

บทคัดย่อ

ชื่อผลงาน : กรณีศึกษาพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

พ.ศ. 2545

ชื่อผู้เขียน : นางนิภา รัตนานูวัตติ

ตำแหน่ง : นิตินกร 7 ว

หน่วยงาน : กลุ่มงานกฎหมาย สำนักบริหารกลาง

สำนักงานปลัดกระทรวง

กระทรวงแรงงาน

ในการศึกษาพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 นั้น สืบเนื่องจากพระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ. 2537 ได้บัญญัติขึ้นเพื่อส่งเสริมให้มีการฝึกอาชีพแก่บุคคลซึ่งอยู่ในวัยทำงานได้ฝึกฝีมือและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน รวมทั้งเพื่อให้มีความร่วมมือระหว่างสถานประกอบการและสถานศึกษาในการรับนักเรียน นิสิต นักศึกษา เข้ารับการฝึกในสถานประกอบการ ซึ่งเป็นการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของธุรกิจและอุตสาหกรรม

เงื่อนไขระหว่างรัฐบาลไทยกับธนาคารพัฒนาเอเชีย เกี่ยวกับโครงการเงินกู้เพื่อปรับโครงสร้างทางสังคม ซึ่งรัฐบาลไทยต้องปฏิบัติตามกรอบโครงการและมาตรการที่กำหนดไว้ เรื่องการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนในด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยร่วมสมทบในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานพร้อมทั้งกำหนดสิ่งจูงใจหรือสิทธิประโยชน์ให้มากขึ้น ปรับกระบวนการขั้นตอนให้สะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงได้ยกร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

พ.ศ..... และประกาศใช้เป็นพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 มีผลบังคับใช้ในวันที่ 29 มกราคม 2546 พร้อมยกร่างกฎหมายลำดับรองที่ออกตามพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว

ในการศึกษาเรื่องนี้เป็นการศึกษาการยกร่างกฎหมายในลักษณะของพระราชบัญญัติซึ่งต้องผ่านกระบวนการพิจารณาหลายขั้นตอนตั้งแต่ขั้นคณะกรรมการยกร่างของกรม คณะกรรมการพิจารณาร่างกฎหมายของกระทรวงคณะรัฐมนตรี คณะกรรมการกฤษฎีกา รัฐสภา กรรมาธิการวิสามัญสภาผู้แทนราษฎร กรรมาธิการวิสามัญวุฒิสภา ตลอดจนขั้นตอนการชี้แจงต่อคณะกรรมการประสานงานฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายค้าน เหล่านี้กว่าจะผ่านแต่ละขั้นตอนต้องมีข้อมูลชี้แจงให้ครบถ้วน กระจ่างชัด

ผู้ขอรับการประเมินในฐานะเลขานุการคณะกรรมการยกร่างแก้ไขพระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ. 2537 ผู้ชี้แจงของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานต่อคณะกรรมการต่าง ๆ เหล่านี้ และเมื่อขั้นตอนการตราพระราชบัญญัติเสร็จสิ้นแล้ว ยังต้องรับหน้าที่เลขานุการคณะกรรมการยกร่างกฎหมายลำดับรองที่ออกตามความในพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวอีก ซึ่งต้องความรู้ ความสามารถ ความวิริยะ อุตสาหะในการศึกษาค้นคว้าข้อมูลเพื่อประกอบการชี้แจง ตลอดจนความอดทนเนื่องจากการตราพระราชบัญญัติต้องใช้ระยะเวลายาวนานมาก

ซึ่งในที่สุดแล้วก็เกิดความสำเร็จของการดำเนินการดังกล่าว และกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถขยายผลเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเจตนารมณ์ที่ตั้งไว้ทุกประการ

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมา

พระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ. 2537 มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 31 มีนาคม 2538 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมความร่วมมือระหว่างภาครัฐ และภาคเอกชนในการฝึกอาชีพ มุ่งเน้นส่งเสริมให้จัดฝึกในโรงงานหรือในสถานประกอบการโดยมีกฎหมายเป็นเครื่องรองรับการฝึก และกำหนดให้สถานประกอบการที่ดำเนินการฝึกได้รับสิทธิประโยชน์เพื่อเป็นแรงจูงใจส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการจัดฝึกยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ลูกจ้างของตนให้มีประสิทธิภาพ และทักษะที่สูงขึ้นและมุ่งให้เกิดความร่วมมือระหว่างสถานประกอบการ และสถานศึกษาเพื่อให้นักเรียน นิสิต นักศึกษาได้มีโอกาสเข้าฝึกงานในสถานประกอบการ ทั้งนี้ เพื่อเป็นการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของธุรกิจและอุตสาหกรรม

การดำเนินการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ. 2537 นั้น ไม่ได้ผลดังเจตนารมณ์ที่ต้องการให้เอกชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ไม่เอื้ออำนวยต่อการส่งเสริมภาคเอกชนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานเท่าที่ควร เนื่องจากยังขาดความครอบคลุมเนื้อหาในการพัฒนาฝีมือแรงงาน และสิทธิประโยชน์ที่สถานประกอบการได้รับตามพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าวยังไม่เพียงพอ นโยบายและทิศทางการพัฒนาฝีมือแรงงานของรัฐเปลี่ยนแปลงไปเนื่องจากข้อจำกัดในเรื่องของงบประมาณและกำลังคนในภาวะวิกฤติเศรษฐกิจ และแนวความคิดที่จะให้ภาคเอกชนซึ่งแต่เดิมเป็นผู้ใช้ประโยชน์จากกำลังคนที่หน่วยงานภาครัฐผลิตให้แต่เพียงฝ่ายเดียว จึงควรจะต้องมีภาระหน้าที่ในการช่วยพัฒนาคนด้วย ประกอบกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีความรับผิดชอบการพัฒนา กำลังคนในช่วงรอยต่อระหว่างการศึกษากับการทำงาน โดยมีจุดเน้นในการพัฒนา ฝีมือ ความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่ดีในการทำงานให้กับกำลังแรงงาน นั้น

มีข้อจำกัดในการพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ การเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วทางเทคโนโลยี กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจำเป็นต้องลดข้อจำกัดโดยพัฒนาช่วยความสนับสนุนช่วยเหลือจากองค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ซึ่งต้องเน้นส่งเสริมให้สถานประกอบการพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงาน สร้างพันธมิตร ประสานเครือข่ายความร่วมมือ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (ในขณะนั้น) จึงได้ยกร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ..... เพื่อปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ. 2537 ให้เอกชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพิ่มสิทธิประโยชน์ให้กับภาคเอกชนดังกล่าว ลดขั้นตอนการดำเนินการของภาครัฐให้มากขึ้นเพื่อให้เกิดความคล่องตัวของภาคเอกชน

1.2 วัตถุประสงค์

ร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 เป็นกฎหมายที่จะช่วยส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยให้เอกชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานในการฝึกอบรมแรงงานใหม่ แรงงานที่อยู่ในระบบการจ้างงาน ซึ่งเป็นการฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน หรือการฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ มีการกำหนดสิทธิประโยชน์ให้ผู้ดำเนินการฝึกทั่วไป ไม่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน กฎหมายว่าด้วยคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ มีสิทธิในการนำคนต่างด้าวเข้ามาเป็นครูฝึก และมีสิทธิได้รับยกเว้นภาษีเงินได้เป็นกรณีพิเศษสำหรับค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน นอกจากนี้กรณีผู้ดำเนินการฝึกดำเนินการในลักษณะศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน นอกจากจะได้รับการส่งเสริมสิทธิประโยชน์ดังกล่าวข้างต้นแล้วยังมีสิทธิได้รับการยกเว้นอากรขาเข้าและภาษีมูลค่าเพิ่มสำหรับเครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์ที่นำเข้ามาจากต่างประเทศเพื่อใช้ในการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน พร้อมกับมีสิทธิหักค่าน้ำประปาและค่าไฟฟ้าเป็นจำนวนสองเท่าด้วย และ ส่งเสริมให้ภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการประเมินและกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ นอกจากนี้ยังมีการจัดตั้งกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อเป็นทุน

หมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงานซึ่งจะทำให้การพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับการพัฒนาฝีมือแรงงานในปัจจุบัน

1.3 ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษาการยกพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ศึกษาถึงความต้องการของเอกชนที่เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงาน และปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ที่ทำให้พระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ. 2537 ไม่บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ เพื่อนำมาয়กร่างกฎหมายดังกล่าว พร้อมทั้งศึกษาที่เกี่ยวข้องการฝึกอบรมฝีมือแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศที่มีวัฒนธรรมในการดำเนินชีวิตใกล้เคียงกับวัฒนธรรมของไทย และขั้นตอนการดำเนินการยกร่างกฎหมายขึ้นพระราชบัญญัติ

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การยกพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 นั้น มีประโยชน์ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และผู้รับการฝึกดังนี้

1. เป็นการประหยัดทรัพยากร งบประมาณ ค่าใช้จ่าย ในการลงทุนเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานของภาครัฐ เนื่องจากมีการเปิดโอกาสให้เอกชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงาน

2. การที่มีการพัฒนาฝีมือแรงงานที่เป็นระบบ เมื่อเอกชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานแล้ว ทางภาครัฐสามารถเก็บข้อมูลต่างในการพัฒนาฝีมือแรงงานทำให้ทราบความต้องการแรงงานของภาคเอกชน ซึ่งสามารถนำมาเป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนากำลังคนในภาครัฐและภาคเอกชนได้

3. ทำให้ภาครัฐนำข้อมูลจากภาคเอกชนมากำหนดนโยบาย มาตรการ เพื่อพัฒนาคนในปัจจุบัน และอนาคตได้อย่างเหมาะสมกับวิวัฒนาการของอาชีพ

4. กำลังคนของชาติมีคุณภาพสูงขึ้นทั้งทักษะฝีมือ และทัศนคติ อีกทั้งการปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและทางเศรษฐกิจ
5. ลดปัญหาของภาครัฐในเรื่องของความมั่นคงในการทำงานของประชาชน
6. ลดจำนวนผู้ว่างงานอย่างมีระบบ เนื่องจากประชาชนได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานทำให้คนมีคุณภาพเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน
7. คุณภาพของประชาชนในอนาคตได้รับการพัฒนาดีขึ้น คุณภาพชีวิตก็จะดีขึ้นไปด้วย
8. ลดปัญหาอาชญากรรมของประเทศได้ในทางอ้อมในเมื่อประชาชนมีคุณภาพ

บทที่ 2

การพัฒนาฝีมือแรงงาน

2.1 แนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงาน

การพัฒนาฝีมือแรงงานควรที่จะให้ความสำคัญในการผลิตและการพัฒนา กำลังแรงงานในทุกระดับ ทั้งที่เป็นแรงงานทั่วไปจนถึงแรงงานที่ใช้วิชาชีพชั้นสูง เพื่อสร้างคุณภาพในการทำงาน การจัดระบบการพัฒนาฝีมือแรงงานให้สอดคล้อง และทันต่อการขยายตัว หรือการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ อีกทั้งจัดให้มีการ ส่งเสริมและกระตุ้นให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานตามความ ต้องการ จัดให้มีการส่งเสริมและพัฒนาสติปัญญาเพื่อการวิจัยและพัฒนา ตลอดจน การพัฒนาศักยภาพแรงงานไทยให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของ มาตรฐานและ ข้อกำหนดใหม่ ๆ จากองค์กรต่างประเทศต่าง ๆ ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและ แรงงานโลก เพื่อสร้างวิสัยทัศน์และกำหนดเป็นภารกิจหลักในการดำเนินการต่อไป และที่สำคัญคือไม่ควรมุ่งเน้นการพัฒนาหลักสูตรทางด้านเทคนิคและวิชาการ แต่เพียงประการเดียว แต่ควรวางรากฐานคุณธรรมทางจิตใจ จริยธรรม และ จรรยาบรรณในการประกอบอาชีพเข้าไปควบคู่กันด้วยเพื่อเป็นการผลิตแรงงานที่มี คุณภาพฝีมือ และสภาวะจิตใจที่ดีงามให้สมกับความเป็นคนไทยที่เป็นที่ยอมรับ แต่อดีตกาลในสังคมโลก

2.2 วิสัยทัศน์การพัฒนากำลังแรงงาน

จากแผนแม่บทการพัฒนากำลังคนเพื่ออุตสาหกรรมการผลิตและบริการ ของประเทศไทย พ.ศ. 2541-2549 ได้มีข้อสรุปวิสัยทัศน์ของการผลิตกำลังคน หรือ

กำลังแรงงานในระยะยาวเพื่อให้เป็นทิศทางในการยึดถือปฏิบัติว่า “ต้องการกำลังคนที่มีความรู้ทางเทคโนโลยี มีทักษะ ทักษะ และมีความรู้ในการทำงานที่ดี มีขีดความสามารถที่จะรับถ่ายทอดเรียนรู้เทคโนโลยีจากต่างประเทศ มีขีดความสามารถด้านภาษา (Language Skills). ด้านเทคนิค (Technical Skills) ด้านอุตสาหกรรมการผลิต (Manufacturing Skills). ด้านการจัดการและการตลาด (Management and Marketing Skills). ด้านการเป็นผู้ประกอบการที่ดี (Technical Entrepreneur) ในระดับชาติและนานาชาติเพื่อตอบสนองความต้องการในการพัฒนาเศรษฐกิจและการอุตสาหกรรมให้ทันสมัยและแข่งขันในตลาดโลกได้

2.3 ยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังแรงงาน

จากวิสัยทัศน์การพัฒนากำลังแรงงาน ได้นำไปสู่การวางยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ในการพัฒนากำลังแรงงาน ซึ่งภายใต้สถานการณ์ปัจจุบัน เงื่อนไขของการพัฒนาประเทศกำลังเผชิญอยู่กับข้อจำกัดของปัจจัยในการผลิตต่าง ๆ ทรัพยากรธรรมชาติและบุคคลที่เคยมีอยู่อย่างเหลือเฟือเพื่อได้เริ่มขาดแคลนมากยิ่งขึ้น ประกอบกับปัญหาในด้านการพัฒนาในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมาได้ก่อให้เกิดผลกระทบทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมในหลาย ๆ ด้าน ซึ่งมีผลอย่างยิ่งต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการพัฒนาด้านต่าง ๆ ของประเทศให้มีแนวโน้มที่ลดต่ำลงตามลำดับ จึงเป็นแรงผลักดันที่สำคัญที่ต้องเน้นและให้ความสำคัญในด้านการพัฒนาศักยภาพของกำลังแรงงานของประเทศให้มีประสิทธิภาพในการผลิตสูงขึ้น โดยต้องระดมทั้งทรัพยากรบุคคลและงบประมาณที่มีอยู่ไปใช้ในการเร่งรัดพัฒนาคุณภาพของกำลังแรงงานในการเตรียมความพร้อมการยกระดับและพัฒนาฝีมือแรงงานของกำลังแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน การขยายตัวของหน่วยธุรกิจและการรักษาระดับความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างมีคุณภาพและมีความต่อเนื่อง

ภายใต้สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ก่อให้เกิดประเด็นปัญหาด้านการพัฒนากำลังแรงงานและพัฒนาฝีมือแรงงานของประเทศ ดังต่อไปนี้

1. การให้บริการด้านการฝึกอบรมและพัฒนาฝีมือแรงงานยังทำได้ในขอบเขตจำกัด

2. ระบบข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานขาดความสมบูรณ์ และขาดความเชื่อมโยงระหว่างกัน การพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน ยังไม่สามารถชี้นำตลาดแรงงานเพื่อการวิเคราะห์ความต้องการแรงงานของภาคต่าง ๆ ได้ ระบบข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงานที่มีอยู่ยังไม่ได้รับการพัฒนาให้เป็นระบบที่สมบูรณ์และครบวงจรที่จะสามารถเชื่อมโยงเครือข่ายระหว่างกันของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกกระทรวงแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานเพื่อชี้ทิศทางการพัฒนาฝีมือแรงงาน การตัดสินใจประกอบอาชีพ

3. การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีถูกบังคับให้มีการนำมาใช้ในการผลิตอันเป็นผลมาจากการที่สถานการณ์การแข่งขันในการผลิตเพื่อการส่งออกมีแนวโน้มของความรุนแรงมากขึ้น ทำให้สถานประกอบการหรือโรงงานอุตสาหกรรมและธุรกิจภาคเอกชนต่าง ๆ มีการปรับปรุงคุณภาพสินค้าและบริการให้ได้มาตรฐานสูงขึ้น เป็นผลทำให้มีการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีในการผลิตมากขึ้น หรือมีการย้ายฐานการผลิตไปยังส่วนภูมิภาคเพื่อลดต้นทุนในการผลิต โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานแบบเข้มข้นทำให้มีคนงานที่อยู่ในระบบการจ้างงานบางส่วนถูกปลดออกและเลิกจ้าง รวมทั้งยังมีปัญหาการขาดแคลนทุนทรัพย์และโอกาสในการฝึกอบรมเพื่อปรับเปลี่ยนทักษะในการกลับเข้าสู่ระบบการจ้างงานให้อีกครั้งหนึ่ง

4. การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ทำได้ในขอบเขตจำกัดและมีปัญหาด้านคุณภาพยังขาดการยอมรับจากสถานประกอบการภาคเอกชนทำให้การขยายงานและการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนยังอยู่ในขอบเขตจำกัด

5. การจัดฝึกอบรมและพัฒนาฝีมือแรงงานยังถูกกำหนดจากส่วนกลางและขาดการประสานงานที่ครบวงจรจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจากภาครัฐและเอกชน หลักสูตรการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานยังถูกกำหนดจากส่วนกลาง การปรับปรุงหลักสูตร การจัดฝึกอบรมยังไม่ตรงกับความต้องการของท้องถิ่น การสร้างเครือข่าย และการจัดการด้านการฝึกอบรมยังไม่

เป็นระบบที่สมบูรณ์ครบวงจร เนื่องจากการตัดสินใจยังขึ้นอยู่กับส่วนกลางขาดการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดทำแผนปฏิบัติงานในระดับจังหวัด และระดับชาติทำให้เกิดความซ้ำซ้อนและไม่ประหยัดงบประมาณ เมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรมและพัฒนาฝีมือแรงงานแล้ว

6. ต้นทุนการฝึกอบรมและพัฒนาฝีมือแรงงานยังไม่สะท้อนค่าใช้จ่ายที่แท้จริง การให้บริการด้านการฝึกอบรมและพัฒนาฝีมือแรงงานของภาครัฐส่วนใหญ่เป็นบริการแบบให้เปล่าหรือภาครัฐเข้าไปรับภาระด้านค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมสูงมาก ซึ่งเป็นการดำเนินงานของหน่วยงานราชการต่างๆ ได้แก่ กรมการพัฒนาชุมชน กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมการศึกษานอกโรงเรียน ฯลฯ ในขณะที่ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานของบางหน่วยงานเพิ่มขึ้น ซึ่งภาครัฐได้รับภาระค่าใช้จ่ายแต่เพียงฝ่ายเดียว จึงเป็นผลทำให้ขีดความสามารถในการขยายบริการของภาครัฐบาลในด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานยังไม่สามารถปรับตัวให้ทันกับการขยายบริการและความต้องการของภาคเอกชนได้อย่างรวดเร็ว

7. ความร่วมมือของภาคเอกชนยังอยู่ในขอบเขตการให้สิ่งจูงใจยังไม่ชัดเจน และองค์กรพัฒนาเอกชนด้านการฝึกอาชีพยังมีข้อจำกัดในด้านการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านการฝึกอบรมและพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งขอบเขตความร่วมมือขององค์กรต่าง ๆ ในการจัดหลักสูตรการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานการประกันคุณภาพ ด้านการฝึกอบรม การจัดฝึกอบรมและการเข้าร่วมในกิจกรรมของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและการฝึกอบรมตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ. 2537 ยังอยู่ในขอบเขตจำกัดสิ่งจูงใจของภาคเอกชนที่สำคัญ ได้แก่ การขาดสิ่งจูงใจในด้านภาษีที่จะต้องเร่งรัดออกกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องให้สามารถนำค่าใช้จ่ายไปหักภาษีได้มากกว่า 1 เท่า

8. การขาดแคลนครูช่างและสิ่งจูงใจ

2.4 แนวทางในการสนับสนุนให้เอกชนมีส่วนร่วมในการฝึกอบรมและพัฒนาฝีมือแรงงาน

การให้เอกชนเข้ามามีบทบาทอย่างแท้จริงในการมีส่วนร่วมในการฝึกอบรมและพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยการสร้างระบบความร่วมมือกับภาคเอกชน ภาคธุรกิจเพื่อการศึกษาและฝึกอบรม โดยยึดแนวทางของประโยชน์ที่พึงได้รับร่วมกับโดยอาศัยแนวทางความร่วมมือในรูปแบบของไตรภาคี โดยฝ่ายรัฐบาลมุ่งเน้นในเรื่องของการวางกฎระเบียบที่เอื้ออำนวยต่อภาคเอกชนที่จะมาช่วยเหลือสนับสนุนภาครัฐในการทำหน้าทีในการฝึกอบรม โดยภาครัฐจะต้องจัดสถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวกและบุคลากรเสริมให้ในกรณีที่เอกชนต้องการให้แรงจูงใจอย่างเหมาะสม ขณะเดียวกันก็นำข้อมูลความต้องการแรงงานฝีมือประเภทต่าง ๆ ที่ได้จากสถานประกอบการเพื่อส่งต่อไปยังหน่วยผลิตต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นทววมหาวิทยาลัย สถาบันการศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ และหน่วยงานภายในกระทรวงต่าง ๆ ที่ทำหน้าที่ให้การศึกษาและฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยยึดหลักเกณฑ์บางประการ เช่น

- รัฐลดบทบาทการพัฒนาฝีมือแรงงานโดยปล่อยให้เอกชนเป็นผู้ปฏิบัติในระยะยาว
- มุ่งเน้นในการลดความซ้ำซ้อนของโครงสร้างพื้นฐานในการฝึกอบรมโดยพิจารณาใช้สิ่งอำนวยความสะดวกเหล่านี้ร่วมกัน
- พิจารณาจุดอ่อนจุดแข็งของแต่ละหน่วยงานที่ให้บริการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมุ่งเน้นให้ผู้เชี่ยวชาญด้านใดก็ได้เป็นผู้ทำหน้าที่ฝึกอบรมและหรือพัฒนาฝีมือแรงงานในหลักสูตรนั้น ๆ

จัดให้มีระบบการเก็บเงินสมทบ เพื่อนำเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน จากยอดค่าแรงและเงินเดือน ในกรณีที่รัฐเป็นผู้จัดระบบการฝึกอบรมให้ แต่ถ้าสถานฝึกอบรมของเอกชนได้ช่วยฝึกอบรมแทนรัฐจะได้รับเงินสมทบคืนบางส่วนอาจให้ภาคเอกชนร่วมมือกับรัฐจัดให้มีกองทุนเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานและปรับปรุงแก้ไขกฎระเบียบต่างๆ ที่เป็นอุปสรรคต่อความร่วมมือของภาคเอกชนของธุรกิจในการจัดการศึกษาและฝึกอบรมให้หมดไปโดยเร็ว และในการสนับสนุนบทบาทของภาคเอกชน องค์กรลูกจ้าง-นายจ้าง และองค์กรพัฒนาเอกชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพทักษะฝีมือแรงงานอย่างกว้างขวางในทุกระดับ

บทที่ 3

การส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริม การพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545

ได้มีการตราพระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ 2537 เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการฝึกอาชีพแก่บุคคลซึ่งอยู่ในวัยทำงาน ได้ฝึกฝีมือและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน รวมทั้งเพื่อให้มีความร่วมมือระหว่างสถานประกอบการและสถานศึกษาในการรับนักเรียน นิสิต นักศึกษา เข้ารับการฝึกในสถานประกอบการ ซึ่งเป็นการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของธุรกิจและอุตสาหกรรม

เงื่อนไขในบันทึกความเข้าใจ (Memorandum Understanding) ระหว่างรัฐบาลไทยกับธนาคารพัฒนาเอเชีย (ADB) เกี่ยวกับโครงการเงินกู้เพื่อปรับโครงสร้างทางสังคม (Social Sector Program Loan) ซึ่งรัฐบาลไทยต้องปฏิบัติตามกรอบโครงการและมาตรการที่กำหนดไว้ใน MOU เรื่องการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนในด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งกำหนดให้ร่างกฎหมายเสนอคณะรัฐมนตรี โดยกำหนดให้สถานประกอบการร่วมสมทบในกองทุนเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน กำหนดสิ่งจูงใจให้ภาคเอกชนเข้าร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยให้ปรับปรุงขั้นตอนการขอรับสิทธิประโยชน์ให้ง่ายขึ้น

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้มีคำสั่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ 188/2541 เรื่องแต่งตั้งคณะทำงานพิจารณาปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ. 2537 เพื่อยกร่าง ปรับปรุง และแก้ไขพระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ. 2537 ให้การพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยปรับปรุงการกำหนดหลักการเรื่อง กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน บทบัญญัติเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้เอกชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ตลอดจนปรับปรุงบทบัญญัติให้สอดคล้องกับระบบการฝึก โดยมีอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นประธาน

คณะทำงาน และผู้ขอรับการประเมิน หัวหน้าฝ่ายนิติการ สำนักงานเลขาธิการกรม เป็นคณะทำงานและเลขานุการ

คณะทำงานพิจารณาปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ. 2537 ได้จัดให้มีการประชุมคณะทำงานฯ จำนวน 6 ครั้ง ในการยกร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. โดยยึดหลักการส่งเสริมให้เอกชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ตลอดจนขั้นตอนที่ไม่จำเป็นลงทำให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติซึ่งเป็นการอำนวยความสะดวกแก่สถานประกอบการกำหนด บทบัญญัติเกี่ยวกับเรื่องสิทธิประโยชน์เพื่อเป็นสิ่งจูงใจ และบทบัญญัติกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

เมื่อร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ได้ผ่าน คณะทำงานฯ ของกรมแล้ว สำนักงานเลขาธิการกรม ฝ่ายนิติการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้ดำเนินการส่งร่างพระราชบัญญัติดังกล่าวเพื่อขอรับความเห็นชอบจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน (กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เดิม) เพื่อเห็นชอบในหลักการและนำเข้าสู่การพิจารณาของคณะกรรมการร่างกฎหมายของกระทรวงแรงงาน เมื่อคณะกรรมการร่างกฎหมายของกระทรวงแรงงานได้ผ่านการพิจารณาและเห็นชอบแล้ว กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้นำร่างพระราชบัญญัตินี้เข้าสู่การพิจารณาของที่ประชุมกระทรวงแรงงานเพื่อทราบ

เมื่อเสร็จการดำเนินการขึ้นกระทรวงแล้ว กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้ดำเนินการส่งร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. เข้าสู่การพิจารณาขึ้นรับหลักการจากคณะรัฐมนตรี โดยดำเนินการในนามกระทรวงแรงงาน เมื่อรัฐมนตรีรับหลักการแล้วจะส่งเรื่องให้สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาตรวจพิจารณา

คณะกรรมการกฤษฎีกา คณะที่ 2 ได้ตรวจพิจารณาร่างพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวเป็นระยะเวลา 2 ปีโดยผู้ขอรับการประเมินเป็นตัวหลักในการศึกษาหาข้อมูลจัดทำเอกสาร ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อร่วมชี้แจงต่อคณะกรรมการกฤษฎีกา คณะที่ 2 และเมื่อคณะกรรมการกฤษฎีกา คณะที่ 2 พิจารณาเสร็จแล้ว

จึงส่งร่างที่ผ่านการพิจารณาแล้วให้เลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกาลงนามเพื่อนำเข้าสู่การพิจารณาของคณะรัฐมนตรีอีกครั้งหนึ่ง

แต่เมื่อเลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกา (นายชัยวัฒน์ วงศ์วัฒนศาสตร์) ได้ตรวจพิจารณาเพื่อลงนามดังกล่าว ได้ตั้งข้อสังเกตบทบัญญัติตามพระราชบัญญัติอีกครั้งหนึ่งพร้อมให้ข้อสังเกตถึงปัญหาซึ่งน่าจะเกิดขึ้นถ้าพระราชบัญญัตินี้มีผลใช้บังคับ

เลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกา จึงได้ส่งร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. เพื่อเข้าสู่การพิจารณาของคณะกรรมการกฤษฎีกา ครั้งที่ 9 อีกครั้งหนึ่ง

เมื่อผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการกฤษฎีกา ครั้งที่ 9 แล้วสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาจึงส่งเรื่องไปยังคณะรัฐมนตรีเพื่อนำเข้าสู่การพิจารณาของสภาผู้แทนราษฎรในชั้นรับหลักการ ซึ่งสภาผู้แทนราษฎรได้รับหลักการในวาระ 1 วาระ 2 และวาระ 3 แล้วแต่งตั้งคณะกรรมการวิสามัญเพื่อพิจารณาร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.

เมื่อคณะกรรมการวิสามัญสภาผู้แทนราษฎรพิจารณาแล้ว ได้นำเข้าสู่การพิจารณาของวุฒิสภา

วุฒิสภารับหลักการในวาระ 1 วาระ 2 และวาระ 3 แล้วแต่งตั้งคณะกรรมการวิสามัญวุฒิสภา เพื่อพิจารณาร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.

หลังจากที่ร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ได้ผ่านการพิจารณาแล้วทั้งสองสภา รัฐสภาได้ส่งร่างดังกล่าวกลับสู่สำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี เพื่อนำขึ้นทูลเกล้าพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวเพื่อทรงลงพระปรมาภิไธย จึงจะมีผลใช้บังคับ

ร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. มีผู้เสนอเพื่อให้สภาผู้แทนราษฎรพิจารณา รวม 3 ฉบับ คือ

1. เสนอโดยคณะรัฐมนตรี ชุดที่มีพันตำรวจโท ทักษิณ ชินวัตร เป็นนายกรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 16 ตุลาคม 2544 และได้บรรจุระเบียบวาระการประชุมสภา

ผู้แทนราษฎร ชุดที่ 21 ปีที่ 1 ครั้งที่ 25 (สมัยสามัญนิติบัญญัติ) วันพุธที่ 24 ตุลาคม 2544

2. เสนอโดย พลตำรวจโทวิโรจน์ เปาอินทร์ และนางสาวณิสดา ลีเฉลิมวงศ์ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคชาติไทย เมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2544 และได้บรรจุระเบียบวาระการประชุมสภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ 21 ปีที่ 1 ครั้งที่ 25 (สมัยสามัญนิติบัญญัติ) วันพุธที่ 24 ตุลาคม 2544

3. เสนอโดยนายองอาจ คล้ามไพบูลย์ กับคณะ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคประชาธิปัตย์ เมื่อวันที่ 7 พฤศจิกายน 2544

ร่างพระราชบัญญัติทั้ง 3 ฉบับนี้ มีหลักการในทำนองเดียวกัน โดยฉบับที่ คณะรัฐมนตรีเป็นผู้เสนอ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมได้เสนอต่อคณะรัฐมนตรี โดยมีเหตุผลสมควรปรับปรุงพระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ. 2537 ตามหลักการที่ได้กล่าวมาแล้ว

สภาผู้แทนราษฎรได้พิจารณาร่างพระราชบัญญัติทั้ง 3 ฉบับนี้ พร้อมกันในวาระที่หนึ่งขึ้นรับหลักการในคราวประชุมสภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ 21 ปีที่ 1 ครั้งที่ 30 (สมัยสามัญนิติบัญญัติ) วันพฤหัสบดีที่ 7 พฤศจิกายน 2544 โดยมีมติรับหลักการแห่งร่างพระราชบัญญัติทั้ง 3 ฉบับ พร้อมกันไป ด้วยคะแนนเสียงเป็นเอกฉันท์ และมีมติให้ตั้งคณะกรรมการวิสามัญ จำนวน 35 คน เพื่อพิจารณาในวาระที่สองขึ้นกรรมาธิการ โดยถือเอาร่างพระราชบัญญัติของคณะรัฐมนตรีเป็นหลักในการพิจารณากำหนดการแปรญัตติภายใน 7 วัน คณะกรรมาธิการวิสามัญ ประกอบด้วย นายจองชัย เทียงธรรม สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร เป็นประธานกรรมาธิการ และนายสมชาติ เลขาลาวัณย์ รองอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นเลขานุการกรรมาธิการ

เมื่อคณะกรรมการได้พิจารณาเสร็จแล้ว ได้เสนอร่างพระราชบัญญัติพร้อมด้วยรายงานการพิจารณาต่อประธานสภาผู้แทนราษฎร และได้บรรจุเข้าระเบียบวาระการประชุมสภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ 21 ปีที่ 2 ครั้งที่ 1 (สมัยสามัญทั่วไป) วันพุธที่ 6 กุมภาพันธ์ 2545 ซึ่งที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎรได้พิจารณาร่าง

พระราชบัญญัติฉบับนี้เป็นวาระที่สอง ขึ้นเรียงลำดับมาตราในคราวประชุมสภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ 21 ปีที่ 2 ครั้งที่ 5 (สมัยสามัญทั่วไป) วันพุธที่ 20 กุมภาพันธ์ 2545 โดยพิจารณาเรียงลำดับมาตราจนจบร่างแล้วได้พิจารณาทั้งร่างเป็นการสรุปอีกครั้งหนึ่ง โดยไม่มีสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรขอแก้ไขถ้อยคำแต่อย่างใด

เมื่อจบการพิจารณาในวาระที่สองขึ้นพิจารณาเรียงลำดับมาตราแล้วที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎรได้พิจารณาต่อไปในวาระที่สาม โดยลงมติเห็นชอบด้วยคะแนนเสียงข้างมาก และส่งให้วุฒิสภาเพื่อพิจารณาต่อไป

อนึ่ง เมื่อที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎรได้พิจารณาและลงมติในวาระที่หนึ่งรับหลักการแห่งร่างพระราชบัญญัตินี้แล้ว ประธานสภาได้พิจารณาและมีคำริให้คณะกรรมการวิสามัญกิจการวุฒิสภาพิจารณาว่าจะเห็นสมควรมอบหมายให้คณะกรรมการสามัญประจำวุฒิสภาคณะใดหรือจะตั้งคณะกรรมการวิสามัญเพื่อพิจารณาร่างพระราชบัญญัตินี้ ตามนัยแห่งข้อบังคับการประชุมวุฒิสภา พ.ศ. 2544 ข้อ 109 ที่ประชุมได้พิจารณาแล้วเห็นควรมอบหมายให้คณะกรรมการแรงงานและสวัสดิการสังคม วุฒิสภา เป็นผู้พิจารณาแล้วรายงานต่อประธานวุฒิสภาเป็นการด่วน ทั้งนี้ เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาของสมาชิกวุฒิสภาต่อไป ซึ่งที่ประชุมคณะกรรมการแรงงานและสวัสดิการสังคม วุฒิสภา วันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2545 ได้พิจารณาร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. โดยมีสาระสำคัญ สรุปได้ดังนี้

กระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงาน

1. เป็นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่อยู่ในช่วงระยะต่อระหว่างนักศึกษาไปสู่งาน เพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงาน โดยเน้นความรู้ ความสามารถ และฝีมือ
2. เป็นการยกระดับฝีมือแรงงาน
3. เป็นการฝึกเพื่อเปลี่ยนงาน

สถานการณ์ในช่วงวิกฤตพบว่าผู้ใช้แรงงานมีปัญหาในเชิงคุณภาพ ดังนั้น การที่จะทำให้ประเทศชาติมีความมั่นคงและไปสู่การแข่งขันในตลาดโลก จะต้องพัฒนาคนหรือผู้ใช้แรงงาน

ผลสำเร็จของการฝึกอบรมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

1. แรงงานมีคุณภาพ
2. ทันต่อเทคโนโลยีไม่ล้าหลัง
3. สืบทอดเทคโนโลยีของตนเอง
4. สร้างวัฒนธรรมการฝึกอบรม
5. สินค้าและบริการมีคุณภาพ มีประสิทธิภาพในการผลิต และให้แข่งขันได้ในตลาด
6. ประชาชนผู้บริโภคได้รับสินค้าและบริการที่มีคุณภาพทำให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
7. สถานประกอบการได้ประโยชน์จากการจำหน่ายสินค้าและการให้บริการและมีความมั่นคงยิ่งขึ้น
8. พนักงานได้รับค่าจ้าง สวัสดิการและโอกาสในหน้าที่การงานมากขึ้น
9. ประโยชน์โดยรวมแก่ประเทศชาติในการพัฒนาเศรษฐกิจให้มั่นคงและยั่งยืนรวมทั้งลดปัญหาสังคม

สรุปประเด็นคำถามของกรมการในคณะกรรมการการแรงงานและสวัสดิการสังคม วุฒิสภา และคำชี้แจงของผู้แทนกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (นายสมชาติ เลขาลาวณิชย์ รองอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและผู้ขอรับการประเมิน ซึ่งดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายนิติการ

1. กรณีกฎหมายฉบับนี้อนุญาตให้สถานประกอบกิจการสามารถนำคนต่างด้าวเข้ามาในราชอาณาจักรเพื่อเป็นครูฝึกนั้น หมายถึงการรับคนต่างด้าวเข้ามาทำงานด้วยหรือไม่

ร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานตามร่างมาตรา 35 กำหนดให้ผู้ดำเนินการฝึกนำคนต่างด้าว ซึ่งเป็นช่างฝีมือหรือผู้ชำนาญการเข้ามาในราชอาณาจักร เพื่อเป็นครูฝึกได้ตามเงื่อนไขและระยะเวลาที่คณะกรรมการเห็น

สมควร ทั้งนี้ ภายใต้บังคับกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองที่กำหนดให้คนต่างด้าวเข้ามา
ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวได้ในระยะเวลาไม่เกิน 1 ปี สำหรับการเข้ามา
ปฏิบัติงานด้านช่างฝีมือหรือผู้เชี่ยวชาญ ทั้งนี้ตามนัยมาตรา 35(14) ประกอบมาตรา
35(3)

ส่วนการรับคนต่างด้าวเข้ามาทำงานนั้นจะต้องพิจารณากฎหมายว่าด้วย
การทำงานของคนต่างด้าว ซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของกรมการจัดหางานสิทธิที่จะ
ได้รับยกเว้นอากรขาเข้าและภาษีมูลค่าเพิ่มสำหรับเครื่องมือ เครื่องจักร ฯลฯ เพื่อใช้
ในการฝึกอบรมฝีมือแรงงานประมาณการเป็นจำนวนเท่าใด

สิทธิที่จะได้รับยกเว้นอากรขาเข้าจะต้องเป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยพิกัด
อัตราศุลกากรโดยออกเป็นประกาศกระทรวงการคลัง ส่วนสิทธิที่จะได้รับยกเว้นภาษี
มูลค่าเพิ่มจะเป็นตามประมวลรัษฎากร โดยตราเป็นพระราชกฤษฎีกา

**2. กรณีไม่บรรจุผู้รับการฝึกเตรียมเข้าทำงานที่ฝึกครบกำหนดระยะเวลา
แล้วเข้าเป็นพนักงานจะแก้ไขปัญหาอย่างไรรองรับหรือไม่ และมีบทลงโทษหรือไม่**

ตามร่างมาตรา 8 ได้กำหนดให้ผู้ดำเนินการฝึกต้องจัดทำรายละเอียด
เกี่ยวกับการฝึกเสนอต่อนายทะเบียนเพื่อให้ความเห็นชอบ ซึ่งรายละเอียดเกี่ยวกับ
การฝึกจะมีรายการหลักสูตร ระยะเวลาการฝึก สถานที่ฝึกและการวัดผลการฝึก
ดังนั้น กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงสามารถควบคุมมิให้มีการหลีกเลี่ยงกฎหมายได้

ตามร่างมาตรา 11 ได้กำหนดให้ผู้ดำเนินการฝึกทำสัญญาการฝึกเป็น
หนังสือกับผู้รับการฝึก โดยมีรายการต่าง ๆ ตามที่คณะกรรมการกำหนด ซึ่งจะมีการ
ออกเป็นกฎหมายลำดับรอง ส่วนเงื่อนไขการบรรจุผู้สำเร็จการฝึกเข้าทำงานใน
กิจการของผู้ดำเนินการฝึกและอัตราค่าจ้างจะเป็นรายการหนึ่งที่กำหนดไว้ใน
กฎหมายดังกล่าว

3. สิทธิที่จะได้รับการยกเว้นไม่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน สิทธิที่จะได้รับยกเว้นภาษีเงินได้และสิทธิที่จะได้รับการหักค่าไฟฟ้าและค่าประปาได้ประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือไม่

สิทธิที่จะได้คร้บยกเว้นไม่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชนได้กำหนดไว้ในร่างมาตรา 16 แล้ว ส่วนสิทธิที่จะได้รับยกเว้นภาษีเงินได้และได้รับการหักค่าไฟฟ้าและค่าประปาได้มีหนังสือแจ้งยืนยันจากกระทรวงการคลังถึงเลขาธิการคณะรัฐมนตรี และในชั้นพิจารณาของคณะกรรมการกฤษฎีกาได้เชิญผู้แทนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาชี้แจงแล้ว

4. “การฝึกเตรียมเข้าทำงาน” ตามร่างมาตรา 5 ผู้เป็นนายจ้างจะฝึกได้หรือไม่

ผู้ดำเนินการฝึกตามพระราชบัญญัตินี้ เป็นผู้ประกอบกิจการ (นายจ้าง) อยู่แล้ว เพียงแต่ในการดำเนินการฝึกเตรียมเข้าทำงาน ผู้รับการฝึกยังไม่มีสภาพเป็นนายจ้างลูกจ้างกัน

5. มีมาตรฐานการฝึกอบรมหรือไม่ มีการกำหนดวิธีการวัดผลหรือไม่ เมื่อฝึกแล้วจะได้รับใบประกาศหรือไม่

มาตรฐานการฝึกอบรมจะขึ้นอยู่กับลักษณะงานของแต่ละสถานประกอบการเป็นการเฉพาะ ซึ่งจะกำหนดหลักเกณฑ์การวัดผลไว้ และเมื่อฝึกเสร็จแล้ว ตามร่างพระราชบัญญัตินี้ได้กำหนดให้ผู้ดำเนินการฝึกออกหนังสือรับรองว่าเป็นผู้สำเร็จการฝึกให้

6. การขอรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานของตนเองต้องยื่นคำขอต่อใคร

การขอรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานของตนเองตามร่างมาตรา 26 ให้ยื่นคำขอต่อกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน แต่การพิจารณามาตรฐานจะมีคณะอนุกรรมการที่มาจากผู้ประกอบวิชาชีพนั้น ๆ ที่มีความชำนาญ และเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานพิจารณาอีกครั้ง

7. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานที่ตั้งอยู่ในต่างจังหวัดมีการดำเนินการอย่างไร

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเป็นหน่วยปฏิบัติโดยจะเป็นต้นแบบในการฝึกอบรมว่าแต่ละหลักสูตรการฝึกอบรมอะไรบ้าง มีรายละเอียดและวิธีการฝึกอบรมอย่างไร รวมทั้งดำเนินการฝึกอบรมวิทยากรให้แก่สถานประกอบกิจการด้วย

ส่วนกรณีการไปทำงานต่างประเทศจะมีการทดสอบฝีมือผู้ที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศให้เป็นการเฉพาะ ซึ่งเป็นการดำเนินการภายใต้พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 และหากมีความจำเป็นสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดก็จะจัดฝึกอบรมในหลักสูตรหรือสาขาอาชีพให้เป็นการเฉพาะกลุ่มตามความต้องการของตลาดแรงงานหรือสถานประกอบกิจการ

8. พระราชบัญญัตินี้ครอบคลุมสถานประกอบกิจการขนาดเล็กหรือไม่ หากต้องการความช่วยเหลือต้องร้องขอหรือไม่

กฎหมายนี้ครอบคลุมถึงสถานประกอบกิจการขนาดเล็กด้วย แต่การให้ความช่วยเหลือจะต้องดูเป็นรายกรณีไปว่าจะให้ความช่วยเหลือได้แค่ไหนเพียงใด โดยต้องพิจารณาศักยภาพของสถานประกอบกิจการนั้น ๆ ประกอบด้วย

9. สถานประกอบกิจการสามารถส่งคนไปฝึกงานที่สถานประกอบกิจการอื่นได้หรือไม่

ในเรื่องนี้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะช่วยประสานขอความร่วมมือให้ได้
เว้นแต่ลักษณะงานที่เป็นความลับของแต่ละสถานประกอบการเอง

10. การจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงานดำเนินการจัดตั้งโดยกรมพัฒนา ฝีมือแรงงานหรือเอกชน

การดำเนินการจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ตามร่างมาตรา 19
ต้องดำเนินการโดยเอกชนเท่านั้น เป็นเรื่องสืบเนื่องจากการเป็นผู้ดำเนินการฝึก
ที่ต้องการฝึกอบรมฝีมือแรงงานเป็นการเฉพาะ โดยจัดฝึกในสถานที่ที่จัดไว้เป็น
สัดส่วนแยกต่างหากจากหน่วยประกอบการ (หน่วยผลิต) ซึ่งในกรณีนี้ก็จะได้รับ
สิทธิประโยชน์มากขึ้น แต่จะเก็บค่าฝึกอบรมจากผู้ดำเนินการฝึกไม่ได้

ส่วนกรอบรายละเอียด หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการจัดตั้งนั้น
จะกำหนดไว้ในกฎหมายลูกบท ทั้งนี้ เพื่อให้ง่ายต่อการปรับปรุงให้สอดคล้องกับ
สถานการณ์และสามารถกำหนดรายละเอียดเพิ่มเติมได้

11. เหตุใดไม่จัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมเชิงธุรกิจ

พระราชบัญญัตินี้มีเจตนารมณ์ให้ผู้ประกอบการฝึกคนให้มาทำงานกับ
ตนเอง ซึ่งสามารถฝึกได้ตามความต้องการและสอดคล้องกับลักษณะงาน โดยให้
สิทธิประโยชน์เป็นการตอบแทน หากจะดำเนินการเชิงธุรกิจต้องอยู่ภายใต้บังคับ
ตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน

12. กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะช่วยส่งเสริมและสนับสนุนงานด้านวิชา การให้แก่เอกชนอย่างไร

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะช่วยเรื่องการจัดทำหลักสูตรช่วยฝึกวิทยากร และนักวิชาการให้ แต่ในส่วนที่เป็นความลับของสถานประกอบการต้องถ่ายทอดกันเอง

13. ศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงานต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนหรือไม่

การส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานต้องพิจารณาตามร่าง มาตรา 29 ส่วนการจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงานนั้นเป็นเรื่องที่ส่งเสริมและ สนับสนุนให้มีการพัฒนาฝีมือแรงงานมากขึ้น โดยให้สิทธิประโยชน์เป็นสิ่งจูงใจ

14. เหตุใดเมื่อส่งเงินเข้ากองทุนแล้ว กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงไม่ ดำเนินการฝึกให้ แต่กลับต้องกู้เงินจากกองทุนหากต้องการฝึก

เจตนารมณ์ของร่างพระราชบัญญัตินี้ ต้องการให้เอกชนมีส่วนร่วมในการ พัฒนาฝีมือแรงงาน เมื่อไม่ดำเนินการฝึกก็ต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงาน แต่หากประสงค์จะฝึกพนักงานของตนก็สามารถประสานขอความช่วยเหลือ จากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้ ซึ่งเป็นภารกิจของกรมที่ต้องฝึกให้อยู่แล้ว ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับว่าสถานประกอบการนั้นจะเห็นประโยชน์ในการพัฒนาฝีมือแรงงานหรือไม่ แต่จะตรงตามความต้องการของสถานประกอบการหรือไม่เป็นอีกกรณีหนึ่ง ส่วนประเด็นการกู้เงินจากกองทุนเพื่อฝึกนี้เป็นอีกเรื่องหนึ่ง สำหรับบุคคลที่ไม่ส่งเงินสมทบก็สามารถกู้เงินจากกองทุนได้เช่นเดียวกัน

ตามร่างมาตรา 29 กำหนดให้ผู้ดำเนินการฝึกแล้วไม่ต้องส่งเงินสมทบ เข้ากองทุน ส่วนผู้ที่ไม่ฝึกต้องส่งเงินสมทบ ซึ่งร่างมาตรา 28 กำหนดผู้มีสิทธิกู้เงินไว้ กว้างมาก ถ้าไม่กำหนดรายละเอียดให้เหมาะสม ผู้ที่ไม่ได้ส่งเงินสมทบก็สามารถ กู้ได้ซึ่งไม่เป็นธรรม

วัตถุประสงค์ของการกำหนดให้ส่งเงินสมทบเข้ากองทุน เพื่อนำเงินไปใช้จ่ายในกิจการพัฒนาฝีมือแรงงานเรื่องอื่น ๆ ด้วยการให้ผู้มีเป็นเพียงกิจกรรมหนึ่งเท่านั้น

ส่วนเรื่องการฝึกอบรมนั้นถ้ากรมพัฒนาฝีมือแรงงานฝึกให้ได้ก็จะดำเนินการให้ ถ้าฝึกไม่ได้ก็จะประสานขอความร่วมมือจากภาคเอกชนได้

15.. ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานของประเทศสิงคโปร์มีสถานะอย่างไร

เป็นศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่รัฐบาลสิงคโปร์คัดเลือกให้เป็นผู้กั้นกรองผู้ที่เข้าไปทำงานในประเทศสิงคโปร์ แต่มิได้เป็นการบังคับว่าผู้จะเข้าไปทำงานต้องผ่านการทดสอบ ณ ที่นี้ เสมอไปเพียงแต่ผู้ผ่านการทดสอบจะได้รับประโยชน์ในการเสียภาษีให้แก่ประเทศสิงคโปร์จำนวนน้อยลง

การชี้แจงต่อคณะกรรมการแรงงานและสวัสดิการสังคม รองอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานนายสมชาติ เลขาเลขาวิสัย และผู้ขอรับการประเมินเป็นผู้ร่วมชี้แจง เมื่อคณะกรรมการแรงงานและสวัสดิการสังคมรับฟังคำตอบชี้แจงก็มีความพอใจ และสนับสนุน จึงผ่านการเข้าสู่การพิจารณาของวุฒิสภาต่อไป

บทที่ 4

กฎหมายลำดับรองที่ออกตามความในพระราชบัญญัติส่งเสริม การพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ประกาศ
ราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่ม 119 ตอนที่ 98/1 ก วันที่ 1 ตุลาคม 2545 มีผล
ใช้บังคับเมื่อพ้นหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษา ซึ่งมีผลใช้
บังคับในวันที่ 29 มกราคม 2546

พระราชฉบับนี้เป็นพระราชบัญญัติที่กำหนดแนวทางในการปฏิบัติไว้
เป็นกฎหมายลำดับรองเสียส่วนใหญ่ ซึ่งมีกฎหมายลำดับรองที่ต้องออกตามพระราช
บัญญัตินี้จำนวน 35 ฉบับ ดังนี้

1. กฎหมายลำดับรองที่ออกโดยหน่วยงานอื่น จำนวน 4 ฉบับ
 - (1) กรมสรรพากร 3 ฉบับ
 - (2) กรมศุลกากร 1 ฉบับ

กฎหมายที่ออกโดยกระทรวงแรงงาน จำนวน 11 ฉบับ

- (1) กฎกระทรวง ออกตามความในมาตรา 33(4) ว่าด้วยสิทธิประโยชน์
อื่นสำหรับผู้ดำเนินการฝึกทั่วไป
- (2) กฎกระทรวงออกตามความในมาตรา 34 (3) ว่าด้วยสิทธิประโยชน์
อื่นสำหรับผู้ดำเนินการฝึกที่ฝึกในศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน
- (3) ระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการในการแต่งตั้ง
ผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างเป็นกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือ
แรงงาน
- (4) ประกาศกระทรวงแรงงานเรื่องแบบบัตรประจำตัวนายทะเบียนและ
บัตรประจำตัวพนักงานเจ้าหน้าที่

(5) ประกาศกระทรวงแรงงานเรื่องสาขาอาชีพที่จะส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

(6) ประกาศกระทรวงแรงงานเรื่องหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองผู้รับการศึกษาเตรียมเข้าทำงาน

(7) ประกาศกระทรวงแรงงานเรื่องประเภท ชนิด ขนาดของกิจการท้องถิ่นที่ผู้ประกอบการกิจการต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

(8) ประกาศกระทรวงแรงงานเรื่องอัตราเงินสมทบและวิธีการเรียกเก็บเงินสมทบ

(9) ประกาศกระทรวงแรงงานเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำและขั้นสูงที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบ

(10) คำสั่งกระทรวงแรงงานที่ 49/2546 เรื่องแต่งตั้งกรรมการส่งเสริมการพัฒนาศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน

(11) คำสั่งกระทรวงแรงงานเรื่องแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่

3. กฎหมายลำดับรองที่ออกโดยคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 20 ฉบับ

(1) ระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานว่าด้วยการรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน และการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

(2) ระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานว่าด้วยการให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

(3) ระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์คำสั่งที่ออกตามความในพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545

(4) ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานเรื่องหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขในการให้ความเห็นชอบรายละเอียดเกี่ยวกับการฝึกเตรียมเข้าทำงาน

(5) ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานเรื่องคุณสมบัติของครูฝึกเตรียมเข้าทำงาน

(6) ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานเรื่องกำหนดรายการตามสัญญาการฝึกเตรียมเข้าทำงาน

(7) ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานเรื่องหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

(8) ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่องหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการให้ความเห็นชอบหลักสูตร รายละเอียดที่เกี่ยวข้องและค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานและการฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ

(9) ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่องคุณสมบัติของผู้เข้ารับการทดสอบ วิธีการทดสอบและการออกหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

10) ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่องหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการขออนุญาต การออกใบอนุญาต การพักใช้ใบอนุญาตและการเพิกถอนใบอนุญาตเป็นผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

(11) ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขในการกำหนดคุณสมบัติของผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

(12) ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานเรื่องอัตราค่าทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

(13) ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานเรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการขอรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน การรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน การนำมาตรฐานฝีมือแรงงานที่คณะกรรมการรับรองแล้วไปใช้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและการออกหนังสือรับรองให้แก่ผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

(14) ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่องการอนุญาตรายการเครื่องมือ เครื่องจักรและอุปกรณ์ที่นำเข้ามาในราชอาณาจักรเพื่อใช้ในการฝึกอบรมฝีมือแรงงานในศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

(15) ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานเรื่อง จำนวน เงื่อนไขและกำหนดระยะเวลาที่อนุญาตให้ผู้ดำเนินการฝึกนำคนต่างด้าวซึ่งเป็นช่างฝีมือหรือผู้ชำนาญการเพื่อเป็นครูฝึกรวมทั้งคู่สมรสและบุคคลซึ่งอยู่ในอุปการะของช่างฝีมือหรือผู้ชำนาญการเข้ามาในราชอาณาจักร

(16) ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานเรื่อง รายการอื่นของรายละเอียดเกี่ยวกับการฝึกเตรียมเข้าทำงาน

(17) ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานเรื่อง รายการอื่นของข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการฝึก

(18) ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานเรื่อง หลักเกณฑ์การให้ความช่วยเหลือหรืออุดหนุนกิจการใด ๆ ที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

(19) ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานเรื่อง หลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขการขอรับสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับความช่วยเหลือจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมาตรา 33(2) ประโยชน์ที่จะได้รับคำแนะนำจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามมาตรา 33(3) สิทธิประโยชน์อื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ตามมาตรา 33(4) และมาตรา 34(3)

(20) ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานเรื่อง ประเภท ขนาดและลักษณะงานของสาขาอาชีพที่จะส่งเสริมให้ผู้ประกอบกิจการใช้ผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเป็นผู้ปฏิบัติการ

ซึ่งกฎหมายลำดับรองเหล่านี้ได้ยกร่างโดยผู้ขอรับการประเมิน ซึ่งดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองนิติการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และได้ผ่านคณะทำงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานพิจารณาให้ความเห็นชอบเรียบร้อยแล้ว

เมื่อดำเนินการผ่านกระบวนการขั้นตอนของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานก็นำเข้าสู่การพิจารณาของคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งมีปลัดกระทรวงแรงงานเป็นประธานกรรมการ และอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นเลขานุการ โดยผู้ขอรับการประเมิน เป็นผู้ชี้แจงกฎหมายลำดับรองเหล่านี้จนผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และเข้าสู่กระบวนการของกระทรวงแรงงาน โดยนำเข้าสู่การพิจารณาของคณะกรรมการร่างกฎหมายของกระทรวงแรงงาน ซึ่งมีนายโกเมนทร์ ภัทรภิมย์ อธิบดีอัยการสูงสุด เป็นประธาน และผู้อำนวยการกลุ่มงานกฎหมาย สำนักงานปลัดกระทรวง เป็นเลขานุการ และผู้ขอรับการประเมินได้เป็นผู้ชี้แจงกฎหมายลำดับรองต่อคณะกรรมการร่างกฎหมายฯจนผ่าน

จนผ่านการพิจารณาและเข้าสู่กระบวนการลงนามและลงประกาศราชกิจจานุเบกษา
เพื่อมีผลใช้บังคับต่อไป

บทที่ 5

บทวิเคราะห์

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ใช้ระยะเวลาการดำเนินการกว่า 5 ปี ในการตราเป็นพระราชบัญญัติและเมื่อกฎหมายมีผลบังคับใช้ต้องใช้ระยะเวลาอีกกว่า 1 ปี ในการยกร่างกฎหมายลำดับรอง ซึ่งกระบวนการขั้นตอนต่างๆ ของภาครัฐ อาจจะไม่ทันกับความต้องการของภาคเอกชน และกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้มีบทเรียนจากพระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ. 2537 ซึ่งการดำเนินการมากกว่า 8 ปี แต่มีภาคเอกชนให้ความสนใจที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการฝึกเตรียมเข้าทำงานเพียง 62 ราย (ข้อมูล ณ วันที่ 17 มีนาคม 2547)

แต่โดยที่พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 เป็นกฎหมายที่บัญญัติครบกระบวนการของการพัฒนาฝีมือแรงงาน พร้อมทั้งมีการกำหนดสิทธิประโยชน์ให้แก่ภาคเอกชนที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานมากกว่าสิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ. 2537 และสิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่กำหนดขึ้นได้กำหนดตรงตามความต้องการและเจตนารมณ์ของภาคเอกชน ลดขั้นตอนการมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานของภาคเอกชน โดยไม่จำเป็นต้องจดทะเบียนเป็นผู้ดำเนินการฝึก แต่จะใช้ระบบที่ว่าเอกชนใดต้องการฝึกอบรมฝีมือแรงงานเมื่อต้องการรับสิทธิประโยชน์จึงค่อยดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด เมื่อไม่ต้องการสิทธิประโยชน์ก็ไม่จำเป็นต้องปฏิบัติตาม จึงจะเห็นได้ว่าการบัญญัติกฎหมายในลักษณะนี้เป็นบัญญัติเพื่อส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานโดยเฉพาะ และเมื่อภาคเอกชนได้เล็งเห็นว่าการที่ตนเองได้ฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือพัฒนาฝีมือแรงงานคนที่ตนเองจะรับเป็นลูกจ้าง คือ การฝึกเตรียมเข้าทำงาน หรือฝึกลูกจ้างในระบบการจ้างงาน คือ ฝึกยกระดับฝีมือแรงงานและฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพแล้ว นอกจากตนเองจะได้บุคลากรที่มีศักยภาพ ยังได้สิทธิประโยชน์สะท้อนกลับมาในรูปแบบต่างๆ อีกมากมาย ซึ่งถ้าพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 นี้ บรรลุวัตถุประสงค์ก็จะทำให้บุคลากรของ

ประเทศมีศักยภาพจนสามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก และจะทำให้ประเทศไทย มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจแบบยั่งยืน

ซึ่งเมื่อกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับบทเรียนจากการดำเนินการตาม พระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ. 2537 แล้วการจะทำให้การดำเนินการตาม พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ประสบผลสำเร็จ เป็นรูปธรรม นั้น เห็นควรที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานต้องดำเนินการดังต่อไปนี้

1. เร่งประชาสัมพันธ์ให้ภาคเอกชน เข้าใจถึงความสำคัญของการ พัฒนากน หรือบุคลากรของตนให้ทันกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยีที่จะสามารถ แข่งขันได้ในตลาดโลก
2. ปรับเปลี่ยนหรือลดบทบาทรูปแบบการทำงานของกรมพัฒนาฝีมือ แรงงานให้เป็นหน่วยสนับสนุน ไม่ใช่เป็นหน่วยปฏิบัติดังเช่นปัจจุบัน เนื่องจาก ภาคเอกชนได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานแล้ว
3. กรมพัฒนาฝีมือแรงงานต้องเร่งพัฒนาบุคลากรของตนให้สามารถ ประชาสัมพันธ์พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ได้ทุก พื้นที่ โดยไม่จำเป็นต้องอาศัยบุคลากรในส่วนกลางในการดำเนินการ
4. กระจายอำนาจการดำเนินการตามพระราชบัญญัติส่งเสริม การพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ให้ส่วนภูมิภาคและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อความคล่องตัวของการทำงาน

บรรณานุกรม

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. พระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ. 2537.

กรุงเทพมหานคร, มีนาคม 2540.

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. บันทึกสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา เรื่อง
ร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ....

กรุงเทพมหานคร, 2544

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. เอกสารประกอบการพิจารณาร่างพระราช
บัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.....สมัยประชุมสภานิติ

บัญญัติ. กรุงเทพมหานคร, 2544

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา. เอกสารประกอบการพิจารณาร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน. กรุงเทพมหานคร, 2545

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา. รายงานของคณะกรรมการวิสามัญพิจารณาร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.วุฒิสภา,

กรุงเทพมหานคร, 2545

สำนักนายกรัฐมนตรี. ราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่ม 119 ตอนที่ 98/1 ก .

กรุงเทพมหานคร, 2545