สถานการณ์แรงงาน ไตรมาส 3 ปี 2550 (กรกฎาคม-กันยายน 2550)

ปีที่ 3 ฉบับที่ 3 ISSN 1905-6907

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
กระทรวงแรงงาน

สถานการณ์แรงงานไตรมาส 3 ปี 2550 (กรกฎาคม-กันยายน 2550)

“พ่อแห่งแผ่นดิน”

เนื้อร้อง : ชาสี อินทรวิจิตร อาจินต์ ปัญจพรรค์ สุนทรียา ณ เวียงกาญจน์ สุรพล ไทณะวณิก
ทำนอง : เรืออากาศตรี ศ.พิเศษ ดร.แมนรัตน์ ศรีกรานนท์ ศิลปินแห่งชาติ
วิรัช อยู่ถาวร พิมพ์ปฏิภาณ พึ่งธรรมจิตต์ จิรวุฒิ กาญจนะผลิน

(หญิง) อัครศิลปิน กรองศาสตร์กรองศิลป์การดนตรี ร้อยกรองบทกวีซึ้งกมล
ตราบฟากฟ้าครึ้มฝนต้นไม้ทุกต้นพลอยยินดี รู้รักสามัคคีเพื่อพ่อแห่งไทย

(ชาย) เหล่าประชาคารวะสดุดี แผ่นดินนี้มีสุข ด้วยองค์พระทรงชัย
บรรดาชาติชนชื่นชมสมใจ ถวายบังคมเทิดไท้ภูมิพลมหาราชา

(หญิง) ภักดีถวายดวงใจของไทยทั้งชาติ มหาราชปราดเปรื่องเรื่องของกีฬา

(ชาย) ล้ำเลิศสื่อสารพลังงานแทนแก้ปัญหา ฝนหลวงฟ้าห่วงชาวนา
ชาติไทยนับว่าโชคดี

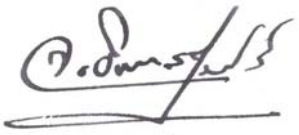
(ชาย-หญิง) ทรงนำเศรษฐกิจพอเพียงหล่อเลี้ยงชีวา เป็นปรัชญาเกริกฟ้าก้องปฐพี
ไทยทั้งผองภูมิใจไทยเป็นไทยจนวันนี้ เพราะองค์ภูมิพลที่คุ้มครองไทย

คำนำ

กระทรวงแรงงานได้จัดทำรายงานสถานการณ์แรงงานขึ้น อันเป็นผลจากการลงนามในคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 ตามแผนปฏิบัติราชการของกระทรวงแรงงาน ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาขีดความสามารถในการดำเนินยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน ตัวชี้วัดที่ 3.3 ร้อยละความสำเร็จของการนำเสนอรายงานสถานการณ์แรงงานรายไตรมาสและประจำปี โดยการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ท้าทายสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานนี้ ได้ดำเนินการเป็นปีที่ 2 ต่อเนื่องจากปีงบประมาณ 2549 มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอข้อมูลด้านเศรษฐกิจและแรงงานที่สำคัญ ข้อมูลตัวชี้วัดภาวะแรงงาน รวมถึงข่าวสาร บทความต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน อาทิ แรงงานไทยในต่างประเทศ เก็บข่าวมาฝาก เป็นต้น เพื่อมุ่งหวังเผยแพร่แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและผู้สนใจทั่วไป

รายงานสถานการณ์แรงงาน กำหนดจัดทำเป็นรายไตรมาส ฉบับนี้เป็นรายงานประจำไตรมาส 3 ปี 2550 ซึ่งเป็นการรายงานข้อมูลในช่วงเดือนกรกฎาคม - กันยายน 2550 เพื่อให้รายงานสถานการณ์แรงงานสามารถเผยแพร่ได้ทันตามกำหนดเวลา กระทรวงแรงงานจึงได้ใช้ข้อมูลเบื้องต้นหรือข้อมูลประมาณการของหน่วยงานต่าง ๆ มาประกอบการวิเคราะห์จัดทำรายงาน ทั้งนี้ กระทรวงแรงงาน ได้เผยแพร่สถานการณ์แรงงานทุกไตรมาสที่จัดทำขึ้นใน Website ของกระทรวงแรงงาน โดยสามารถติดตามรายละเอียดสถานการณ์แรงงานทุกฉบับได้จาก Website www.mol.go.th

ข้อมูลที่ปรากฏในรายงานสถานการณ์แรงงานฉบับนี้ เป็นผลมาจากความร่วมมือในการสนับสนุนข้อมูลของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน ได้แก่ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และสำนักงานประกันสังคม และหน่วยงานภายนอก อาทิ สำนักงานสถิติแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฯลฯ จึงขอขอบคุณทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมา ณ โอกาสนี้ กระทรวงแรงงานหวังเป็นอย่างยิ่งว่าสถานการณ์แรงงานฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและผู้สนใจทั่วไป และหากมีข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะประการใดได้โปรดแจ้งให้กระทรวงแรงงานทราบด้วย เพื่อพิจารณาดำเนินการปรับปรุงต่อไป



(นายจุฑาธวัช อินทรสุขศรี)
ปลัดกระทรวงแรงงาน
พฤศจิกายน 2550

สารบัญ

หน้า

บทสรุปผู้บริหาร 1

ภาวะเศรษฐกิจโดยรวม 5

สถานการณ์แรงงาน 7

- ➢ กำลังแรงงาน การมีงานทำ การว่างงาน 7
- ➢ การส่งเสริมการมีงานทำ 12
  - ♣ การจัดหางานในประเทศ 12
  - ♣ ความต้องการแรงงานภาคเอกชน 19
  - ♣ แรงงานต่างด้าว 22
  - ♣ แรงงานไทยในต่างประเทศ 24
- ➢ การพัฒนาศักยภาพแรงงาน 28
- ➢ การคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการ 32
  - ♣ การตรวจแรงงาน 32
  - ♣ การประสบอันตราย/เจ็บป่วยจากการทำงาน 39
  - ♣ การแรงงานสัมพันธ์ 40
  - ♣ การสวัสดิการแรงงาน 43
- ➢ การประกันสังคม 44

ตัวชี้วัดภาวะแรงงาน 48

กระทรวงแรงงาน 14 ปี ที่ก้าวผ่าน...กับงานที่จะก้าวต่อ 55

แผนพัฒนาแรงงาน พ.ศ. 2551 63

ความตกลงหุ้นส่วนเศรษฐกิจไทย – ญี่ปุ่น

(Japan-Thailand Economic Partnership Agreement : JTEPA) 68

ผลกระทบจากกรณีซับไพร์ม (Sub-prime)ในสหรัฐอเมริกา 75

สารพันงานวิจัย 81

เก็บข่าวมาฝาก... 89

ตารางภาคผนวก 95

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

สถานการณ์ด้านเศรษฐกิจและแรงงาน ไตรมาส 3 ปี 2550 มีรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

ภาวะเศรษฐกิจ

เศรษฐกิจไทยไตรมาสที่สองของปี 2550 ขยายตัวร้อยละ 4.4 สูงกว่าร้อยละ 4.2 ในไตรมาสแรกของปีเล็กน้อย และรวมครึ่งปีแรกของปีเศรษฐกิจขยายตัวร้อยละ 4.3 โดยที่การส่งออกสินค้าและบริการเป็นสาขาสนับสนุนการขยายตัวที่สำคัญ ชดเชยการใช้จ่ายและการลงทุนภาคเอกชนที่ชะลอตัวลงมาก เศรษฐกิจยังมีเสถียรภาพอย่างต่อเนื่อง โดยที่อัตราเงินเฟ้อทั่วไปเท่ากับร้อยละ 1.9 ลดลงจากร้อยละ 2.4 ในไตรมาสแรก ในขณะที่การใช้จ่ายงบประมาณภาครัฐเพิ่มขึ้นทั้งการใช้จ่ายประจำและการลงทุน อัตราดอกเบี้ยตลาดเงินปรับลดลง สินเชื่อเร่งตัวมากขึ้น แต่สภาพคล่องยังอยู่ในระดับสูงและเงินบาทมีแนวโน้มแข็งค่าขึ้นอย่างต่อเนื่อง

สถานการณ์ด้านแรงงาน

ประชากรและกำลังแรงงาน ประชากรมีจำนวน 65.80 ล้านคน เป็นผู้อยู่ในกำลังแรงงาน 37.59 ล้านคน ผู้มีงานทำ 37.1 ล้านคน ผู้ว่างงาน 4.42 แสนคน ผู้รอฤดูกาล 4.9 หมื่นคน

การมีงานทำ ผู้มีงานทำจำนวน 15.12 ล้านคน หรือร้อยละ 40.74 ทำงานในภาคเกษตร ผู้มีงานทำจำนวน 21.98 ล้านคนหรือร้อยละ 59.26 ทำงานนอกภาคเกษตร โดยทำงานในสาขาการผลิตมากที่สุด จำนวน 5.92 ล้านคน หรือร้อยละ 26.93 รองลงมาคือการขายส่ง ขายปลีก ซ่อมแซมยานยนต์ รถจักรยานยนต์ จำนวน 5.48 ล้านคน หรือร้อยละ 24.93 และผู้มีงานทำส่วนใหญ่มีการศึกษาต่ำกว่าประถมศึกษา จำนวน 11.77 ล้านคน หรือร้อยละ 31.7

การว่างงาน ผู้ว่างงานทั่วประเทศมีประมาณ 4.42 แสนคน หรือมีอัตราการว่างงานร้อยละ 1.17 ภาคกลางอัตราการว่างงานสูงสุดคือร้อยละ 1.35 รองลงมาคือ กรุงเทพมหานคร และภาคเหนือซึ่งมีสัดส่วนการว่างงานอัตราร้อยละ 1.28 และร้อยละ 1.19 ที่มีอัตราการว่างงานน้อยที่สุด คือภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภาคใต้ โดยมีอัตราเท่ากันคือร้อยละ 1.00 และระดับการศึกษาที่มีผู้ว่างงานสูงสุด คือ ระดับอุดมศึกษา จำนวน 1.26 แสนคน หรือร้อยละ 28.63 ของผู้ว่างงานทั้งหมด

การบริการจัดหางานในประเทศ ในช่วงไตรมาสที่ 3 (กรกฎาคม - กันยายน) ปี 2550 นายจ้าง/สถานประกอบการได้แจ้งตำแหน่งงานว่างจำนวน 88,991 อัตรา โดยมีสัดส่วนลงลงจากไตรมาสที่แล้วร้อยละ 7.42 ซึ่งเป็นผลมาจากการชะลอตัวของภาคธุรกิจ การแข็งตัวของค่าเงินบาท ความไม่มีเสถียรภาพทางการเมือง รวมถึงผลกระทบกรณีซับไพร์มสหรัฐอเมริกาที่อาจส่งผลต่อภาคธุรกิจการส่งออก จึงทำให้ภาวะเศรษฐกิจชะงักงัน สำหรับผู้สมัครงานมี 110,181 คน ลดลงร้อยละ 13.33 เมื่อเทียบกับไตรมาสที่แล้ว สำหรับตำแหน่งงานว่างส่วนใหญ่จะกระจุกตัวในเขตพื้นที่ภาคกลาง และกรุงเทพมหานคร ในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกันคือร้อยละ 30.92 (27,511 อัตรา) และร้อยละ 29.21 (25,995 อัตรา) ของตำแหน่งงานว่างทั้งหมดและการบรรจุงานจะมี

อัตราบรรจุงานต่อตำแหน่งงานว่างร้อยละ 57.88 ซึ่งภาคที่มีการบรรจุงานต่อตำแหน่งงานว่างสูงสุดคือ ภาคเหนือ ร้อยละ 91.77 ส่วนตำแหน่งงานว่างตามระดับการศึกษาที่ต้องการสูงสุดคือ ปวช. – ปวส./อนุปริญญา มีความต้องการร้อยละ 39.34 (35,009 อัตรา) รองลงมาเป็นระดับมัธยมศึกษา และปริญญาตรี ร้อยละ 31.79 (28,290 อัตรา) และร้อยละ 15.12 (13,458 อัตรา) ตามลำดับ ส่วนอาชีพที่มีตำแหน่งงานว่างมากที่สุด คือ อาชีพงานพื้นฐานต่าง ๆ ได้แก่ อาชีพด้านการขายและให้บริการร้อยละ 23.41(20,834 อัตรา) และอุตสาหกรรมที่มีตำแหน่งงานว่างมากที่สุด คือ การผลิต ร้อยละ 37.46 (33,339 อัตรา)

การจ้างงานภาคเอกชน กรมการจัดหางานได้รวบรวมความต้องการแรงงานภาคเอกชนจากหนังสือพิมพ์ 8 ฉบับ ได้แก่ กรุงเทพธุรกิจ ไทยโพสต์ มติชน วัฏจักร ฐานเศรษฐกิจ ผู้จัดการรายสัปดาห์ บางกอกโพสต์ และสมัครด่วน พบว่าในช่วงไตรมาสที่ 3/2550 มีสถานประกอบการจำนวน 551 แห่ง แจ้งความต้องการแรงงาน 7,046 อัตรา ซึ่งลดลงจากไตรมาสที่แล้วจำนวน 1,506 อัตรา หรือร้อยละ 17.61 อาชีพที่ต้องการแรงงานสูงสุด คือ เสมียน/เจ้าหน้าที่ จำนวน 1,791 อัตราหรือร้อยละ25.42 ส่วนอุตสาหกรรมที่มีความต้องการแรงงานมากที่สุด คือ อุตสาหกรรมบริการด้านอสังหาริมทรัพย์ การให้เช่าและบริการธุรกิจ 2,261 อัตรา หรือร้อยละ 32.09 และมีความต้องการแรงงานในระดับปริญญาตรีขึ้นไปมากที่สุด จำนวน 2,407 อัตรา หรือร้อยละ 34.16

แรงงานต่างด้าว ที่เข้าเมืองโดยถูกต้องตามกฎหมายข้อมูลเดือนกันยายน 2550 มีจำนวน 211,898 คน โดยส่วนใหญ่เป็นประเภทชั่วคราว จำนวน 81,359 คน(ร้อยละ 38.39) ซึ่งมีสัดส่วนใกล้เคียงกับ ประเภทแรงงานต่างด้าวพิสูจน์สัญชาติและได้รับใบอนุญาตทำงานจำนวน 80,596 คน (ร้อยละ 38.04) รองลงมาคือประเภทส่งเสริมการลงทุน จำนวน 23,864 คน (ร้อยละ11.26) และประเภทตลอดชีพ 14,423 คน (ร้อยละ6.81)ตามลำดับ ส่วนแรงงานต่างด้าวประเภทที่ได้รับอนุญาตทำงานตามข้อตกลง (MOU) มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 11,656 คน (ร้อยละ 5.5) ของแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายทั้งหมด สำหรับแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายที่ได้รับอนุญาตให้ทำงาน มี 2 กลุ่มคือ (1)แรงงานต่างด้าวตามมาตรา 12 ยกเว้นมติคณะรัฐมนตรี (ครม.) มีจำนวน 49,162 คน และ (2)แรงงานต่างด้าวตามมติ ครม. 3 สัญชาติ คือ พม่า ลาว กัมพูชา ซึ่งได้รับอนุญาตให้ทำงานชั่วคราว เพื่อทดแทนการขาดแคลนแรงงานในประเทศไทยมีจำนวนทั้งสิ้น 546,272 คน จำแนกออกเป็น 2 กลุ่มย่อย คือ **1)** แรงงานต่างด้าวตามมติครม. ปี 2549 ได้แก่ กลุ่มที่ใบอนุญาตสิ้นสุด 28 กุมภาพันธ์ 2550 และใบอนุญาตสิ้นสุด 30 มิถุนายน 2550 และโดยผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 15 มกราคม- 30 มิถุนายน2550 ข้อมูล ณ 23 สิงหาคม 2550 พบว่ามีการต่อใบอนุญาตรวม 535,732 คน **2)** แรงงานต่างด้าวในเขตพัฒนาพิเศษใน 5 จังหวัดชายแดนใต้มีจำนวน 10,540 คน โดยทั้ง 2 กลุ่ม มีจำนวนรวม 546,272 คน จำแนกเป็นสัญชาติพม่า 498,091 คน หรือร้อยละ 91.18 รองลงมาคือ ลาว

22,085 คน หรือร้อยละ 4.04 และกัมพูชา 26,096 คน หรือร้อยละ 4.78

แรงงานไทยในต่างประเทศ ในช่วงไตรมาสที่ 3 ปี 2550 มีผู้แจ้งความประสงค์ไปทำงานต่างประเทศจำนวน 42,720 คน โดยแรงงานส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมากที่สุด จำนวน 29,540 คน หรือร้อยละ 69.15 ส่วนใหญ่เป็นผู้มีการศึกษาระดับประถมศึกษาและเป็นแรงงานระดับไร้ฝีมือ ส่วนวิธีการเดินทางพบว่าไปโดยบริษัทจัดหางานจัดส่งมีมากที่สุด จำนวน 15,849 คน หรือร้อยละ 37.45 รองลงมาคือประเภทไปโดยวิธี Re-Entry มีจำนวน 14,442 คน หรือร้อยละ 34.12 และส่วนภูมิภาคที่แรงงานไทยไปทำงานส่วนใหญ่จะไปทำงานในภูมิภาคเอเชียจำนวน 26,579 คน หรือร้อยละ 62.8 รองลงมาคือภูมิภาคตะวันออกกลาง จำนวน 8,243 คน หรือร้อยละ 19.48

การพัฒนาศักยภาพแรงงาน มีการฝึกเตรียมเข้าทำงานจำนวน 3,150 คน โดยกลุ่มอาชีพที่มีการฝึกเตรียมเข้าทำงานสูงสุด คือ กลุ่มอาชีพธุรกิจและบริการ จำนวน 1,040 คน หรือร้อยละ 33.02 รองลงมา คือช่างไฟฟ้าอิเล็คทรอนิคส์ คอมพิวเตอร์ จำนวน 732 คน หรือร้อยละ 23.24 และ อุตสาหกรรมศิลป์ จำนวน 504 คน หรือร้อยละ 16.0

สำหรับการฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน ข้อมูล ณ วันที่ 30 ตุลาคม 2550 มีการฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน จำนวน 35,332 คน โดยกลุ่มอาชีพที่ฝึกยกระดับฝีมือสูงสุด คือ กลุ่มธุรกิจและบริการ จำนวน 19,805 คน หรือร้อยละ 56.05 รองลงมา คือ กลุ่มช่างไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์ คอมพิวเตอร์ จำนวน 5,711 คน หรือร้อยละ 16.16 ส่วนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานมีการทดสอบทั้งสิ้น 10,801 คน เพิ่มขึ้นจากไตรมาสที่แล้วจำนวน 2,920 คน หรือร้อยละ 37.05 โดยการทดสอบมาตรฐานฝีมือแห่งชาติมีการทดสอบมากที่สุด จำนวน 9,726 คน หรือร้อยละ 90.05 รองลงมาคือทดสอบมาตรฐานเฉพาะสถานประกอบการ และทดสอบฝีมือแรงงานเพื่อไปทำงานต่างประเทศ จำนวน 785 คน 290 คน หรือร้อยละ 7.27 และ 2.68 ตามลำดับ

การคุ้มครองแรงงาน จากการตรวจสถานประกอบการทั้งสิ้น 16,292 แห่ง ซึ่งเพิ่มขึ้นจากไตรมาสที่แล้ว 2,474 แห่ง หรือร้อยละ 17.90 มีลูกจ้างที่ผ่านการตรวจ จำนวน 661,335 คน โดยเพิ่มขึ้นจากไตรมาสที่แล้ว ร้อยละ 8.84 ซึ่งสถานประกอบการที่ตรวจส่วนใหญ่เป็นสถานประกอบการขนาดเล็กมาก คือ ต่ำกว่า 10 คน ร้อยละ 58.61 โดยสถานประกอบการส่วนใหญ่ ร้อยละ 86.98 ปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมาย

- สถานประกอบการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายมีร้อยละ 13.02 ซึ่งลดลงจากไตรมาสที่แล้ว และสถานประกอบการขนาด 1-4 คน มีสัดส่วนการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายมากที่สุด คือร้อยละ 24.7
- เรื่องที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายมากที่สุด คือ เรื่องข้อบังคับในการทำงานมีร้อยละ 45.98 รองลงมาคือ การจ่ายค่าจ้าง วันหยุด ค่าล่วงเวลาและค่าทำงาน และเรื่องสิทธิการลา
- ประเภทอุตสาหกรรมที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายมากที่สุด คือ การขายส่งขายปลีก การซ่อมรถยนต์ รถจักรยานยนต์ ของใช้ส่วนบุคคล ของใช้ในครัวเรือน ร้อยละ 39.30 รองลงมาคือ การผลิตและโรงแรมและภัตตาคาร ร้อยละ 29.44 และร้อยละ 9.85 ตามลำดับ

การตรวจความปลอดภัยในการทำงาน มีการตรวจความปลอดภัยในสถานประกอบการทั้งสิ้น 5,865 แห่ง ลูกจ้างที่ผ่านการตรวจจำนวน 415,214 คน ซึ่งเพิ่มขึ้นจากไตรมาส

ที่แล้ว คิดเป็นร้อยละ 7.46 โดยสถานประกอบการที่ปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายความปลอดภัย จำนวน 4,880 แห่ง หรือร้อยละ 83.21 ส่วนสถานประกอบการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้อง จำนวน 985 แห่ง หรือร้อยละ 16.79 โดยประเภทอุตสาหกรรมที่มีอัตราการปฏิบัติไม่ถูกต้องมากที่สุด ได้แก่ ประเภทการทำเหมืองแร่และเหมืองหิน ร้อยละ 26.89 รองลงมาคือการก่อสร้าง ร้อยละ 25.73 และการผลิต ร้อยละ 23.79 ตามลำดับ

การประสบอันตราย/เจ็บป่วยจากการทำงาน ในช่วงไตรมาสที่ 3 ปี 2550 มีการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน จำนวน 51,833 คน โดยส่วนใหญ่เป็นสถานประกอบการขนาดกลางที่มีลูกจ้าง 200-499 คน จำนวน 9,972 คน หรือร้อยละ 19.24 ส่วนประเภทของความร้ายแรงพบว่าส่วนใหญ่จะหยุดงานไม่เกิน 3 วัน จำนวน 38,152 คน หรือร้อยละ 73.61 รองลงมาเป็นผู้หยุดงานเกิน 3 วัน จำนวน 13,305 คน หรือร้อยละ 25.67 และสูญเสียอวัยวะบางส่วน จำนวน 192 คน หรือร้อยละ 0.37 ตามลำดับ

การเกิดข้อเรียกร้อง/ข้อพิพาทแรงงาน ในช่วงไตรมาสที่ 3 ปี 2550 มีการแจ้งข้อเรียกร้อง 43 แห่ง 44 ครั้ง ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 55,635 คน ซึ่งเป็นการแจ้งข้อเรียกร้องในกิจการเอกชนมากที่สุดจำนวน 39 แห่ง หรือ ร้อยละ 90.7 ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 34,740 คน รองลงมาเป็นการแจ้งข้อเรียกร้องในภาครัฐวิสาหกิจ 4 แห่งหรือร้อยละ 9.3 ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 20,895 คน ขณะที่กิจการกำกับดูแลของรัฐ ไตรมาสนี้พบว่าไม่มีการแจ้งข้อเรียกร้องใดๆ และข้อเรียกร้องสามารถยุติได้โดยระบบทวิภาคี 33 แห่ง ลูกจ้างเกี่ยวข้อง 53,370 คน โดยสามารถตกลงกันเองได้ทั้ง 33 แห่ง และไม่สามารถตกลงกันได้เกิดเป็นข้อพิพาทแรงงาน 10 แห่ง ลูกจ้างเกี่ยวข้อง 2,265 คน

สำหรับข้อพิพาทที่เกิดขึ้นมีจำนวน 13 แห่ง ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 2,887 คน โดยพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานสามารถดำเนินการไกล่เกลี่ยและระงับข้อพิพาทแรงงานจนยุติได้ทั้ง 13 แห่ง หรือร้อยละ 100.0 ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 2,887 คน

การสวัสดิการ มีการส่งเสริมให้บริการด้านสวัสดิการแรงงานนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด 650 แห่ง ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 130,986 คน ส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับสวัสดิการแรงงานให้แก่นายจ้าง ลูกจ้าง จำนวน 705 แห่ง 1,337 คน สนับสนุนเทคนิคและวิชาชีพด้านสวัสดิการแรงงาน 424 แห่ง 39,686 คน ส่งเสริมมาตรฐานการบริหารจัดการด้านเอดส์ในสถานประกอบกิจการ 463 แห่ง 1,680 คน และให้บริการเงินกู้กองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน 3 แห่ง 333 คน

การประกันสังคม ข้อมูล ณ เดือนกันยายน 2550 พบว่ามีสถานประกอบการที่ขึ้นทะเบียนประกันสังคม จำนวน 380,829 แห่ง ผู้ประกันตนทั้งสิ้น 8,792,142 คน และมีสถานพยาบาลหลักในสังกัดประกันสังคมที่เป็นสถานพยาบาลของรัฐบาลจำนวน 153 แห่ง ร้อยละ 57.52 และสถานพยาบาลเอกชน 113 แห่ง ร้อยละ 42.48 ของสถานพยาบาลทั้งหมด

กองทุนประกันสังคม ข้อมูล ณ เดือนสิงหาคม 2550 มีเงินกองทุน 499,671 ล้านบาท จำนวนผู้ใช้บริการมีจำนวน 1,773,436 คน หรือร้อยละ 20.17 ของผู้ประกันตนทั้งหมด ประเภทประโยชน์ทดแทนซึ่งมี 7 กรณี ได้แก่ เจ็บป่วย คลอดบุตร ทุพพลภาพ ตาย สงเคราะห์บุตร ชราภาพ และว่างงาน สำหรับปริมาณการจ่ายเงินประโยชน์ทดแทน พบว่าการจ่ายเงินกรณีเจ็บป่วยมีการจ่ายเงินสูงสุดถึง 3,978.98 ล้านบาท หรือร้อยละ 50.59ของเงินประโยชน์ทดแทนที่จ่าย

ภาวะเศรษฐกิจโดยรวม

สรุปภาวะเศรษฐกิจไตรมาส 2/2550

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติระบุเศรษฐกิจไทยในไตรมาสที่สองของปี 2550 ขยายตัวร้อยละ 4.4 สูงกว่าร้อยละ 4.2 ในไตรมาสแรกเล็กน้อย และรวมครึ่งแรกของปีเศรษฐกิจขยายตัวร้อยละ 4.3 โดยด้านการใช้จ่ายมีแรงสนับสนุนจาก 2 ส่วน คือ (1) ภาคการค้าต่างประเทศจากการที่ปริมาณรวมของการส่งออกสินค้าและบริการขยายตัวได้ดี และปริมาณการนำเข้าชะลอตัวลง และ (2) แรงสนับสนุนจากการเร่งรัดใช้จ่ายของภาครัฐ แต่อย่างไรก็ดี การใช้จ่ายและการลงทุนภาคเอกชนยังชะลอตัวต่อเนื่องแม้จะเริ่มมีสัญญาณการฟื้นตัวของการลงทุนบ้างเล็กน้อยในช่วงปลายไตรมาสที่สอง

การขยายตัวของเศรษฐกิจในไตรมาสที่สองยังมีความไม่สมดุลที่น่าเป็นห่วง คือ การใช้จ่ายของภาคเอกชนขยายตัวเพียงร้อยละ 0.9 ชะลอตัวลงจากร้อยละ 1.3 ในไตรมาสแรก การลงทุนของภาคเอกชนหดตัวร้อยละ 0.8 ต่อเนื่องจากที่หดตัวร้อยละ 2.3 ในไตรมาสที่ 1 โดยที่การลงทุนภาคเอกชนในเครื่องจักรและอุปกรณ์ลดลงร้อยละ 0.7 ปรับตัวดีขึ้นเล็กน้อยจากที่หดตัวร้อยละ 2.7 ในไตรมาสแรก สำหรับการลงทุนในการก่อสร้างหดตัวร้อยละ 1.3 มากกว่าที่หดตัวร้อยละ 0.7 ในไตรมาสแรก ปัจจัยหลักที่ทำให้การลงทุนลดลง มาจากความเชื่อมั่นของนักลงทุนในโอกาสทางเศรษฐกิจและบรรยากาศทางการเมืองยังอยู่ในระดับต่ำ

การใช้จ่ายครัวเรือนชะลอตัวต่อเนื่องโดยขยายตัวร้อยละ 0.9 ชะลอตัวจากที่ขยายตัวร้อยละ 1.3 ในไตรมาสแรกของปี การใช้จ่ายซื้อสินค้าคงทนลดลงร้อยละ 6.9 ต่อเนื่องจากไตรมาสที่แล้วโดยการใช้จ่ายซื้อสินค้าในหมวดยานยนต์ เครื่องใช้ไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ยังลดลงเป็นผลจากรายได้ที่ชะลอตัว อัตราดอกเบี้ยเงินกู้ที่แท้จริงสูง ความเชื่อมั่นที่ลดลง และการคาดว่าจะมีการปรับลดราคาลงอีก สำหรับสินค้ากึ่งคงทนและสินค้าไม่คงทนที่มิใช่อาหารเริ่มชะลอตัวลงเช่นกัน มีเพียงสินค้าประเภทอาหารที่ยังขยายตัวได้สูงกว่าไตรมาสแรก

การส่งออกขยายตัวได้ดี โดยเฉพาะในด้านปริมาณ แต่ราคาเพิ่มขึ้นไม่มาก มูลค่าการส่งออกในรูปเงินดอลลาร์ สรอ. เพิ่มขึ้นร้อยละ 18.3 จากปริมาณราคาที่เพิ่มขึ้นร้อยละ 12.5 และ 5.1 ตามลำดับ แต่ค่าเงินบาทที่แข็งขึ้นทำให้มูลค่าส่งออกในรูปเงินบาทเพิ่มขึ้นเพียงร้อยละ 7.6 และราคาเฉลี่ยในรูปเงินบาทลดลงร้อยละ 4.4

มูลค่าการนำเข้าสินค้าเพิ่มขึ้นเพียงร้อยละ 7.4 โดยปริมาณและราคาเพิ่มขึ้นร้อยละ 3.9 และ 3.4 ตามลำดับ โดยการนำเข้าวัตถุดิบยังขยายตัวสูงตามภาวการณ์ส่งออก อาทิ สินค้าประเภททองแดงและผลิตภัณฑ์ และอุปกรณ์ส่วนประกอบเครื่องใช้อิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งใช้ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ เหล็กกล้าเพื่อใช้ในอุตสาหกรรมรถยนต์ เป็นต้น การนำเข้าสินค้าอุปโภคและบริโภคยังขยายตัวสูงจากค่าเงินบาทที่แข็งค่าขึ้น ส่วนการนำเข้าสินค้าทุนเพิ่มขึ้นร้อยละ 7.2 ปรับตัวดีขึ้นจากการที่หดตัวร้อยละ 6.2 ในไตรมาสที่แล้ว โดยปริมาณนำเข้าสินค้าทุนเพิ่มขึ้นร้อยละ 5.2 จากที่ลดลงร้อยละ 8.1 ในไตรมาสที่แล้ว แม้การนำเข้าสินค้าทุนจะมีทิศทางปรับตัวดีขึ้น แต่ยังกระจุก

ตัวอยู่ที่การนำเข้าสินค้าเครื่องจักรไฟฟ้าและเครื่องจักรกลการเกษตรเท่านั้น ส่วนสินค้าทุนประเภทอื่นๆ อาทิ คอมพิวเตอร์ และเครื่องจักรอุตสาหกรรม ผลิตภัณฑ์โลหะยังหดตัวต่อเนื่อง สะท้อนภาวะการลงทุนภายในประเทศที่ยังอ่อนตัวอยู่

ในไตรมาสที่สองของปี 2550 ดุลการค้าเกินดุล 1,489 ล้านดอลลาร์ สรอ. หรือ 51,357 ล้านบาท รวมครึ่งแรกของปีเกินดุลการค้า 5,081 ล้านดอลลาร์ สรอ. หรือเท่ากับ 178,347 ล้านบาท จากที่เกินดุล 2,244.7 ล้านดอลลาร์ สรอ. ในตลอดทั้งปี 2549

ดุลบัญชีเดินสะพัดเกินดุล 1,322 ล้านดอลลาร์ สรอ. ในไตรมาสที่สองของปี โดยที่ดุลบริการบริจาคและเงินโอนขาดดุล 166 ล้านดอลลาร์ สรอ. หรือ 45,647 ล้านบาท ซึ่งเป็นไปตามฤดูกาลปกติที่ยังไม่ถึงฤดูท่องเที่ยว และเป็นช่วงที่มีการส่งกลับเงินปันผลและผลตอบแทนการลงทุนของผู้ประกอบการต่างประเทศ แต่ดุลการค้าที่เกินดุลสูงสามารถชดเชยการขาดดุลบริการบริจาคและเงินโอนที่ขาดดุลได้ รวมครึ่งแรกของปีดุลบัญชีเดินสะพัดเกินดุล 6,240 ล้านดอลลาร์ สรอ. หรือเท่ากับ 220,069 ล้านบาท เทียบกับที่เกินดุล 3,240 ล้านดอลลาร์ สรอ. ในตลอดทั้งปี 2549

สำหรับด้านการผลิต สาขาที่ขยายตัวได้ดีกว่าไตรมาสแรกได้แก่ ภาคเกษตรขยายตัวร้อยละ 9.7 เนื่องจากผลผลิตอ้อย มันสำปะหลัง และข้าวเพิ่มขึ้น ส่วนผลผลิตข้าวโพดลดลงเนื่องจากเกษตรกรได้เปลี่ยนไปปลูกอ้อยและมันสำปะหลังที่ให้ผลตอบแทนที่ดีกว่า การก่อสร้างขยายตัวที่ร้อยละ 3.7 จากการก่อสร้างภาครัฐที่ปรับตัวดีขึ้น

ภาวะเงินเฟ้อทั่วไปในไตรมาสที่สองของปี 2550 เท่ากับร้อยละ 1.9 ลดลงจากร้อยละ 2.2 ในไตรมาสแรกของปี และลดลงต่อเนื่องเป็นร้อยละ 1.7 ในเดือนกรกฎาคม เนื่องจากอุปสงค์ในประเทศชะลอตัวลงมาก และค่าเงินบาทแข็ง ทำให้ต้นทุนนำเข้าสินค้าลดลง โดยเฉพาะราคาหมวดขนส่ง นอกจากนี้ดัชนีราคาผู้ผลิตยังชะลอตัวลงอย่างต่อเนื่อง ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากการแข็งค่าขึ้นของเงินบาทที่ช่วยลดต้นทุนราคาสินค้านำเข้า

ค่าเงินบาทมีแนวโน้มแข็งขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยค่าเฉลี่ยในไตรมาสสองเท่ากับ 34.65 บาทต่อดอลลาร์ สรอ. แข็งค่าขึ้นร้อยละ 2.5 และ 9.0 เมื่อเทียบกับไตรมาสก่อนหน้าและระยะเดียวกันของปี 2549 ตามลำดับ และมีค่าเฉลี่ยในครึ่งปีแรกเท่ากับ 35.10 บาทต่อดอลลาร์ สรอ. โดยการแข็งค่าขึ้นของเงินบาทนั้นมีปัจจัยสนับสนุนจากการเกินดุลบัญชีเดินสะพัด และเงินทุนไหลเข้ามาเพื่อลงทุนในตลาดหลักทรัพย์เป็นหลัก เงินบาทมีทิศทางที่แข็งค่าขึ้นในเดือนกรกฎาคมอยู่ที่ 33.67 บาทต่อดอลลาร์ สรอ. จากเงินทุนไหลเข้าในตลาดหลักทรัพย์ที่เพิ่มขึ้นและอ่อนค่าลงในเดือนสิงหาคมอยู่ที่ 34.11 บาทต่อดอลลาร์ สรอ. ส่วนหนึ่งจากมาตรการแทรกแซงค่าเงินของธนาคารแห่งประเทศไทย และปัญหา Subprime ในสหรัฐฯ ทำให้มีการถอนการลงทุนในเอเชียรวมทั้งประเทศไทย

ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (ภาวะเศรษฐกิจไทยไตรมาส 2ปี 2550 แถลงข่าว 3 กันยายน 2550)

สถานการณ์ แรงงาน

สถานการณ์แรงงานไตรมาส 3 ปี 2550 ช่วงเดือนกรกฎาคม – กันยายน 2550 ขอนำเสนอข้อมูลในประเด็นต่าง ๆ ตามลำดับคือ

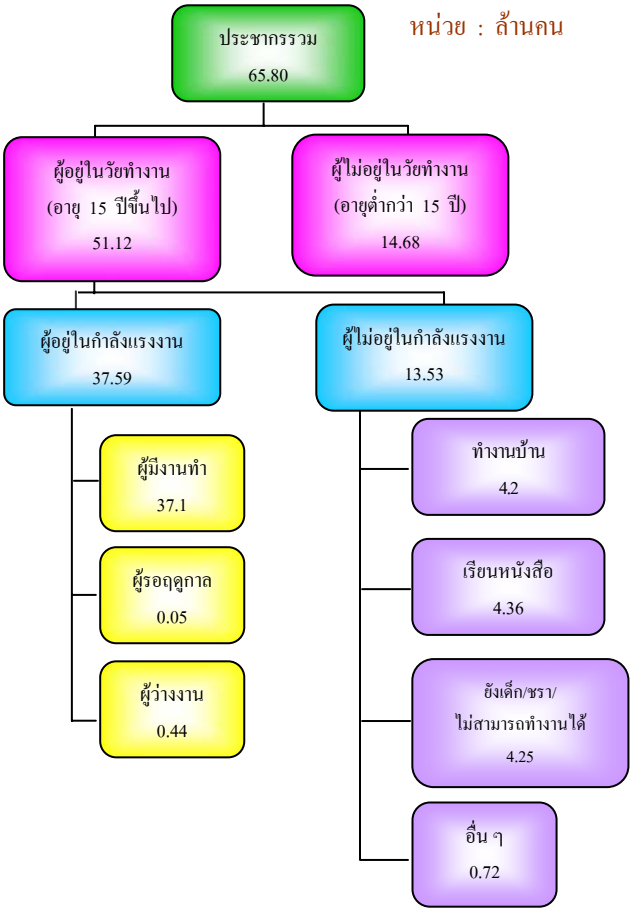
1) กำลังแรงงาน การมีงานทำ การว่างงาน
2) การส่งเสริมการมีงานทำ
3) การพัฒนาศักยภาพแรงงาน
4) การคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการ

และ 5) การประกันสังคม

1) กำลังแรงงาน การมีงานทำ การว่างงาน

ข้อมูลกำลังแรงงาน การมีงานทำ และการว่างงาน เป็นข้อมูลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร โดยสำนักงานสถิติแห่งชาติซึ่งดำเนินการสำรวจเป็นรายเดือนและประมวลผลเป็นไตรมาส สำหรับไตรมาส 3 ปี 2550 เป็นการรายงานข้อมูลช่วงเดือนกรกฎาคม – กันยายน 2550 เนื่องจากสำนักงานสถิติแห่งชาติยังดำเนินการประมวลผลข้อมูลไม่เสร็จสิ้น และเพื่อให้สถานการณ์แรงงานฉบับนี้ออกเผยแพร่ได้ทันตามกำหนดเวลา กระทรวงแรงงานจึงใช้ข้อมูลการสำรวจภาวะประชากรของสำนักงานสถิติแห่งชาติรายเดือนในเดือนกรกฎาคม สิงหาคม และกันยายน 2550 มาหาค่าเฉลี่ย ((ข้อมูลเดือนกรกฎาคม+สิงหาคม+กันยายน)/3) และนำเสนอเป็นข้อมูลไตรมาสนี้ จากผลการประมวลพบว่า ไตรมาส 3 ปี2550 นี้ ประเทศไทยมีประชากรเฉลี่ยทั้งสิ้น 65.80 ล้านคน โดยสัดส่วนของประชากรทั้งหมดพบว่าเป็นผู้อยู่ในวัยทำงานหรืออายุ 15 ปีขึ้นไปจำนวน 51.12 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 77.69 ขณะที่ผู้มีอายุต่ำกว่า 15 ปี มี 14.68 ล้านคน (ร้อยละ 22.31)

แผนภูมิ 1 โครงสร้างประชากร ไตรมาส 3 ปี 2550



ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ

หมายเหตุ : ค่าเฉลี่ยข้อมูลเดือนกรกฎาคม – กันยายน 2550

ในกลุ่มผู้อยู่ในวัยทำงาน (ผู้มีอายุ 15 ปีขึ้นไป) จำนวน 51.12 ล้านคน พบว่าเป็นผู้อยู่ในกำลังแรงงาน 37.59 ล้านคน โดยจำแนกเป็นผู้มีงานทำ 37.1 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 98.69 ของผู้อยู่ในกำลังแรงงานทั้งหมด ขณะที่

เป็นผู้ว่างงาน 4.42 แสนคน หรือร้อยละ 1.17 ของผู้อยู่ในกำลังแรงงานและผู้รอฤดูกาลมีจำนวนประมาณ 4.9 หมื่นคน (ร้อยละ 0.14) เมื่อเปรียบเทียบการมีงานทำระหว่างเพศในไตรมาสนี้ จะพบว่า เพศชายมีสัดส่วนของการมีงานทำหรืออัตราการจ้างงานใกล้เคียงเพศหญิง (คำนวณจากผู้มีงานทำจำแนกเพศต่อผู้อยู่ในกำลังแรงงานจำแนกเพศ) กล่าวคือเพศชายมีอัตราร้อยละ 98.62 ขณะที่เพศหญิงมีร้อยละ 98.73 และเมื่อพิจารณาในภาพรวมจะพบว่าอัตราการมีงานทำหรืออัตราจ้างงาน ซึ่งคำนวณจากสัดส่วนผู้มีงานทำต่อผู้อยู่ในกำลังแรงงานมีอัตราร้อยละ 98.69 แสดงให้เห็นว่าผู้อยู่ในกำลังแรงงาน 100 คน จะมีงานทำประมาณ 98-99 คน ซึ่งอัตราการจ้างงานในภาพรวมไตรมาสนี้มีสัดส่วนเพิ่มขึ้นจากไตรมาสที่แล้วที่อัตรา 97.54 แต่ใกล้เคียงกับช่วงเดือนเดียวกันของปีที่ผ่านมาที่มีอัตรา 98.58 เนื่องจากไตรมาส 3 ของปีจะเป็นช่วงฤดูการเพาะปลูกหรือฤดูการเกษตร แรงงานจะมีงานทำสูงกว่าไตรมาสที่แล้ว โดยสัดส่วนแรงงานที่เพิ่มสูงขึ้นมาจากแรงงานที่รอฤดูกาลเข้ามาทำงานในภาคการเกษตร จึงทำให้แรงงานที่รอฤดูกาลในไตรมาสที่แล้วที่มี 3.13 แสนคน ลดลงเหลือ 4.9 หมื่นคนในไตรมาสนี้

ส่วนอัตราว่างงานซึ่งคำนวณจากผู้ว่างงานต่อผู้อยู่ในกำลังแรงงานมีอัตรา 1.17 โดยชายจะมีอัตราการว่างงานสูงกว่าหญิง กล่าวคือ เพศชายร้อยละ 1.28 ขณะที่เพศหญิงร้อยละ 1.04 โดยอัตราการว่างงานรวมในไตรมาส 3 ปี2550 มีอัตราลดลงร้อยละ 4.1 จากไตรมาสเดียวกันของปีที่ผ่านมาที่มีอัตราว่างงานร้อยละ 1.22 และเมื่อเปรียบเทียบกับไตรมาสที่แล้วพบว่ามีอัตราอัตราลดลงถึงร้อยละ 27.33 (ไตรมาสที่แล้วมีอัตรา 1.61) สำหรับตัวเลขในกลุ่มของผู้ที่ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน ซึ่งมีจำนวน 13.53 ล้านคน พบว่าเป็นผู้ทำงานบ้าน ผู้เรียนหนังสือ และเด็กคนชราที่ไม่สามารถทำงานได้ โดยมีจำนวน 4.2 4.36 และ 4.25 ล้านคน ตามลำดับ รายละเอียดตามตาราง 1

ตาราง 1 ประชากรจำแนกตามเพศและสถานภาพแรงงาน ณ ไตรมาส 3 (ก.ค.-ก.ย.) ปี 2550

หน่วย : ล้านคน

สถานภาพแรงงาน	ชาย	หญิง	รวม
ประชากรรวม	32.29	33.51	65.8
ประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป	24.79	26.33	51.12
ผู้อยู่ในกำลังแรงงาน	20.25	17.34	37.59
- ผู้มีงานทำ	19.97	17.12	37.1
- ผู้ว่างงาน	0.26	0.18	0.44
- กำลังแรงงานที่รอฤดูกาล	0.01	0.04	0.05
ผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน	4.55	8.98	13.53
- ทำงานบ้าน			4.2
- เรียนหนังสือ			4.36
- ยังเด็ก ชรา / ไม่สามารถทำงานได้			4.25
- อื่น ๆ			0.72
ประชากรอายุต่ำกว่า 15 ปี	7.50	7.18	14.68
อัตราการจ้างงานต่อกำลังแรงงาน	98.62	98.73	98.69
อัตราการว่างงาน	1.28	1.04	1.17

ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ

หมายเหตุ :

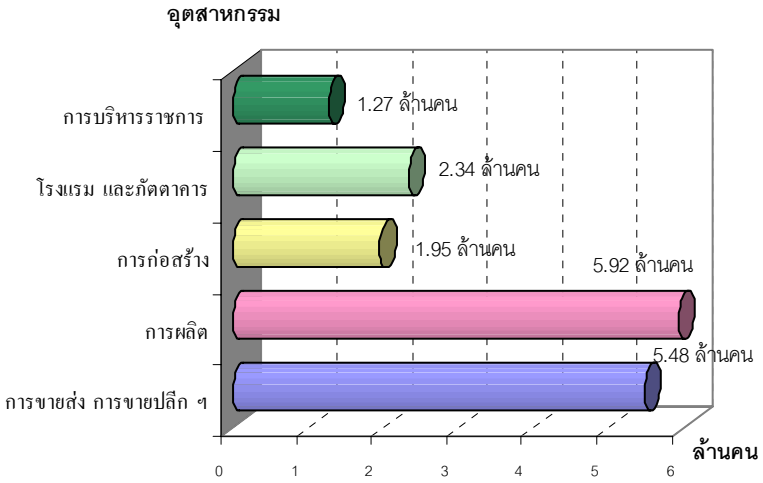
1. อัตราการจ้างงานต่อกำลังแรงงาน = $\frac{\text{ผู้มีงานทำ} \times 100}{\text{ผู้อยู่ในกำลังแรงงาน}}$

2 อัตราการว่างงาน = $\frac{\text{ผู้ว่างงาน} \times 100}{\text{ผู้อยู่ในกำลังแรงงาน}}$

3. ข้อมูลไตรมาส 3ปี2550 : ค่าเฉลี่ยของข้อมูลเดือนกรกฎาคม+สิงหาคม+กันยายน 2550

สำหรับในไตรมาส 3 ปี 2550 (กรกฎาคม- กันยายน 2550) จำนวนผู้มีงานทำที่มี 37.1 ล้านคน พบว่า ทำงานในภาคเกษตรกรรม 15.12 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 40.74 ของผู้มีงานทำทั้งหมด ซึ่งมีสัดส่วนที่ลดลงร้อยละ 1.33 จากช่วงเดียวกันของปีที่ผ่านมาที่มีจำนวน 15.31 ล้านคน แต่เพิ่มขึ้นร้อยละ 10.89 จากไตรมาสที่ผ่านมาที่มีจำนวน 13.63 ล้านคน ส่วนผู้ทำงานนอกภาคเกษตรกรรมมีจำนวน 21.98 ล้านคน (ร้อยละ 59.26 ของผู้มีงานทำทั้งหมด) แต่ลดลงร้อยละ 0.61 จากไตรมาสที่แล้วที่มีจำนวน 22.12 ล้านคน เพิ่มขึ้นร้อยละ 4.54 จากช่วงเดียวกันของปีที่ผ่านมาที่มีจำนวน 21.03 ล้านคนเนื่องจากช่วงไตรมาสนี้เป็นฤดูเพาะปลูก แรงงานเคลื่อนย้ายเข้าสู่ภาคเกษตรกรรมเพื่อทำการเพาะปลูก ทำให้แรงงานภาคเกษตรมีจำนวนสูงขึ้น ดังนั้นแรงงานภาคอุตสาหกรรมในไตรมาสนี้จึงมีจำนวนลดลง โดยกลุ่มผู้ทำงานนอกภาคเกษตรกรรมจะทำงานในสาขาการผลิตมากที่สุด จำนวน 5.92 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 26.93 ของผู้ทำงานนอกภาคเกษตรทั้งหมด รองลงมาคือ การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ รถจักรยานยนต์ ฯ มี 5.48 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 24.93 ของผู้ทำงานนอกภาคเกษตรกรรมทั้งหมด สาขาโรงแรมและภัตตาคาร 2.34 ล้านคน ร้อยละ 10.64 สาขาการก่อสร้าง 1.95 ล้านคน ร้อยละ 8.86 และสาขาการบริหารราชการและการป้องกันประเทศ รวมทั้งการประกันสังคมภาคบังคับ 1.27 ล้านคน ร้อยละ 5.76(ตารางภาคผนวก 2 และแผนภูมิ 2)

แผนภูมิ 2 ผู้มีงานทำจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรมนอกภาคเกษตรกรรม 5 อันดับแรก ไตรมาส 3 (ก.ค.-ก.ย.) ปี 2550



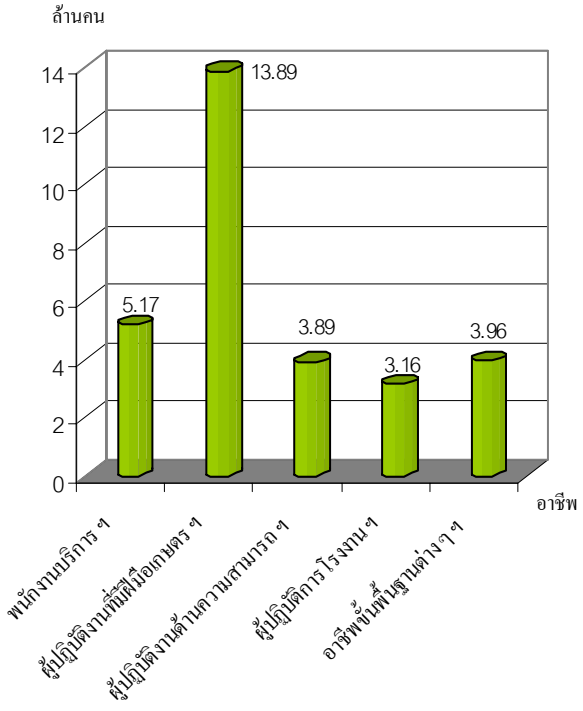
ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ

หมายเหตุ : เป็นค่าเฉลี่ยข้อมูล เดือน กรกฎาคม - กันยายน 2550

เมื่อพิจารณาผู้มีงานทำตามอาชีพในไตรมาสนี้ พบว่าอาชีพที่มีผู้ทำงานมากที่สุด 5 อันดับแรกคือ 1) ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือด้านการเกษตรและการประมง มีจำนวน 13.89 ล้านคน ร้อยละ 37.45 2) พนักงานบริการและพนักงานในร้านค้าและตลาด 5.17 ล้านคน ร้อยละ 13.93 3) อาชีพขั้นพื้นฐานต่าง ๆในด้านการขายและให้บริการ 3.96 ล้านคน ร้อยละ 10.67 4) ผู้ปฏิบัติงานด้านความสามารถทางฝีมือและธุรกิจการค้าที่เกี่ยวข้อง 3.89 ล้านคน ร้อยละ 10.49 และ 5) ผู้ปฏิบัติงานโรงงานและเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ

3.16 ล้านคน ร้อยละ 8.52 (รายละเอียดตามตารางภาคผนวกที่ 3 และแผนภูมิ 3)

แผนภูมิ 3 ผู้มีงานทำจำแนกตามอาชีพ (5 อันดับแรก) ณ ไตรมาส 3 (ก.ค.-ก.ย.) ปี 2550

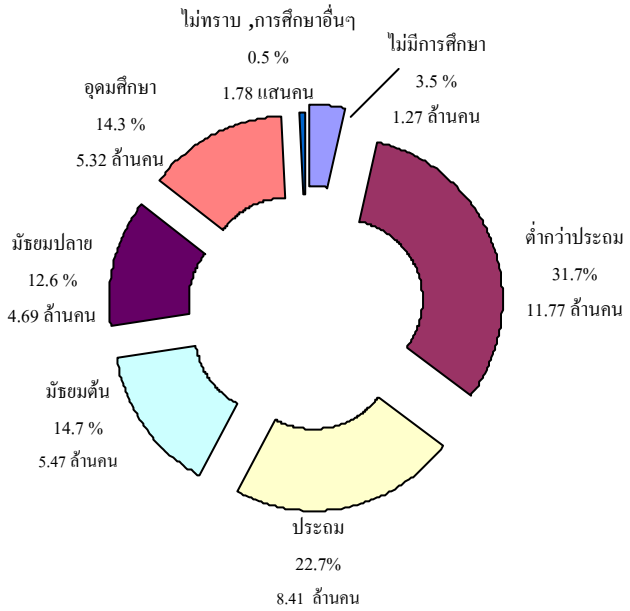


ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ

หมายเหตุ : เป็นค่าเฉลี่ยข้อมูล เดือน กรกฎาคม -กันยายน 2550

หากศึกษาถึงระดับการศึกษาของผู้มีงานทำพบว่า ผู้มีงานทำส่วนใหญ่มีการศึกษาต่ำกว่าประถมศึกษาจำนวน 11.77 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 31.7 รองลงมาเป็นผู้มีการศึกษาระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้นและอุดมศึกษา คือมีจำนวน 8.41 ล้านคน (ร้อยละ 22.7) 5.47 ล้านคน (ร้อยละ 14.7) และ 5.32 ล้านคน (ร้อยละ 14.3) ตามลำดับ

แผนภูมิ 4 ผู้มีงานทำ จำแนกตามระดับการศึกษา ณ ไตรมาส 3 (ก.ค.-ก.ย.) ปี 2550



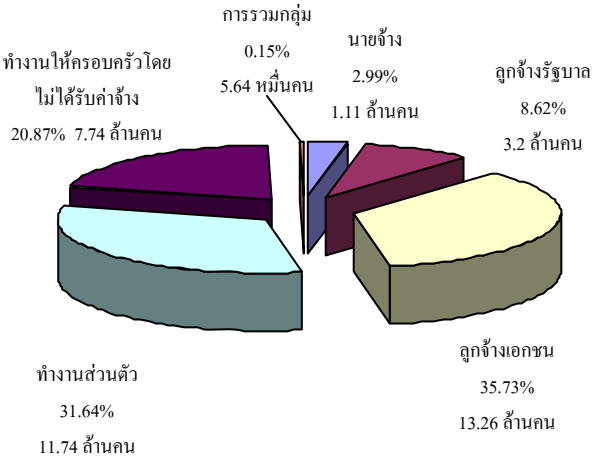
ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ

หมายเหตุ : เป็นค่าเฉลี่ยข้อมูล เดือน กรกฎาคม– กันยายน 2550

ในด้านสถานภาพการทำงานของผู้มีงานทำพบว่าส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างเอกชน กล่าวคือ ร้อยละ 35.73 (13.26 ล้านคน) เป็นลูกจ้างเอกชน รองลงมาคือทำงานส่วนตัวและกลุ่มช่วยธุรกิจครอบครัวหรือทำงานให้ครอบครัวโดยไม่ได้รับค่าจ้าง มีอัตราร้อยละ 31.64 (11.74 ล้านคน) และร้อยละ 20.87 (7.74 ล้านคน) ตามลำดับ ส่วนผู้มีงานทำที่มีสถานภาพเป็นนายจ้างมีเพียงร้อยละ 2.99 (1.11 ล้านคน) นอกจากนี้ยังพบว่าการรวมกลุ่มเพื่อทำงานเป็นกลุ่มอาชีพมีร้อยละ 0.15 (5.64 หมื่นคน) ตัวเลขดังกล่าวสังเกตได้ว่าในไตรมาสนี้ จำนวนหรือสัดส่วนผู้มีงานทำที่เป็นกลุ่มทำงานให้ครอบครัวโดยไม่ได้รับค่าจ้าง มีจำนวนสูงขึ้นโดยเฉพาะครัวเรือน

เกษตร เนื่องจากเป็นช่วงฤดูการเกษตร แรงงานจึงเดินทางกลับมาทำงานให้ครอบครัว เช่นเดียวกับการทำงานรวมกลุ่มอาชีพก็ลดลง เนื่องจากต้องไปทำงานในภาคเกษตร

แผนภูมิ 5 ผู้มีงานทำจำแนกตามสถานภาพการทำงาน ไตรมาส 3 (ก.ค.- ก.ย.) ปี 2550

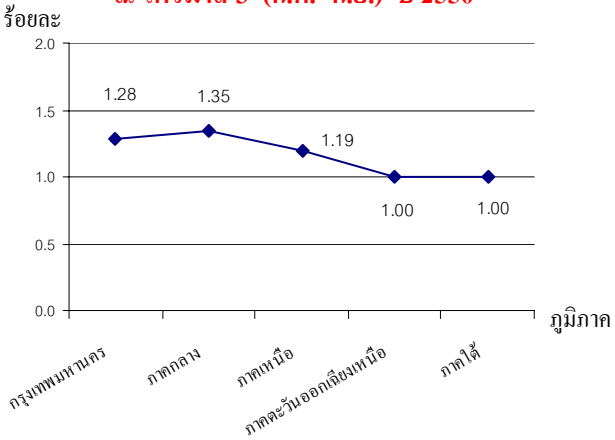


ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ

หมายเหตุ : เป็นค่าเฉลี่ยข้อมูล เดือน กรกฎาคม - กันยายน 2550

ในประเด็นของผู้ว่างงาน พบว่าจำนวนผู้ว่างงานทั่วประเทศมีประมาณ 4.42 แสนคน โดยภูมิภาคที่มีจำนวนผู้ว่างงานสูงสุดคือภาคกลางประมาณ 1.29 แสนคน คิดเป็นร้อยละ 29.3 ของผู้ว่างงานรวมทุกภูมิภาค รองลงมาคือภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภาคเหนือประมาณ 1.21 แสนคน(ร้อยละ 27.5) และ 8.85 หมื่นคน (ร้อยละ 20.0) ตามลำดับ ภูมิภาคที่มีผู้ว่างงานน้อยที่สุดคือ ภาคใต้ จำนวนประมาณ 5.03 หมื่นคน (ร้อยละ 11.5) ซึ่งมีสัดส่วนใกล้เคียงกับกรุงเทพมหานครที่มีจำนวน 5.18 หมื่นคน (ร้อยละ 11.7) แต่เมื่อพิจารณาอัตราการว่างงานโดยการคำนวณจากจำนวนผู้ว่างงานต่อกำลังแรงงานปัจจุบันหรือผู้อยู่ในกำลังแรงงาน จะพบว่าอัตราการว่างงานภาพรวมของประเทศในไตรมาส 3 ปี 2550 มีอัตราร้อยละ 1.17 เป็นอัตราที่ลดลงจากช่วงเดียวกันของปีที่ผ่านมาที่มีอัตรา 1.22 และเมื่อพิจารณาสัดส่วนผู้ว่างงานแต่ละภูมิภาคต่อกำลังแรงงานในแต่ละภูมิภาคจะพบว่า ภูมิภาคที่มีอัตราการว่างงานสูงสุดได้แก่ ภาคกลาง มีอัตราว่างงานร้อยละ 1.35 รองลงมาคือกรุงเทพมหานคร ร้อยละ 1.28 และภาคเหนือร้อยละ 1.19 ส่วนภาคที่มีอัตราการว่างงานน้อยที่สุดในไตรมาส นี้คือ ภาคใต้มีอัตราร้อยละ 1.00 ซึ่งมีสัดส่วนเท่ากับภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จะเห็นได้ว่าไตรมาสนี้ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีอัตราว่างงานต่ำสุด ทั้งนี้เพราะไตรมาสนี้เป็นฤดูเพาะปลูก แรงงานหลักของภูมิภาคนี้ซึ่งเป็นแรงงานเกษตรกรรม จึงเข้ามาทำงานในภาคเกษตรกรรม(แผนภูมิ 6)

แผนภูมิ 6 อัตราว่างงานจำแนกตามภูมิภาค ณ ไตรมาส 3 (ก.ค.- ก.ย.) ปี 2550



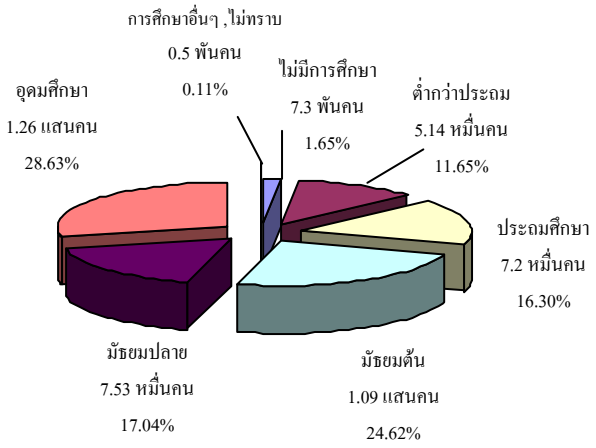
ที่มา · สำนักงานสถิติแห่งชาติ

หมายเหตุ 1. อัตราการว่างงาน = $\frac{\text{ผู้ว่างงาน x 100}}{\text{ผู้อยู่ในกำลังแรงงาน}}$

2. ค่าเฉลี่ยข้อมูลเดือนกรกฎาคม -กันยายน 2550

ในจำนวนผู้ว่างงานที่มี 4.42 แสนคน พบว่าผู้ว่างงานที่มีการศึกษาระดับอุดมศึกษามีจำนวนสูงสุด คือ 1.26 แสนคน คิดเป็นร้อยละ 28.63 ของผู้ว่างงานทั้งหมด รองลงมาคือระดับมัธยมศึกษาตอนต้น 1.09 แสนคน (ร้อยละ 24.62 ของผู้ว่างงานทั้งหมด) และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย 7.53 หมื่นคน (ร้อยละ 17. 04)

แผนภูมิ 7 ผู้ว่างงานและอัตราการว่างงานจำแนกตามระดับการศึกษา ณ ไตรมาส 3 (ก.ค.-ก.ย.) ปี 2550



ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ

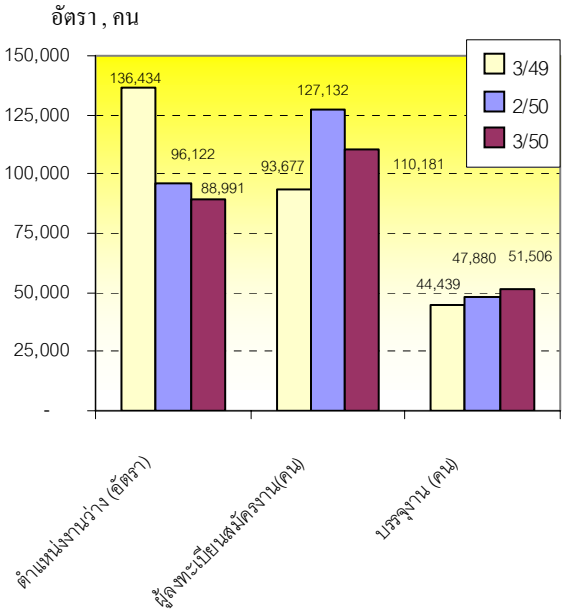
หมายเหตุ : เป็นค่าเฉลี่ยข้อมูล เดือน กรกฎาคม - กันยายน 2550

2) การส่งเสริมการมีงานทำ

2.1 การจัดหางานในประเทศ

ภารกิจการส่งเสริมให้ประชาชนมีงานทำเป็นภารกิจหลักของกระทรวงแรงงาน ดำเนินการโดยกรมการจัดหางานซึ่งมีหน้าที่ให้บริการจัดหางานของภาครัฐโดยไม่คิดมูลค่า เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนมีงานทำ โดยรูปแบบการดำเนินการมีทั้งการจัดหางานในประเทศและต่างประเทศ โดยการจัดหางานในประเทศในช่วงไตรมาสที่ 3 ปี 2550 (กรกฎาคม – กันยายน 2550) มีตำแหน่งงานว่างที่แจ้งผ่านกรมการจัดหางาน 88,991 อัตรา ซึ่งมีสัดส่วนลดลงจากไตรมาสที่แล้ว 7,131 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 7.42 และหากเปรียบเทียบกับช่วงเดียวกันของปีที่ผ่านมา (ไตรมาส 3 กรกฎาคม – กันยายน ปี 2549) พบว่ามีจำนวนลดลง 47,443 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 34.77 ซึ่งน่าจะมีผลจากการชะลอตัวของภาคธุรกิจ เนื่องมาจากความไม่มีเสถียรภาพทางการเมือง การแข็งตัวของค่าเงินบาท นักลงทุนขาดความเชื่อมั่น รวมถึงผลกระทบกรณีซับไพร์มสหรัฐอเมริกา ที่อาจส่งผลต่อภาคธุรกิจการส่งออกจึงทำให้ภาวะเศรษฐกิจชะงักงัน อย่างไรก็ตาม คาดว่าในไตรมาสหน้าทิศทางเศรษฐกิจจะดีขึ้นภายหลังการเลือกตั้ง ประกอบกับในไตรมาสหน้ามีการกระตุ้นเศรษฐกิจโดยการขึ้นเงินเดือนของข้าราชการและรัฐวิสาหกิจ ฯลฯ ในส่วนของผู้ลงทะเบียนสมัครงาน ไตรมาสนี้พบว่ามี 110,181 คน ลดลงจำนวน 16,951 คน คิดเป็นร้อยละ 13.33 จากไตรมาสที่แล้วที่มีจำนวน 127,132 คน แต่มีสัดส่วนเพิ่มขึ้นจากไตรมาสเดียวกันของปีที่ผ่านมาที่มีจำนวน 93,677 คน โดยเพิ่มขึ้น 16,504 คน คิดเป็นร้อยละ 17.62 ขณะที่ผู้ได้รับการบรรจุงานในไตรมาสนี้มีจำนวน 51,506 คน เพิ่มขึ้นจากไตรมาสที่แล้ว 3,626 คน คิดเป็นร้อยละ 7.57 (ไตรมาส 2 ปี 2550 มีจำนวน 47,880 คน) ทั้งนี้ เมื่อเปรียบเทียบกับไตรมาสเดียวกันของปีที่ผ่านมา พบว่ามีจำนวนเพิ่มขึ้นเช่นกัน โดยเพิ่มขึ้น 7,067 คน คิดเป็นร้อยละ 15.90 ปรากฏรายละเอียดตามแผนภูมิ 8

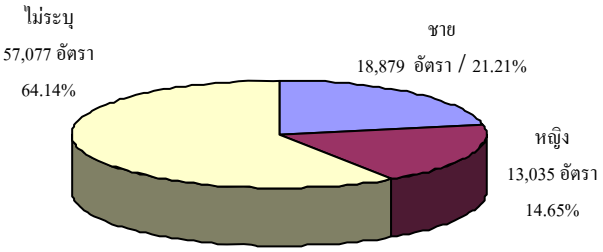
แผนภูมิ 8 เปรียบเทียบตำแหน่งงานว่าง/การสมัครงาน/การบรรจุงานไตรมาส 3 ปี 2549 และไตรมาส 2-3 ปี 2550



ที่มา : กรมการจัดหางาน

สำหรับตำแหน่งงานว่างไตรมาส 3 นี้ พบว่าเป็นชาย 18,879 อัตราคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 21.21 ของตำแหน่งงานว่างทั้งหมด ขณะที่เพศหญิงมี 13,035 อัตรา (ร้อยละ 14.65) และไม่ระบุเพศมีจำนวนถึง 57,077 อัตรา ร้อยละ 64.14 ประเด็นที่น่าสังเกตคือจำนวนตำแหน่งงานว่าง เกือบร้อยละ 65 ไม่ได้ระบุว่าต้องการเพศชายหรือเพศหญิง จึงสะท้อนให้เห็นถึงความต้องการแรงงานของสถานประกอบการหรือนายจ้างในปัจจุบันที่มิได้สนใจในความแตกต่างเรื่องเพศ เนื่องจากศักยภาพของแรงงานหญิงไม่ด้อยกว่าชาย หรือในอีกประการหนึ่งคือการที่นายจ้างไม่ระบุเพศจะทำให้มีโอกาสคัดเลือกหรือพิจารณาตัวผู้สมัครได้มากกว่า

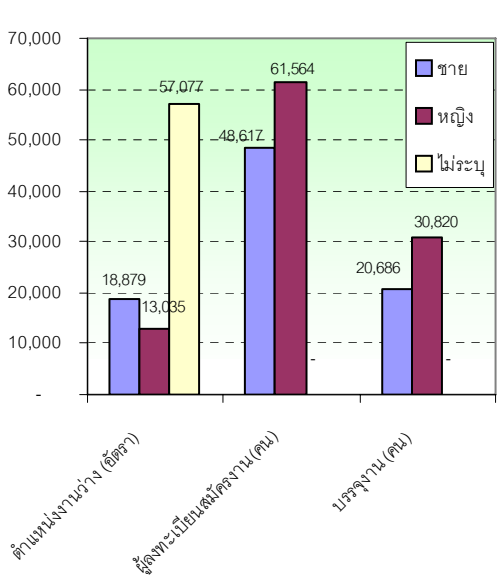
แผนภูมิ 9 ตำแหน่งงานว่างแยกตามเพศ ไตรมาส 3 (ก.ค.-ก.ย.) ปี 2550



ที่มา : กรมการจัดหางาน

เมื่อพิจารณาถึงจำนวนผู้มาลงทะเบียนสมัครงานในไตรมาสนี้ที่พบว่ามีจำนวนทั้งสิ้น 110,181 คน เป็นชาย 48,617 คน คิดเป็นร้อยละ 44.12 และเป็นหญิง 61,564 คน คิดเป็นร้อยละ 55.88 และการบรรจุงานมีผู้ได้รับการบรรจุให้มีงานทำทั้งสิ้น 51,506 คน โดยสัดส่วนของเพศหญิงจะได้รับการบรรจุงานมากกว่าเพศชาย กล่าวคือ ผู้บรรจุงานที่เป็นเพศหญิง มีสัดส่วนร้อยละ 59.84 (30,820 คน) ขณะที่เพศชายมีร้อยละ 40.16 (20,686 คน) ซึ่งเป็นสัดส่วนที่สอดคล้องกับจำนวนผู้สมัครงานที่มีเพศหญิงมากกว่าชาย

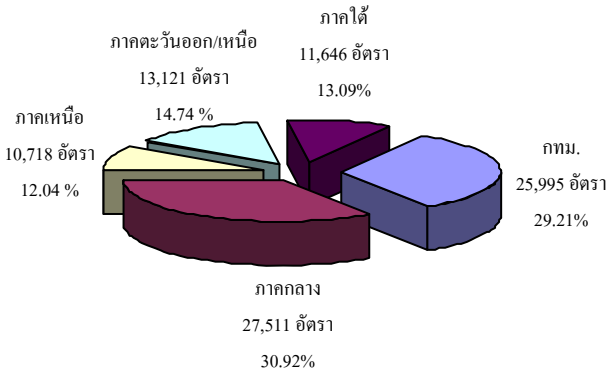
แผนภูมิ 10 ตำแหน่งงานว่าง / ผู้สมัครงาน/ และการบรรจุงานจำแนกตามเพศ ไตรมาส 3 ปี 2550



ที่มา : กรมการจัดหางาน

เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบตามพื้นที่ จะพบว่าตำแหน่งงานว่างจะกระจุกตัวในเขตพื้นที่ภาคกลางและกรุงเทพมหานครซึ่งมีสัดส่วนใกล้เคียงกัน คือภาคกลางมีร้อยละ 30.92 (27,511 อัตรา) และกรุงเทพมหานคร ร้อยละ 29.21 (25,995 อัตรา) ของตำแหน่งงานว่างทั้งหมด ทั้งนี้ เพราะสถานประกอบการส่วนใหญ่ตั้งอยู่ในพื้นที่ภาคกลางและกรุงเทพปริมณฑล อาทิ จังหวัดสมุทรปราการ ปทุมธานี สมุทรสาคร พระนครศรีอยุธยา เป็นต้น รองลงมาคือภาคตะวันออกเฉียงเหนือร้อยละ 14.74 (13,121 อัตรา) และภาคใต้ร้อยละ13.09 (11,646 อัตรา) ส่วนภาคที่มีตำแหน่งงานว่างน้อยที่สุดคือพื้นที่ภาคเหนือ มีตำแหน่งงานว่างร้อยละ 12.04 (10,718 อัตรา)

แผนภูมิ 11 ตำแหน่งงานว่างจำแนกตามภูมิภาค ไตรมาส 3 (ก.ค.-ก.ย.) ปี 2550

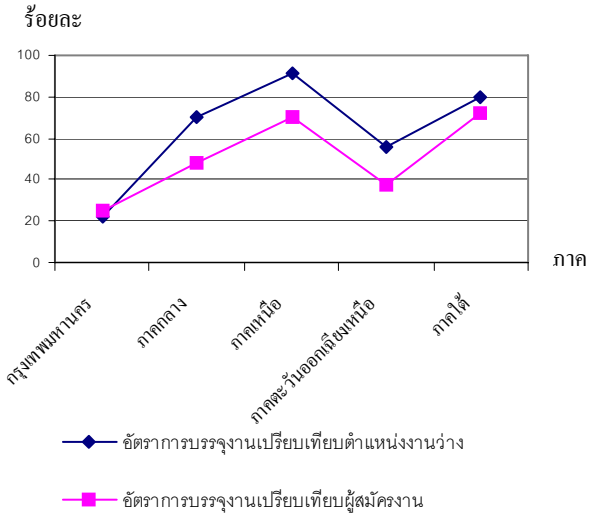


ที่มา : กรมการจัดหางาน

ในส่วนการสมัครงานไตรมาส 3 ปี 2550 (กรกฎาคม—กันยายน 2550) ภูมิภาคที่มีการสมัครงานสูงสุดคือ ภาคกลาง ร้อยละ 36.49 (40,206 คน) รองลงมาคือกรุงเทพมหานคร ร้อยละ 21.18 (23,337 คน) น้อยที่สุดคือภาคใต้ ร้อยละ 11.77 (12,966 คน) ซึ่งมีสัดส่วนใกล้เคียงกับภาคเหนือที่มี ร้อยละ 12.76 (14,063 คน) สำหรับผลการบรรจุงาน มีการบรรจุงานในพื้นที่ภาคกลางสูงสุดคือร้อยละ 37.56 (19,346 คน) รองลงมาคือ ภาคเหนือร้อยละ 19.10 (9,836 คน) และภาคใต้ร้อยละ 18.13 (9,340 คน) (รายละเอียดปรากฏในตารางภาคผนวก 5)

เมื่อคำนวณหาอัตราการบรรจุงานเปรียบเทียบกับตำแหน่งงานว่างไตรมาสนี้พบว่ามีอัตราการบรรจุงานต่อตำแหน่งงานว่างภาพรวมร้อยละ 57.88 โดยภาคที่มีอัตราการบรรจุงานต่อตำแหน่งงานว่างสูงสุดคือภาคเหนือ ร้อยละ 91.77 รองลงมาคือภาคใต้ ร้อยละ 80.20 ขณะที่กรุงเทพมหานครมีอัตราการบรรจุงานต่อตำแหน่งงานว่างต่ำสุดคือร้อยละ 22.02 หากเปรียบเทียบผู้ได้รับบรรจุงานกับผู้สมัครงานพบว่า ในภาพรวมมีอัตราร้อยละ 46.75 โดยภาคใต้มีอัตราการบรรจุงานเมื่อเทียบกับผู้สมัครงานสูงสุดคือร้อยละ 72.03 รองลงมาคือภาคเหนือมีร้อยละ 69.94 และภาคกลางมีอัตราร้อยละ 48.12 ส่วนกรุงเทพมหานคร มีอัตราการบรรจุงานต่อผู้สมัครงานต่ำที่สุดคือร้อยละ 24.53

แผนภูมิ 12 อัตราการบรรจุงานเปรียบเทียบตำแหน่งงานว่าง / ผู้สมัครงาน จำแนกรายภาค ไตรมาส 3 (ก.ค.-ก.ย.) ปี 2550



ที่มา : กรมการจัดหางาน

หมายเหตุ :

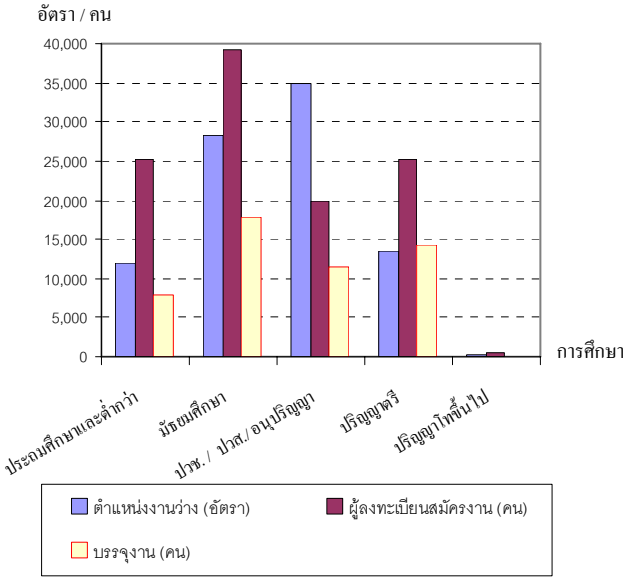
1. อัตราการบรรจุงาน ต่อผู้สมัครงาน = $\frac{\text{ผู้ได้รับการบรรจุงาน} \times 100}{\text{ผู้สมัครงาน}}$

2. อัตราการบรรจุงานต่อตำแหน่งงานว่าง = $\frac{\text{ผู้ได้รับการบรรจุงาน} \times 100}{\text{ตำแหน่งงานว่าง}}$

หากพิจารณาอัตราการบรรจุงานต่อผู้สมัครงานข้างต้น (ร้อยละ 46.75) จะพบว่าผู้สมัครงานที่ได้รับการบรรจุงานในภาพรวมมีสัดส่วนที่เพิ่มขึ้นร้อยละ 24.14 จากไตรมาสที่แล้วที่มีร้อยละ 37.66 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะสัดส่วนของตำแหน่งงานว่างในไตรมาสนี้ลดลงจากเดิม (ลดลงร้อยละ 7.42) ขณะที่ผู้สมัครงานมีสัดส่วนสูงขึ้น (สูงขึ้นร้อยละ 13.33) จึงทำให้สัดส่วนการบรรจุงานสูงขึ้น

ในส่วนตำแหน่งงานว่างตามระดับการศึกษาไตรมาส 3 ปี 2550 พบว่า ตำแหน่งงานว่างระดับที่ต้องการสูงสุดคือ ปวช./ปวส. อนุปริญญา มีความต้องการร้อยละ 39.34 (35,009 อัตรา) รองลงมาเป็นระดับมัธยมศึกษาและปริญญาตรี โดยมีสัดส่วนร้อยละ 31.79 (28,290 อัตรา) และร้อยละ 15.12 (13,458 อัตรา) ตามลำดับ ตำแหน่งงานว่างระดับประถมศึกษาและต่ำกว่ามีสัดส่วนร้อยละ 13.39 (11,915 อัตรา) สำหรับระดับปริญญาโทขึ้นไปมีสัดส่วนน้อยที่สุดเพียงร้อยละ 0.36 (319 อัตรา) แสดงให้เห็นว่าตลาดแรงงานมีความต้องการแรงงานในระดับต่ำกว่าปริญญาตรีสูงโดยความต้องการในตำแหน่งต่ำกว่าปริญญาตรีมีถึงร้อยละ 84.52 (75,214 อัตรา) โดยเฉพาะระดับ ปวช./ ปวส./อนุปริญญา หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการผลิตคนจึงต้องพิจารณาส่งเสริมการผลิตกำลังคนในระดับนี้ให้มีปริมาณสอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาการทำงานต่ำระดับซึ่งเป็นการสูญเสียทรัพยากรของประเทศในการผลิตกำลังคน ขณะที่จำนวนผู้สมัครงานไตรมาสนี้พบว่า ผู้มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษายังครองตำแหน่งสูงสุด คือร้อยละ 35.70 (39,330 คน) รองลงมาเป็นระดับปริญญาตรีจำนวน 25,128 คน (ร้อยละ 22.81) ซึ่งมีสัดส่วนเท่ากับระดับประถมศึกษาและต่ำกว่า (25,131 คน ร้อยละ 22.81) สำหรับระดับปวช./ ปวส./อนุปริญญามีผู้สมัครงานร้อยละ 18.11 (19,959 คน) และผู้บรรจุงาน ระดับมัธยมศึกษามีการบรรจุงานมากที่สุด เมื่อเทียบกับระดับการศึกษาอื่น ๆ คือมีจำนวน 17,872 คน (ร้อยละ 34.70) รองลงมาเป็นระดับปริญญาตรีมีร้อยละ 27.50 (14,162 คน) และระดับปวช./ ปวส./อนุปริญญา มีร้อยละ 22.48 (11,581 คน) (ตารางภาคผนวก 6)

แผนภูมิ 13 ตำแหน่งงานว่าง/ผู้สมัครงาน/บรรจุงาน จำแนกตามระดับการศึกษา ไตรมาส 3 ปี 2550



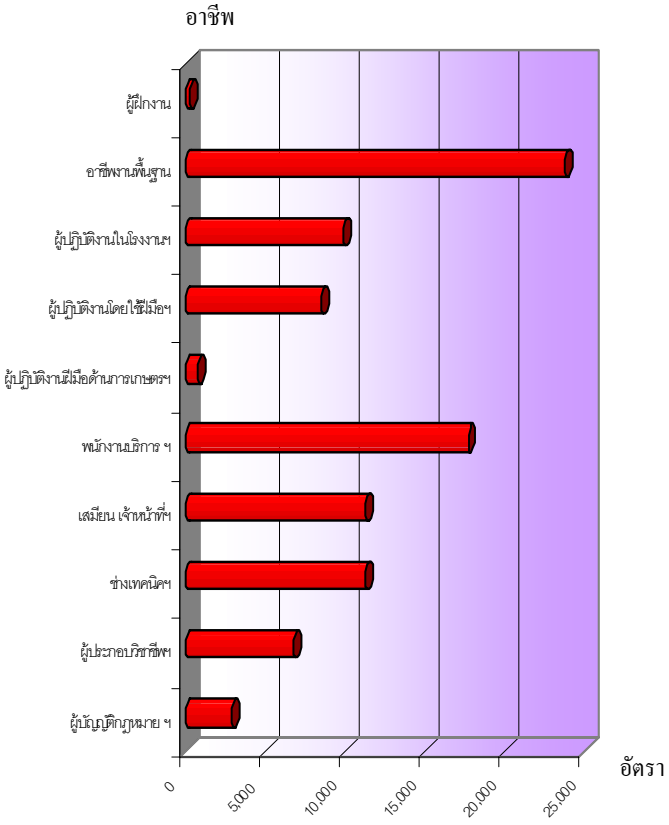
ที่มา : กรมการจัดหางาน

จากแผนภูมิข้างต้น ประเด็นที่น่าสังเกต คือ จำนวนผู้สมัครงานในทุกระดับการศึกษามีสัดส่วนสูงกว่าตำแหน่งงานว่าง ยกเว้นในระดับ ปวช./ปวส. อนุปริญญา ความต้องการแรงงานมีมากกว่าผู้สมัครถึง 15,050 อัตรา ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI) ที่วิเคราะห์ว่าแนวโน้มการจ้างงานระยะกลาง (2550-2554) และระยะยาว (2555-2559) ต้องการคนระดับกลาง-ล่าง คือ ผู้จบการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีมากกว่าระดับสูงคือ ปริญญาตรีขึ้นไป ดังนั้น หน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องจึงต้องหันมาให้ความสนใจกับระบบการศึกษา อาทิ การปรับหลักสูตร (Redesign) ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน รวมถึงการร่วมรณรงค์สร้างค่านิยมของการศึกษาโดยให้ความสำคัญกับการศึกษาระดับอาชีวะว่าจะเป็นทางเลือกในการหางานทำที่ง่าย รวดเร็ว อีกทั้งสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองในอนาคตได้ ซึ่งเป็นข้อได้เปรียบมากกว่าการมุ่งเน้นให้เรียนระดับอุดมศึกษาอย่างในปัจจุบัน นอกจากนี้หากพิจารณาประเด็นการบรรจุงานทุกระดับการศึกษาพบว่ามีสัดส่วนของผู้ได้รับการบรรจุงานน้อยกว่าตำแหน่งงานว่างอยู่มาก (ตารางภาคผนวกที่ 6) ทั้งๆ ที่ผู้สมัครงานมีมากกว่าตำแหน่งงาน แต่สัดส่วนของผู้ได้รับการบรรจุกลับได้น้อย ซึ่งน่าจะสะท้อนให้เห็นคุณสมบัติของคนหางานที่ยังไม่ตรงตามที่นายจ้างต้องการ แม้ว่าผู้สมัครงานจะมีคุณสมบัติพื้นฐานครบถ้วน แต่ยังมีสิ่งที่นายจ้างต้องพิจารณาคัดเลือกเพื่อให้ได้คนที่มีบุคลิกลักษณะและศักยภาพตามที่ต้องการ โดยหากพิจารณาสัดส่วนของผู้ได้รับการบรรจุงานต่อผู้สมัครงานพบว่า มีอัตราร้อยละ 46.75 แสดงให้เห็นว่าผู้ได้รับการบรรจุงานหนึ่งคนถูกคัดเลือกจากจำนวนผู้สมัคร 2 คน จึงควรที่ต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพตรงตามที่ตลาดแรงงานหรือนายจ้างต้องการ ซึ่งในเรื่องนี้ในปีงบประมาณ 2550 กระทรวงแรงงานได้จัดให้มีการศึกษาวิจัยหาคุณภาพฝีมือแรงงานของผู้สำเร็จการศึกษาใหม่ที่นายจ้างต้องการ เพื่อนำเสนอต่อหน่วยที่เกี่ยวข้องดำเนินการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพผู้จบการศึกษาต่อไป ทั้งนี้ ในส่วนผู้บรรจุงานระดับปริญญาตรีที่พบว่าตัวเลขมีสูงกว่าตำแหน่งงานว่างเป็นเพราะผู้ได้รับการบรรจุงานในไตรมาสนี้ส่วนหนึ่งเป็นการบรรจุงานในตำแหน่งงานว่างที่แจ้งไว้ในระบบจากไตรมาสที่แล้วและยังไม่มีการบรรจุ แต่มาบรรจุในไตรมาสนี้นั่นเอง

ด้านอาชีพไตรมาสนี้พบว่า อาชีพที่มีตำแหน่งงานว่างสูงสุด 5 อันดับแรกคือ 1) อาชีพงานพื้นฐาน ได้แก่ อาชีพที่เป็นงานเรียบง่ายทำ

ประจำหรือทำซ้ำๆ ประกอบด้วย อาชีพด้านการขายและการให้บริการตามท้องถนนที่สาธารณะ เช่น ผู้จำหน่ายสินค้า/อาหารตามท้องถนน ผู้ส่งเอกสาร ผู้ขนสัมภาระ รวมถึงแรงงานในด้านเกษตร ประมง ก่อสร้าง การผลิต การขนส่ง ฯลฯ มีร้อยละ 23.41 (20,834 อัตรา) 2) อาชีพพนักงานบริการ พนักงานขายในร้านค้าและตลาด ร้อยละ 19.86 (17,678 อัตรา) 3) เสมียน/เจ้าหน้าที่ร้อยละ 12.67 (11,279 อัตรา) 4) ช่างเทคนิคผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องมีร้อยละ 12.60 (11,210 อัตรา) และ 5) ผู้ปฏิบัติงานในโรงงาน ผู้ควบคุมเครื่องจักรและผู้ปฏิบัติงานด้านประกอบการ ร้อยละ 11.12 (9,897 อัตรา) สำหรับอาชีพที่มีผู้สมัครงานสูงสุด 3 อันดับแรก คืออาชีพงานพื้นฐาน จำนวน 33,687 คน (ร้อยละ 30.57) รองลงมาคือ อาชีพเสมียน/เจ้าหน้าที่ 19,808 คน (ร้อยละ 17.98) และช่างพนักงานบริการ พนักงานขายในร้านค้าและตลาดมีจำนวน 15,519 คน (ร้อยละ 14.09) ส่วนการบรรจุงาน 3 อันดับแรกพบว่า มีการบรรจุงานในอาชีพงานพื้นฐานสูงสุดเช่นกัน จำนวน 16,846 คน (ร้อยละ 32.71) รองลงมาคือ อาชีพเสมียน/เจ้าหน้าที่ 9,752 คน (ร้อยละ 18.93) และพนักงานบริการ พนักงานขายในร้านค้าและตลาดซึ่งมีจำนวน 6,857 คน (ร้อยละ 13.31) (ตารางภาคผนวกที่ 7)

แผนภูมิ 14 ตำแหน่งงานว่าง จำแนกตามอาชีพ ไตรมาส 3 ปี (ก.ค.-ก.ย.) 2550



ที่มา : กรมการจัดหางาน

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบการจัดอันดับตำแหน่งงานว่างตามอาชีพในไตรมาส 3/2550 ตามที่กล่าวมาข้างต้นกับไตรมาสที่แล้ว พบว่าอาชีพ ที่มีตำแหน่งงานว่างสูงสุด 4 อันดับแรกไตรมาสนี้ยังคงเป็นอาชีพเดียวกับไตรมาสที่แล้ว คืออาชีพงานพื้นฐาน อาชีพพนักงานบริการพนักงานในร้านค้าและตลาด อาชีพเสมียนเจ้าหน้าที่ และอาชีพช่างเทคนิคและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง โดยไตรมาสที่แล้วมีจำนวน 23,687 15,764 14,378 และ 13,381 อัตรา ตามลำดับ ส่วนอาชีพผู้ปฏิบัติงานในโรงงาน ผู้ควบคุมเครื่องจักรและผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบการขยับขึ้นมาเป็นอันดับ 5 ในไตรมาสนี้ (รายละเอียดปรากฏในภาคผนวก 7)

หากศึกษาในด้านอุตสาหกรรมพบว่า อุตสาหกรรมที่มีตำแหน่งงานว่างสูงสุด 5 อันดับแรกในไตรมาส 3 ปี 2550 (กรกฎาคม – กันยายน 2550) คือ 1) การผลิต 33,339 อัตรา (ร้อยละ 37.46) 2) การขายส่ง ขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ จักรยานยนต์ ของใช้ส่วนบุคคล และของใช้ในครัวเรือน 22,636 อัตรา (ร้อยละ 25.44) 3) บริการด้านอสังหาริมทรัพย์ การให้เช่าและบริการทางธุรกิจ 11,396 อัตรา (ร้อยละ 12.81) 4) โรงแรมและภัตตาคาร 5,800 อัตรา (ร้อยละ 6.52) และ 5) การก่อสร้าง 3,498 อัตรา (ร้อยละ 3.93) เมื่อเปรียบเทียบกับการบรรจุงานพบว่าอุตสาหกรรมที่มีการบรรจุงานสูงสุด 5 อันดับแรกเป็นอุตสาหกรรมเดียวกับตำแหน่งงานว่าง คือ (1) การผลิต 23,464 คน (ร้อยละ 45.56) (2) การขายส่ง ขายปลีก ซ่อมแซมยานยนต์ ฯ 12,246 คน (ร้อยละ 23.78) (3) สาขาการบริการด้านอสังหาริมทรัพย์ การให้เช่า ฯ 4,927 คน (ร้อยละ 9.57) (4) สาขาโรงแรมและภัตตาคาร มีการบรรจุงาน 2,553 คน (ร้อยละ 4.96) และ (5) การก่อสร้าง 1,809 คน (ร้อยละ 3.51)

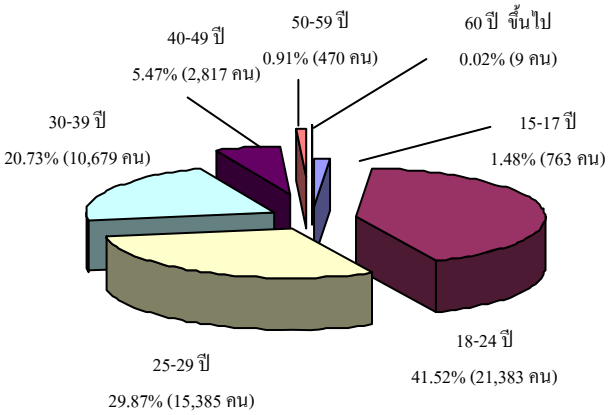
ตาราง 2 แสดงจำนวนตำแหน่งงานว่าง และการบรรจุงานจำแนกตามอุตสาหกรรม ไตรมาส 3 (ก.ค.-ก.ย.) ปี 2550 (5 อันดับแรก)

ประเภทอุตสาหกรรม	ตำแหน่งงานว่าง		บรรจุงาน	
	จำนวน (อัตรา)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. การผลิต	33,339	37.46	23,464	45.56
2. การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ จักรยานยนต์ ของใช้ส่วนบุคคล ฯ	22,636	25.44	12,246	23.78
3. บริการด้านอสังหาริมทรัพย์ การให้เช่า และบริการทางธุรกิจ	11,396	12.81	4,927	9.57
4. โรงแรมและภัตตาคาร	5,800	6.52	2,553	4.96
5. การก่อสร้าง	3,498	3.93	1,809	3.51
6. อื่น ๆ	12,322	13.84	6,507	12.62
รวม	88,991	100.0	51,506	100.0

ที่มา : กรมการจัดหางาน

ช่วงอายุที่เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานในไตรมาสนี้ส่วนใหญ่จะมีอายุระหว่าง 18 – 39 ปี โดยที่อายุ 18 – 24 ปี ต้องการสูงสุด 34,909 อัตรา (ร้อยละ 39.23) รองลงมาคืออายุ 25 – 29 ปี 27,510 อัตรา (ร้อยละ 30.91) และอายุ 30 – 39 ปี 18,939 อัตรา (ร้อยละ 21.28) สำหรับผู้สมัครงาน ส่วนใหญ่จะมีอายุ 18 – 24 ปี มีจำนวน 33,917 คน (ร้อยละ 30.78) รองลงมาเป็นผู้สมัครงานที่มีอายุ 30 –39 ปี และ 25 – 29 ปี มีสัดส่วนร้อยละ 28.73 (31,657 คน) และ 23.75 (26,161 คน) ตามลำดับ ขณะที่ในด้านการบรรจุงานพบว่าผู้มีอายุ 18 – 24 ปี ได้รับการบรรจุงานสูงสุด จำนวน 21,383 คน (ร้อยละ 41.52) รองลงมาคือช่วงอายุ 25 – 29 ปี จำนวน 15,385 คน (ร้อยละ 29.87) และอายุ 30 – 39 ปี ซึ่งมีจำนวน 10,679 คน คิดเป็นร้อยละ 20.73 (ตารางภาคผนวกที่ 9)

แผนภูมิ 15 การบรรจุงานจำแนกตามอายุ ไตรมาส 3 (ก.ค.-ก.ย.) ปี 2550



ที่มา : กรมการจัดหางาน

ภารกิจส่งเสริมการมีงานทำนอกจากภารกิจที่ได้กล่าวมาแล้ว กรมการจัดหางานยังมีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนกลุ่มต่าง ๆ มีงานทำ ไม่ว่าจะเป็นผู้จบการศึกษาใหม่ผู้ว่างงาน ผู้ใช้แรงงานที่มีงานทำอยู่แล้วและมีความประสงค์จะเปลี่ยนงาน ผู้สูงอายุ แม่บ้านหรือผู้ต้องการรับงานไปทำที่บ้าน รวมทั้งทหารเยาวชนในสถานพินิจให้มีงานทำ โดยกิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดให้กลุ่มเป้าหมายดังกล่าวข้างต้นตลอดไตรมาส 3 ปี 2550 (เดือนกรกฎาคม – กันยายน 2550) มีผู้ได้รับประโยชน์ทั้งสิ้น 250,886 คน โดยเป็นชาย 114,404 คน คิดเป็นร้อยละ 45.6 และหญิง 136,482 คน (ร้อยละ 54.4) สำหรับรายละเอียดกิจกรรมที่ดำเนินการและจำนวนผู้ได้รับประโยชน์ในแต่ละกิจกรรมปรากฏรายละเอียดตามตารางข้างล่างนี้

ตาราง 3 การส่งเสริมการมีงานทำ จำแนกตามกิจกรรมที่ดำเนินการ ไตรมาส 3 (ก.ค.-ก.ย.) ปี 2550

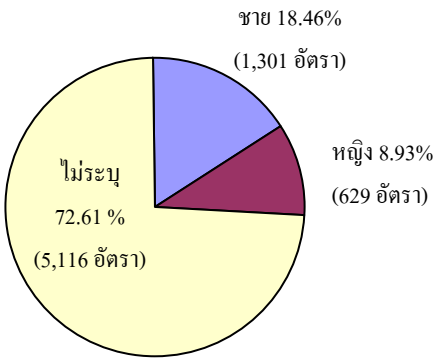
กิจกรรมที่ดำเนินการเพื่อส่งเสริมการมีงานทำ	ผู้ได้รับประโยชน์ (คน)		
	ชาย	หญิง	รวม
1.แนะแนวอาชีพชุมชน	467	1,432	1,899
2.แนะแนวอาชีพระดับหมู่บ้าน	46,852	53,979	100,831
3.มหกรรมอาชีพ	26,172	35,093	61,265
4.วันแนะแนวอาชีพ	22,153	38,347	60,500
5.ส่งเสริมการมีงานทำให้ทหารกองประจำการ	10,416	27	10,443
6.แนะแนวอาชีพให้เยาวชนในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน	6,591	664	7,255
7.อบรมผู้รับงานไปทำที่บ้าน	163	1,620	1,783
8.ฝึกอบรมการประกอบอาชีพอิสระเพื่อสร้างอาชีพใหม่ให้คนว่างงาน	198	1,072	1,270
9.ฝึกอบรมการประกอบอาชีพอิสระเพื่อส่งเสริมการมีงานทำให้ผู้สูงอายุ	339	1,482	1,821
10.สร้างเครือข่ายการแนะแนวอาชีพ	1,053	2,766	3,819
รวม	114,404	136,482	250,886

2.2 ความต้องการแรงงานภาคเอกชน (ผ่านหนังสือพิมพ์)

กระทรวงแรงงาน โดยกรมการจัดหางานได้รวบรวมความต้องการแรงงานที่สถานประกอบการประกาศรับสมัครผ่านหน้าหนังสือพิมพ์โดยรวบรวมจากหนังสือพิมพ์ 8 ฉบับได้แก่ กรุงเทพธุรกิจ ไทยโพสต์ มติชน วัฏจักร ฐานเศรษฐกิจ ผู้จัดการรายสัปดาห์ บางกอกโพสต์ และสมัครด่วน พบว่าช่วงไตรมาสที่ 3 ปี 2550 มีสถานประกอบการประกาศรับสมัครแรงงานจำนวน 551 แห่ง ลดลงจากไตรมาสที่แล้ว จำนวน 64 แห่ง

(ไตรมาส 2 ประกาศรับสมัคร 615 แห่ง) คิดเป็นร้อยละ 10.41 และพบว่าต้องการแรงงานรวม 7,046 อัตรา ลดลงจากไตรมาสที่แล้ว จำนวน 1,506 อัตรา คิดเป็นสัดส่วนที่ลดลงร้อยละ 17.61 (ไตรมาสที่แล้วที่มีความต้องการแรงงานรวม 8,552 อัตรา) ซึ่งความต้องการในไตรมาสนี้ส่วนใหญ่คือร้อยละ 72.61 (5,116 อัตรา)ไม่ได้ระบุเพศ ส่วนที่ระบุเพศชาย มีจำนวน 1,301 อัตราคิดเป็นร้อยละ 18.46 ขณะที่ความต้องการแรงงานเพศหญิงมี 629 คน คิดเป็นร้อยละ 8.93 ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบสัดส่วนความต้องการแรงงานจำแนกตามเพศกับไตรมาสที่ผ่านมา พบว่าความต้องการแรงงานทั้งเพศหญิง ชาย และไม่ระบุเพศ มีสัดส่วนลดลงทั้งสิ้นโดยลดลงร้อยละ 25.65 5.66 และ 19.14 ตามลำดับ (ไตรมาส 2 ปี 2550 ต้องการเพศหญิง 846 อัตรา เพศชาย จำนวน 1,379 อัตรา และไม่ระบุเพศ 6,327 อัตรา) จะเห็นได้ว่าความต้องการแรงงานที่ประกาศผ่านหนังสือพิมพ์จะมีลักษณะที่สอดคล้องกับการแจ้งผ่านกรมการจัดหางาน ในประเด็นที่พบว่าความต้องการตำแหน่งงานว่างส่วนใหญ่ไม่ระบุเพศ รองลงมาคือเพศชายและหญิงตามลำดับ

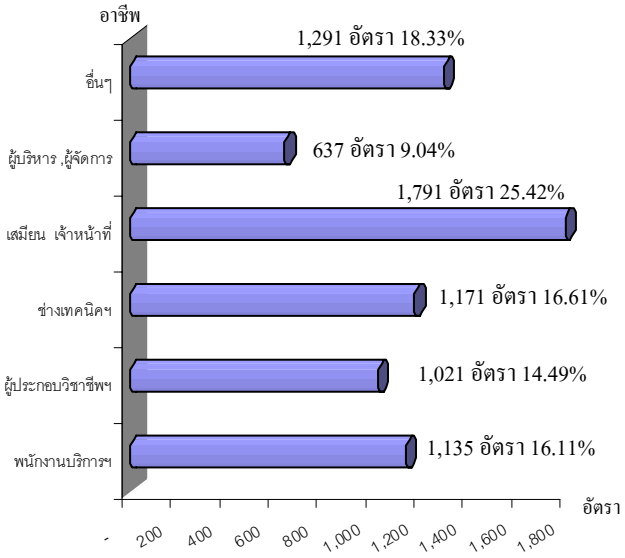
แผนภูมิ 16 ความต้องการแรงงานภาคเอกชน จำแนกตามเพศ ไตรมาส 3 (ก.ค.-ก.ย.) ปี 2550



ที่มา : กรมการจัดหางาน

เมื่อพิจารณาความต้องการแรงงานตามอาชีพในไตรมาส 3 ปี 2550 นี้พบว่า อาชีพที่มีความต้องการแรงงานสูงสุด 5 อันดับแรกคือ 1) เสมียน/เจ้าหน้าที่ จำนวน 1,791 อัตรา (ร้อยละ 25.42) 2) ช่างเทคนิคและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง จำนวน 1,171 อัตรา (ร้อยละ 16.61) 3) พนักงานบริการ พนักงานขายในร้านค้าและตลาด จำนวน 1,135 อัตรา (ร้อยละ 16.11) 4) ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ จำนวน 1,021 อัตรา (ร้อยละ 14.49) และ5) ผู้จัดการ ผู้บริหาร จำนวน 637 อัตรา (ร้อยละ 9.04)

แผนภูมิ 17 ความต้องการแรงงานภาคเอกชน จำแนกตามประเภทอาชีพ 5 อันดับแรก ไตรมาส 3 (ก.ค.-ก.ย.) ปี 2550



ที่มา : กรมการจัดหางาน

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความต้องการแรงงานภาคเอกชนตามอาชีพในไตรมาส 3 ปี 2550 กับไตรมาส 2 ปี 2550 พบว่า ตำแหน่งเสมียน เจ้าหน้าที่ ขยับจากอันดับ 4 ในไตรมาสที่แล้วมาเป็นอันดับ 1 ในไตรมาสนี้ ตำแหน่งช่างเทคนิคและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง ขยับจากอันดับ 3 ใน

ไตรมาส 2 มาเป็นอันดับ 2 ในไตรมาสนี้ ขณะที่ตำแหน่งพนักงานบริการ พนักงานภายในร้านค้าและตลาด และตำแหน่งผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ เลื่อนจากอันดับ 1 และ 2 ในไตรมาสที่แล้วมาเป็นอันดับ 3 และ 4 ในไตรมาสนี้แทน ทั้งนี้ตำแหน่งผู้บริหารและผู้จัดการยังทรงตัวอยู่ในอันดับ 5 เช่นเดิม

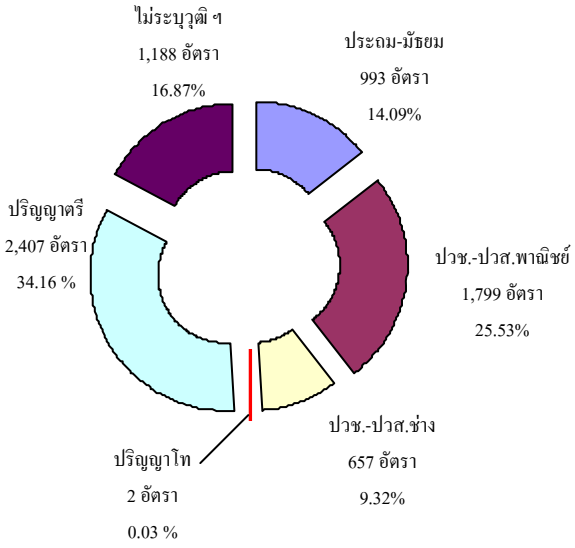
ตาราง 4 เปรียบเทียบความต้องการแรงงานที่ประกาศรับสมัครผ่านหน้าหนังสือพิมพ์จำแนกตามประเภทอาชีพ (5 อันดับแรก) ไตรมาส 2-3 ปี 2550

ประเภทอาชีพ	ไตรมาส 2 ปี 2550		ไตรมาส 3 ปี 2550		อันดับ
	อัตรา	ร้อยละ	อัตรา	ร้อยละ	
1.พนักงานบริการ พนักงานขายในร้านค้าและตลาด	1,768	20.67	1,135	16.11	(3)
2 ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ	1,522	17.80	1,021	14.49	(4)
3. ช่างเทคนิคและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง	1,360	15.90	1,171	16.61	(2)
4. เสมียน เจ้าหน้าที่	1,304	15.25	1,791	25.42	(1)
5. ผู้บริหาร ผู้จัดการ	881	10.30	637	9.04	(5)
6. อื่นๆ	1,717	20.08	1,291	18.33	

* ที่มา : กรมการจัดหางาน

สำหรับความต้องการแรงงานจำแนกตามการศึกษาพบว่า สถานประกอบการที่ประกาศรับสมัครงานทางหน้าหนังสือพิมพ์ ส่วนใหญ่ต้องการแรงงานในระดับปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 34.16 (2,407 อัตรา) รองลงมาเป็นระดับปวช. – ปวส. พาณิชย์ ร้อยละ 25.53 (1,799 อัตรา) ประถมศึกษา - มัธยมศึกษา ร้อยละ 14.09 (993 อัตรา) และระดับ ปวช. ปวส. ช่าง ร้อยละ 9.32 (657 อัตรา) อย่างไรก็ตาม หากพิจารณาในระดับ ปวช. - ปวส. ทั้งหมด กล่าวคือ รวมประเภทช่างและพาณิชย์ไว้ในกลุ่มเดียวกันจะพบว่าระดับ ปวช. – ปวส. เป็นระดับที่มีสถานประกอบการแจ้งความต้องการสูงสุดคือ ร้อยละ 34.85 (2,456 อัตรา) ซึ่งใกล้เคียงกับระดับปริญญาตรีที่มีร้อยละ 34.16 (2,407 อัตรา) (แผนภูมิที่ 18) ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับการแจ้งความต้องการแรงงานผ่านกรมการจัดหางาน จะพบว่ามีความสอดคล้องกันในระดับ ปวช.-ปวส. คือเป็นระดับที่สถานประกอบการแจ้งความต้องการสูงสุด แต่สำหรับระดับการศึกษาอื่น ๆ พบว่ามีความแตกต่างกันโดยที่การแจ้งความต้องการแรงงานผ่านกรมการจัดหางานในตำแหน่งที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาจะมีมากเป็นอันดับ 2 ปริญญาตรีเป็นอันดับ 3 ขณะที่การแจ้งทางหน้าหนังสือพิมพ์ในระดับปริญญาตรีขึ้นไปเป็นอันดับ 2 ทั้งนี้ เป็นเพราะสถานประกอบการเห็นว่ากลุ่มเป้าหมายที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีส่วนใหญ่จะใช้ช่องทางการหางานหลากหลายกว่า รวมถึงมีการติดตามงานจากหน้าหนังสือพิมพ์มากกว่าระดับอื่น ๆ ก็ได้

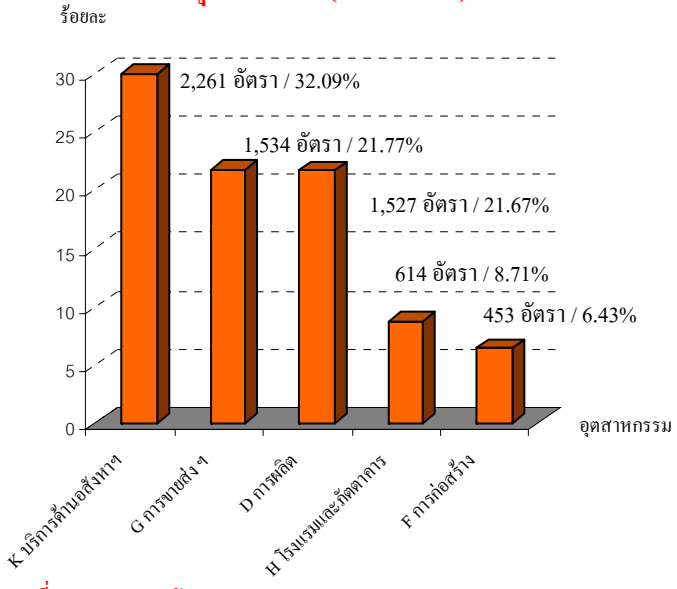
แผนภูมิ 18 ความต้องการแรงงานภาคเอกชนตามระดับการศึกษา ไตรมาส 3 (ก.ค.-ก.ย.) ปี 2550



ที่มา : กรมการจัดหางาน

เมื่อพิจารณาจำนวนแรงงานที่สถานประกอบการแจ้งผ่านหน้าหนังสือพิมพ์จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรมในไตรมาส 3 ปี 2550 พบว่า บริการด้านอสังหาริมทรัพย์ การให้เช่าและบริการธุรกิจเป็นประเภทอุตสาหกรรมที่มีความต้องการแรงงานมากที่สุดในไตรมาสนี้ คือร้อยละ 32.09 (2,261 อัตรา) รองลงมาคือการขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ จักรยานยนต์ ของใช้ส่วนบุคคล และของใช้ในครัวเรือน มีอัตราร้อยละ 21.77 (1,534 อัตรา) ซึ่งใกล้เคียงกับอุตสาหกรรมการผลิตที่มี ร้อยละ 21.67 (1,527 อัตรา) อันดับถัดมาคือโรงแรมและภัตตาคารมีอัตราร้อยละ 8.71 (614 อัตรา) และการก่อสร้าง มีอัตราร้อยละ 6.43 (453 อัตรา) (แผนภูมิ 19)

แผนภูมิ 19 ความต้องการแรงงานภาคเอกชนตามประเภทอุตสาหกรรม (5 อันดับแรก) ไตรมาส 3 ปี 2550



ที่มา : กรมการจัดหางาน

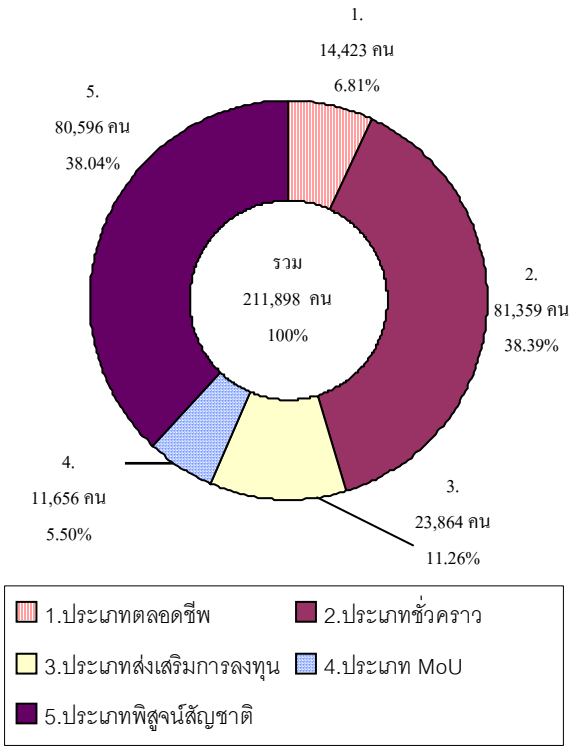
2.3 แรงงานต่างด้าว

สำหรับสถิติแรงงานต่างด้าว ซึ่งหมายถึง แรงงานต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย กรมการจัดหางานจำแนกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ **(1) กลุ่มแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองถูกกฎหมาย** ประกอบด้วยประเภทต่าง ๆ คือ 1) ประเภทตลอดชีพ 2) ประเภทชั่วคราวที่ขออนุญาตทำงานตามมาตรา 7 3) ประเภทส่งเสริมการลงทุนและกฎหมายอื่นตามมาตรา 10 4)ประเภทที่ได้รับอนุญาตทำงานตามข้อตกลง MOU ระหว่าง ต.ค. 49 –มิ.ย. 50 และ 5) ประเภทพิสูจน์สัญชาติและได้รับใบอนุญาตทำงาน เนื่องจากประเภทได้รับอนุญาตทำงานตามข้อตกลง MOU (ข้อ4))และประเภทพิสูจน์สัญชาติ คือ กลุ่มแรงงานสัญชาติ ลาว กัมพูชา ที่เดินทางเข้ามาทำงานชั่วคราว(ข้อ5)) ภายหลังรัฐบาลได้ดำเนินการจัดทำการพิสูจน์สัญชาติและลงนามMOU เพื่อให้การนำเข้าแรงงานให้เป็นแรงงานถูกกฎหมาย ปัจจุบันจึงได้จัด 2 ประเภทนี้ ให้รวมอยู่ในกลุ่มแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมาย สำหรับ**กลุ่มที่ (2) ได้แก่ แรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมายที่ได้รับอนุญาตทำงาน** แบ่งเป็น 1) แรงงานต่างด้าวตามมาตรา 12 ยกเว้นตามมติ ครม. 2) แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ (พม่า ลาว กัมพูชา)ตามมติคณะรัฐมนตรีและในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจใน 5 จังหวัดชายแดนใต้

เมื่อพิจารณาข้อมูลกลุ่มแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายคงเหลือดังกล่าวข้างต้นพบว่า ณ เดือนกันยายน 2550 มีจำนวนแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย จำนวนทั้งสิ้น 211,898 คน โดยส่วนใหญ่เป็นประเภท

ชั่วคราวมีจำนวน 81,359 คน (ร้อยละ 38.39) ซึ่งมีสัดส่วนใกล้เคียงกับประเภทแรงงานต่างด้าวพิสูจน์สัญชาติและได้รับใบอนุญาตทำงาน ที่มีจำนวน 80,596 คน (ร้อยละ 38.04) รองลงมาคือประเภทส่งเสริมการลงทุน ฯ จำนวน 23,864 (ร้อยละ 11.26) และประเภทตลอดชีพ 14,423 คน (ร้อยละ 6.81) ขณะที่แรงงานต่างด้าวประเภทที่ได้รับอนุญาตทำงานตามข้อตกลง (MOU) มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 11,656 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5 ของแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายทั้งหมด (รายละเอียดตารางภาคผนวก 10)

แผนภูมิ 20 แรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายจำแนกตามประเภทการได้รับอนุญาต ณ เดือนกันยายน 2550



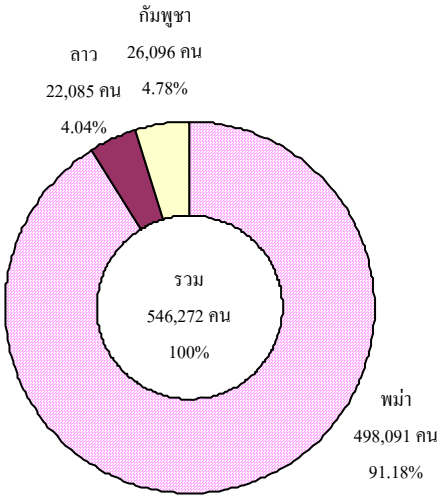
ที่มา : กรมการจัดหางาน

สำหรับแรงงานต่างด้าวในกลุ่มที่เข้าเมืองผิดกฎหมายที่ได้รับใบอนุญาตทำงานประกอบด้วย

1.) แรงงานต่างด้าวตามมาตรา 12 ยกเว้นมติ ครม. มีจำนวน 49,162 คน คิดเป็นร้อยละ 8.26

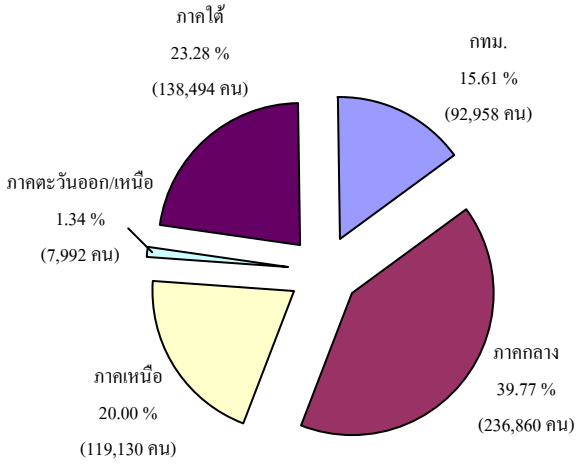
2) แรงงานต่างด้าวตามมติ ครม. (3 สัญชาติ) มีจำนวน 546,272 คน คิดเป็นร้อยละ 91.74 โดยแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาตินี้ จำแนกเป็น 2 กลุ่ม คือ **2.1)** แรงงานต่างด้าวตามมติ ครม. ปี 2549 ประกอบด้วย กลุ่มที่ใบอนุญาตสิ้นสุด 28 กุมภาพันธ์ 2550 และ ใบอนุญาตสิ้นสุด 30 มิถุนายน 2550 ซึ่งทั้ง 2 กลุ่ม คณะรัฐมนตรีมีมติให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว เพื่อรอส่งกลับและให้ทำงานได้ต่อไปอีก 1 ปี โดยผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 15 มกราคม - 30 มิถุนายน 2550 ข้อมูล ณ 23 สิงหาคม 2550 พบว่ามีการต่อใบอนุญาตรวม 535,732 คน **2.2)** แรงงานต่างด้าวในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจใน 5 จังหวัดชายแดนใต้ 10,540 คน โดยที่แรงงานทั้ง 2 กลุ่มซึ่งมีจำนวนรวม 546,272 คน หากพิจารณาตามสัญชาติพบว่าสัญชาติที่มีมากที่สุดคือพม่า 498,091 คน คิดเป็นร้อยละ 91.18 สัญชาติลาว มีจำนวน 22,085 คน (ร้อยละ 4.04) และกัมพูชา จำนวน 26,096 คน (ร้อยละ 4.78) ดังแผนภูมิ21 และตารางภาคผนวกที่ 11 และ 12

แผนภูมิ 21 แรงงานต่างด้าว(3 สัญชาติ) ตามมติ ครม. และในเขตพัฒนาพิเศษ ณ เดือนกันยายน 2550



ที่มา : กรมการจัดหางาน

แผนภูมิ 22 แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายที่ได้รับอนุญาตทำงานจำแนกตามภูมิภาค ณ เดือนกันยายน 2550



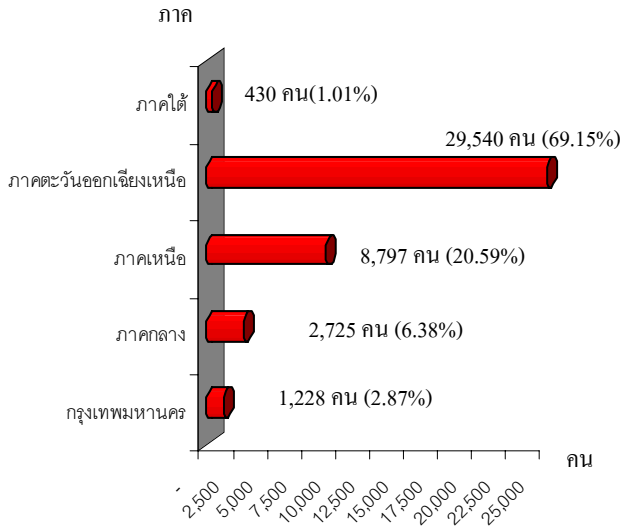
ที่มา : กรมการจัดหางาน

เมื่อพิจารณาแรงงานต่างด้าวในกลุ่มเข้าเมืองผิดกฎหมายตามภูมิภาคทั้งกลุ่มมาตรา 12 ยกเว้นมติ ครม. กลุ่ม 3 สัญชาติตามมติ ครม. และในเขตพัฒนาพิเศษฯ จะพบว่าแรงงานทั้ง 3 กลุ่ม ส่วนใหญ่อยู่ในพื้นที่ภาคกลาง มีจำนวน 236,860 คน (ร้อยละ 39.77) รองลงมาคือภาคใต้ จำนวน 138,494 คน (ร้อยละ 23.28) และภาคเหนือ 119,130 คน (ร้อยละ 20.0) ส่วนภูมิภาคที่มีแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายอยู่น้อยที่สุดคือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีจำนวน 7,992 คน (ร้อยละ 1.34) รายละเอียดปรากฏตามแผนภูมิที่ 22 และตารางภาคผนวกที่11

2.4 แรงงานไทยในต่างประเทศ

สำหรับแรงงานไทยในต่างประเทศในช่วงไตรมาส 3 ปี 2550 (กรกฎาคม - กันยายน 2550) มีแรงงานไทยที่ลงทะเบียนแจ้งความประสงค์ไปทำงานต่างประเทศผ่านกรมการจัดหางาน 42,720 คน เป็นเพศชาย 35,618 คน คิดเป็นร้อยละ 83.38 ของผู้แจ้งความประสงค์ทั้งหมด ขณะที่เพศหญิงมี 7,102 คน คิดเป็นร้อยละ 16.62 แรงงานไทยที่แจ้งความประสงค์เดินทางไปทำงานต่างประเทศส่วนใหญ่อยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมากที่สุด มีร้อยละ 69.15 (29,540 คน) รองลงมาคือภาคเหนือและภาคกลาง จำนวน 8,797 คน (ร้อยละ 20.59 คน) และ 2,725 คน (ร้อยละ 6.38) ตามลำดับ ส่วนภาคที่แจ้งความประสงค์น้อยที่สุดคือภาคใต้ จำนวนเพียง 430 คน (ร้อยละ 1.01)

แผนภูมิ 23 จำนวนแรงงานไทยที่แจ้งความประสงค์ไปทำงานต่างประเทศ ไตรมาส 3 ปี 2550



ที่มา : กรมการจัดหางาน

แรงงานไทยที่ลงทะเบียนแจ้งความประสงค์ไปทำงานต่างประเทศในไตรมาสนี้ เมื่อเปรียบเทียบกับไตรมาสที่แล้ว พบว่ามีจำนวนเพิ่มขึ้นคิดเป็นร้อยละ 24.41 (ไตรมาสที่แล้ว มีจำนวน 34,339 คน) โดยเพศชายยังเป็นสัดส่วนที่มากกว่าเพศหญิง และภูมิลำเนาที่แรงงานไทยแจ้งความประสงค์มากที่สุดยังคงเป็นภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปรากฏรายละเอียดในตาราง 5 ทั้งนี้ หากเปรียบเทียบอัตราการเปลี่ยนแปลงของการแจ้งความประสงค์เดินทางไปทำงานต่างประเทศพบว่าภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพิ่มขึ้นมากที่สุดคือ ร้อยละ 36.79 สำหรับภูมิภาคที่มีอัตราการเปลี่ยนแปลงในทางลดลงคือ กรุงเทพมหานครและภาคกลาง ลดลงร้อยละ 8.01 และ 2.95 ตามลำดับ

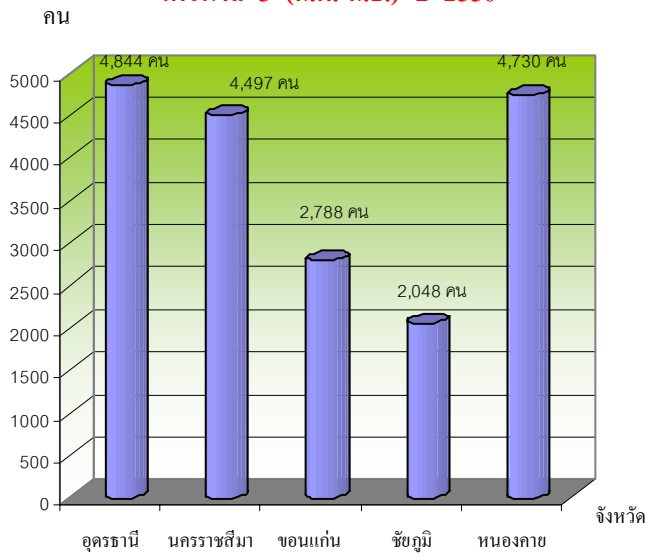
ตาราง 5 เปรียบเทียบจำนวนแรงงานไทยที่แจ้งความประสงค์เดินทางไปทำงานต่างประเทศ จำแนกตามภูมิลำเนาและเพศ ไตรมาส 2 - 3 ปี 2550

ภูมิลำเนา	ไตรมาส 2/2550 (คน)	ไตรมาส 3/2550 (คน)	อัตราการเปลี่ยนแปลง (ภาพรวม)
กรุงเทพมหานคร	1,335	1,228	-8.01
ภาคกลาง	2,808	2,725	-2.95
ภาคเหนือ	8,189	8,797	7.42
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	21,595	29,540	36.79
ภาคใต้	412	430	4.37
ทั่วราชอาณาจักร	34,339	42,720	24.41

ที่มา : กรมการจัดหางาน

เมื่อพิจารณาข้อมูลเป็นรายจังหวัด พบว่าจังหวัดที่มีการแจ้งความประสงค์เดินทางไปทำงานมากที่สุด 5 อันดับแรก ได้แก่ 1) อุดรธานี 4,844 คน คิดเป็นร้อยละ 11.34 ของแรงงานที่แจ้งความประสงค์ทั้งหมด 2) หนองคาย 4,730 คน (ร้อยละ 11.07) 3) นครราชสีมา 4,497 คน (ร้อยละ 10.53) 4) ขอนแก่น 2,788 คน (ร้อยละ 6.53) และ 5) ชัยภูมิ 2,048 คน (ร้อยละ 4.79) (แผนภูมิ 24) ซึ่งตัวเลขดังกล่าวสอดคล้องกับข้อมูลการแจ้งความประสงค์จำแนกตามภูมิลำเนาที่พบว่าภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีผู้แจ้งความประสงค์สูงสุดนั่นเอง

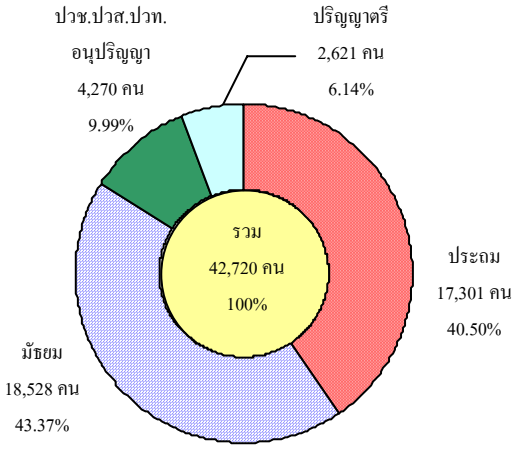
แผนภูมิ 24 แรงงานไทยที่แจ้งความประสงค์ไปทำงานต่างประเทศจำแนกตามจังหวัด 5 อันดับแรก ไตรมาส 3 (ก.ค.-ก.ย.) ปี 2550



ที่มา : กรมการจัดหางาน

ผู้แจ้งความประสงค์ไปทำงานต่างประเทศผ่านกรมการจัดหางาน ส่วนใหญ่เป็นผู้มีการศึกษาระดับประถมศึกษา ซึ่งมีถึงร้อยละ 40.50 (17,301 คน) ของผู้แจ้งความประสงค์ทั้งหมด รองลงมาคือระดับมัธยมศึกษา จำนวน 18,528 คน คิดเป็นร้อยละ 43.37 และระดับ ปวช. /ปวส. /ปวท./อนุปริญญา จำนวน 4,270 คน คิดเป็นร้อยละ 9.99 ขณะที่ระดับปริญญาตรีมีจำนวนน้อยที่สุดคือ 2,621 คน คิดเป็นร้อยละ 6.14 (แผนภูมิ 25)

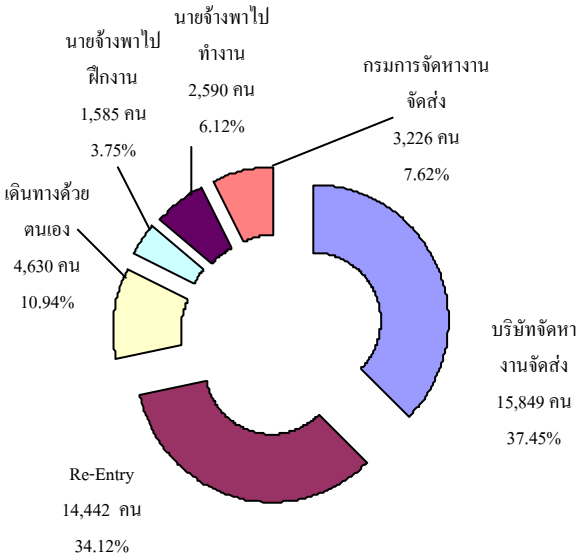
แผนภูมิ 25 แรงงานไทยที่แจ้งความประสงค์เดินทางไปทำงานต่างประเทศ จำแนกตามระดับการศึกษา ไตรมาส 3 (ก.ค.-ก.ย.) ปี 2550



ที่มา : กรมการจัดหางาน

ในส่วนของการอนุญาตให้ไปทำงานต่างประเทศไตรมาส 3 ปี 2550 พบว่าแรงงานไทยที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานต่างประเทศที่มีจำนวนทั้งสิ้น 42,322 คน คิดเป็นร้อยละ 99.07 ของผู้แจ้งความประสงค์ไปทำงานต่างประเทศในไตรมาสนี้ หากพิจารณาตามวิธีการเดินทางของผู้ที่เดินทางไปทำงานพบว่า ส่วนใหญ่เป็นประเภทไปโดยบริษัทจัดหางานจัดส่ง ซึ่งมีจำนวน 15, 849 คน คิดเป็นร้อยละ 37.45 รองลงมาประเภท Re-Entry คือกลับไปทำงานอีกครั้งหนึ่งโดยการต่ออายุสัญญา 14,442 คน (ร้อยละ 34.12) เดินทางด้วยตนเองมี 4,630 คน (ร้อยละ 10.94) กรมการจัดหางานจัดส่งมี 3,226 คน (ร้อยละ 7.62) นายจ้างพาไปทำงาน จำนวน 2,590 คน (ร้อยละ 6.12) และนายจ้างพาไปฝึกงาน 1,585 คน (ร้อยละ 3.75)

แผนภูมิ 26 แรงงานไทยที่ได้รับอนุญาตไปทำงานต่างประเทศ จำแนกตามวิธีเดินทางไตรมาส 3 (ก.ค.-ก.ย.) ปี 2550



ที่มา : กรมการจัดหางาน

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับไตรมาสที่แล้ว พบว่าผู้ได้รับอนุญาตให้ไปทำงานต่างประเทศในภาพรวมไตรมาสนี้มีจำนวนเพิ่มขึ้นจากไตรมาสที่แล้ว 903 คน คิดเป็นร้อยละ 2.18 โดยผู้ได้รับอนุญาตให้ไปทำงานเกือบทุกประเภทมีสัดส่วนสูงขึ้น โดยเฉพาะประเภทกรมการจัดหางานจัดส่งมีอัตราการเปลี่ยนแปลงสูงขึ้นถึงร้อยละ 163.78 สำหรับประเภทที่มีสัดส่วนลดลงคือประเภท Re-Entry โดยมีอัตราการเปลี่ยนแปลงลดลงร้อยละ 16.35 จากไตรมาสที่แล้ว ดังปรากฏในตาราง 6

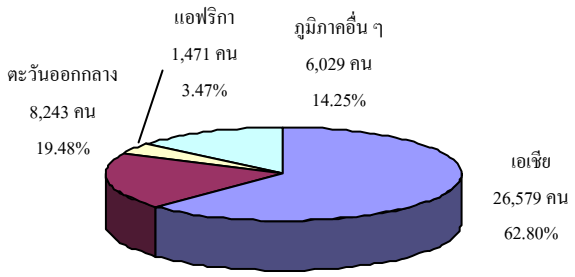
ตาราง 6 เปรียบเทียบแรงงานไทยที่ได้รับอนุญาตไปทำงานต่างประเทศ จำแนกตามวิธีการเดินทาง ไตรมาส 2 - 3 ปี 2550

วิธีการเดินทาง	ไตรมาส 2 ปี 2550		ไตรมาส 3 ปี 2550		อัตราการเปลี่ยนแปลง
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
1. บริษัทจัดหางานจัดส่ง	15,092	36.44	15,849	37.45	5.01
2. Re-Entry	17,265	41.68	14,442	34.12	-16.35
3. เดินทางด้วยตนเอง	4,233	10.22	4,630	10.94	9.38
4. นายจ้างพาไปฝึกงาน	1,525	3.68	1,585	3.75	3.93
5. นายจ้างพาไปทำงาน	2,081	5.02	2,590	6.12	24.46
6. กรมการจัดหางานจัดส่ง	1,223	2.95	3,226	7.62	163.78
รวม	**41,419**	**100.0**	**42,322**	**100.0**	**2.18**

ที่มา : กรมการจัดหางาน

แรงงานไทยที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานในไตรมาส 3 ปี 2550 ส่วนใหญ่จะไปทำงานในภูมิภาคเอเชีย มีจำนวน 26,579 คน คิดเป็นร้อยละ 62.8 ของแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศทั้งหมด รองลงมาคือภูมิภาคตะวันออกกลาง จำนวน 8,243 คน ร้อยละ 19.48 และแอฟริกา 1,471 คน ร้อยละ 3.47 โดยในภูมิภาคเอเชีย ประเทศที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานสูงสุดคือไต้หวัน 13,153 คน รองลงมาคือสิงคโปร์ 3,572 คน และเกาหลีใต้ 3,407 คน ส่วนภูมิภาคตะวันออกกลาง ประเทศสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์เป็นประเทศที่แรงงานไทยไปทำงานมากที่สุด มีจำนวน 2,583 คน (ร้อยละ 31.33 ของแรงงานที่เดินทางไปทำงานในภูมิภาคตะวันออกกลางทั้งหมด) รองลงมาคือ ประเทศอิสราเอล จำนวน 2,007 คน (ร้อยละ 24.35 ของแรงงานที่เดินทางไปทำงานในภูมิภาคตะวันออกกลางทั้งหมด)

แผนภูมิ 27 แรงงานไทยที่ได้รับอนุญาตไปทำงานต่างประเทศ จำแนกตามภูมิภาค ไตรมาส 3 ปี 2550



ที่มา : กรมการจัดหางาน

สำหรับแรงงานไทยที่ได้รับอนุมัติให้เดินทางไปทำงานต่างประเทศ จำนวน 42,322 คน ที่กล่าวมาแล้ว ถ้าพิจารณาอาชีพที่เดินทางไปพบว่าอาชีพที่เดินทางไปสูงสุด 5 อันดับแรก คือ

1) ผู้ปฏิบัติงานโดยใช้ฝีมือในธุรกิจต่าง ๆ ได้แก่ การก่อสร้าง ปฏิบัติงานในเหมืองแร่ งานโลหะ เครื่องจักร การพิมพ์ ฯลฯ จำนวน 14,016 คน คิดเป็นร้อยละ 33.12

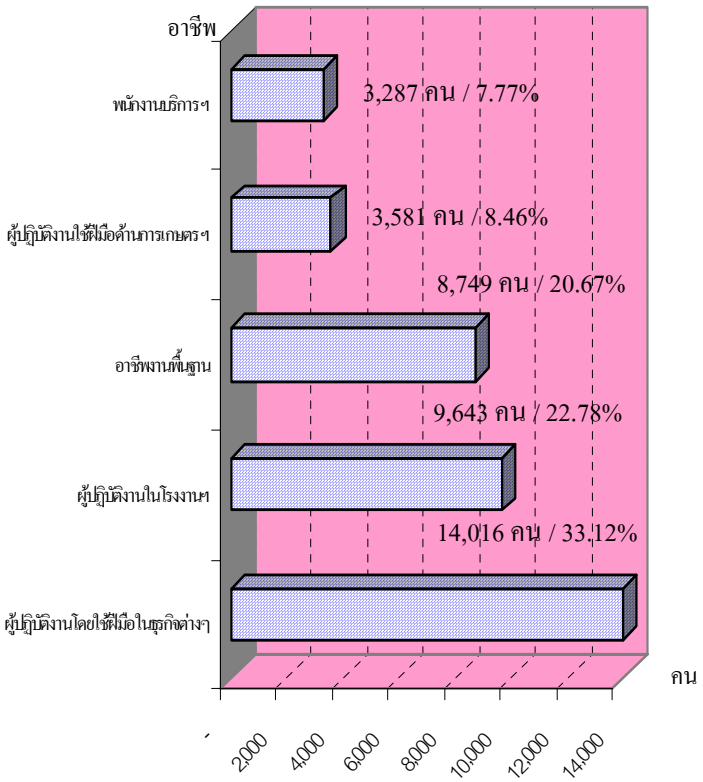
2) อาชีพผู้ปฏิบัติงานในโรงงานผู้ควบคุมเครื่องจักรและผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ 9,643 คน (ร้อยละ 22.78)

3) อาชีพงานพื้นฐาน 8,749 คน (ร้อยละ 20.67)

4) ผู้ปฏิบัติงานฝีมือด้านการเกษตรและประมง 3,581 คน (ร้อยละ 8.46)

5) พนักงานบริการ พนักงานขายในร้านค้าและตลาด 3,287 คน (ร้อยละ 7.77)

แผนภูมิ 28 แรงงานไทยที่ได้รับอนุมัติไปทำงานต่างประเทศ จำแนกตามอาชีพ (5 อันดับแรก) ไตรมาส 3 (ก.ค. – ก.ย.) ปี 2550



ที่มา : กรมการจัดหางาน

3) การพัฒนาศักยภาพแรงงาน

กระทรวงแรงงานโดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้ดำเนินการฝึกอบรมพัฒนาผู้ใช้แรงงานในรูปแบบต่าง ๆ ได้แก่ 1) การฝึกเตรียมเข้าทำงาน เป็นการฝึกอาชีพให้กลุ่มแรงงานใหม่หรือผู้ถูกเลิกจ้างว่างงาน ที่ประสงค์เข้าสู่ตลาดแรงงานให้มีความรู้ทักษะฝีมือ 2) การฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน และการฝึกเสริมทักษะ เป็นการฝึกอาชีพให้แรงงานที่ทำงานอยู่แล้วหรือถูกเลิกจ้างเพื่อเพิ่มความรู้ทักษะและฝีมือ เฉพาะด้านให้ทันกับเทคโนโลยีร่วมสมัย สร้างโอกาสการมีงานทำ การฝึก

ประเภทนี้มีทั้งส่วนที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการเอง และการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในภาคเอกชน นอกจากนี้ยังมีภารกิจทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือแรงงานไทยให้มีมาตรฐานฝีมือสอดคล้องและทัดเทียมกับมาตรฐานสากล ขณะเดียวกันเป็นการพัฒนาทักษะให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยภาพรวมของการฝึกต่าง ๆ ในไตรมาส 3 ปี 2550 (กรกฎาคม—กันยายน 2550)เมื่อเปรียบเทียบกับไตรมาสที่แล้ว พบว่าไตรมาสนี้มีการฝึกเตรียมเข้าทำงาน จำนวน 3,150 คน ลดลงจากไตรมาสที่แล้วจำนวน 3,309 คน ขณะที่การฝึกยกระดับฝีมือแรงงานในไตรมาสนี้มีการฝึก จำนวน 35,332 คน ซึ่งเพิ่มขึ้นร้อยละ 9.09 จากไตรมาสที่แล้วที่มีการฝึกอบรม 32,387 คน ในส่วนการฝึกเสริมทักษะ พบว่าในไตรมาสนี้มีผู้เข้ารับการฝึก 17,559 คน ลดลงร้อยละ 9.28 จากไตรมาส 2 ที่มีผู้เข้ารับการฝึกอบรม 19,355 คน

ตาราง 7 แสดงจำนวนผู้ได้รับการฝึกเตรียมทำงาน / ยกระดับฝีมือแรงงาน / ฝึกเสริมทักษะ ไตรมาส 2—3 ปี 2550 จำแนกตามภูมิภาค

ภูมิภาค	ไตรมาส 2 ปี 2550 (คน)			ไตรมาส 3 ปี 2550 (คน)		
	ฝึกเตรียมเข้าทำงาน	ฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน	ฝึกเสริมทักษะ	ฝึกเตรียมเข้าทำงาน	ฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน	ฝึกเสริมทักษะ
กรุงเทพมหานคร	78	640	233	95	769	403
ภาคกลาง	1,323	10,719	4,292	1,077	13,023	6,215
ภาคเหนือ	1,718	6,630	5,281	397	5,885	3,024
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	2,075	6,240	6,752	1,124	8,591	6,021
ภาคใต้	1,265	8,158	2,797	457	7,064	1,896
ทั่วราชอาณาจักร	6,459	32,387	19,355	3,150	35,332	17,559

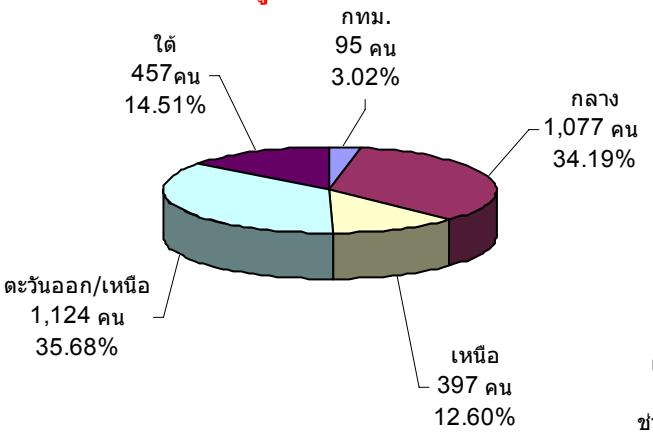
ที่มา : กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

หมายเหตุ : ไตรมาส 2 ข้อมูล ณ วันที่ 26 กรกฎาคม 2550 / ไตรมาส 3 ข้อมูล ณ วันที่ 30 ตุลาคม 2550

การฝึกเตรียมเข้าทำงานในรอบไตรมาสนี้ทั้งสิ้น 3,150 คน ภูมิภาคที่ฝึกสูงสุดคือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 1,124 คน คิดเป็นร้อยละ 35.68 รองลงมาคือภาคกลาง 1,077 คน (ร้อยละ 34.19) และภาคใต้ 457 คน (ร้อยละ 14.51) (แผนภูมิ29) หากพิจารณาตามกลุ่มอาชีพ พบว่า กลุ่มอาชีพที่มีการฝึกเตรียมเข้าทำงานสูงสุดคือ กลุ่มอาชีพธุรกิจและบริการมีจำนวน 1,040 คน คิดเป็นร้อยละ 33.02 รองลงมาคือช่างไฟฟ้าอิเลคทรอนิกส์ คอมพิวเตอร์ จำนวน 732 คน (ร้อยละ 23.24) และช่างอุตสาหกรรมศิลป์ จำนวน 504 คน (ร้อยละ 16.0) ทั้งนี้ จำนวนผู้เข้าฝึกเตรียมเข้าทำงาน 3,150 คน พบว่า ผ่านการฝึกจำนวน 1,661 คน คิดเป็นร้อยละ 52.73 ของผู้เข้ารับการฝึก

และผู้ผ่านการฝึกมีงานทำจำนวน 683 คน คิดเป็นร้อยละ 41.12 ของผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงาน (รายละเอียดในตารางภาคผนวก13)

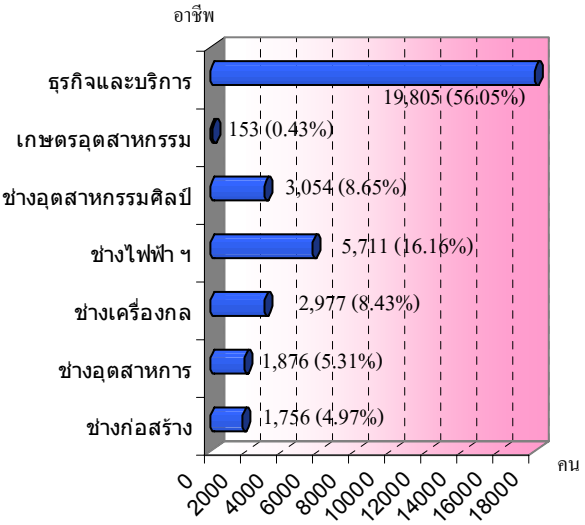
แผนภูมิ 29 การฝึกเตรียมเข้าทำงาน
จำแนกตามภูมิภาค ไตรมาส 3 ปี 2550



ที่มา : กรมพัฒนาฝีมือแรงงานข้อมูล ณ วันที่ 30 ตุลาคม 2550

สำหรับการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานในไตรมาส 3 ปี 2550 ข้อมูล ณ วันที่ 30 ตุลาคม 2550 มีการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานทั้งสิ้น 35,332 คน โดยภูมิภาคที่มีการฝึกมากที่สุดคือ ภาคกลาง มีจำนวน 13,023 คน คิดเป็นร้อยละ 36.86 รองลงมาคือภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 8,591 คน (ร้อยละ 24.31) ภาคใต้ร้อยละ 19.99 (7,064 คน) และภาคเหนือร้อยละ 16.66 (5,885 คน) เมื่อพิจารณาตามกลุ่มอาชีพที่ฝึกพบว่ากลุ่มธุรกิจและบริการมีการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานสูงสุดคือร้อยละ 56.05 (19,805 คน) รองลงมาคือ กลุ่มช่างไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์ คอมพิวเตอร์ มีการฝึกยกระดับร้อยละ 16.16 (5,711 คน) และกลุ่มช่างอุตสาหกรรมศิลป์ร้อยละ 8.65 (3,054 คน) ซึ่งมีสัดส่วนใกล้เคียงกับกลุ่มอาชีพช่างเครื่องกลคือร้อยละ 8.43 (2,977 คน) ทั้งนี้ ผู้เข้ารับการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานจำนวน 35,332 คน พบว่าผ่านการฝึกจำนวน 34,077 คน คิดเป็นร้อยละ 96.45 ของผู้เข้ารับการฝึกทั้งหมด และในจำนวนผู้ผ่านการฝึกพบว่า มีงานทำ 20,927 คน คิดเป็นร้อยละ 61.41 ของผู้ผ่านการฝึกทั้งหมด

แผนภูมิ 30 การฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน
จำแนกตามกลุ่มอาชีพไตรมาส 3 (ก.ค. – ก.ย.) ปี 2550



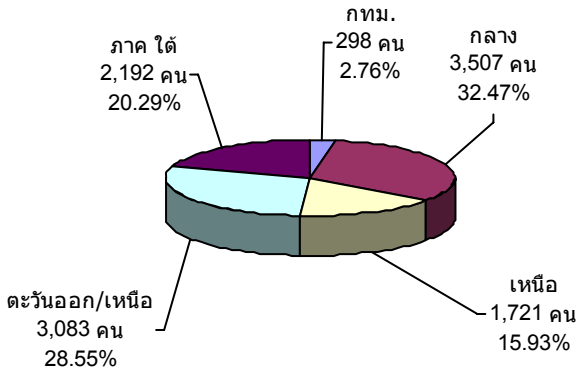
ที่มา : กรมพัฒนาฝีมือแรงงานข้อมูล ณ วันที่ 30 ตุลาคม 2550
หมายเหตุ : ข้อมูลเบื้องต้น

นอกจากนี้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานยังได้มีการฝึกเสริมทักษะ โดยในไตรมาส 3 ปี 2550 ข้อมูล ณ วันที่ 30 ตุลาคม 2550 พบว่าสามารถฝึกเสริมทักษะได้ทั้งสิ้น 17,559 คน โดยภูมิภาคที่มีการฝึกมากที่สุด คือภาคกลาง จำนวน 6,215 คน (ร้อยละ 35.39) รองลงมาคือภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 6,021 คน คิดเป็นร้อยละ 34.29 และภาคเหนือ 3,024 คน (ร้อยละ 17.22) และ เมื่อพิจารณาตามกลุ่มอาชีพ พบว่ากลุ่มอาชีพที่ฝึกสูงสุดคือช่างธุรกิจและบริการ 6,239 คน (ร้อยละ 35.53) รองลงมาคืออาชีพ

ช่างอุตสาหกรรมศิลป์ จำนวน 4,375 คน (ร้อยละ 24.92) และช่างก่อสร้าง 3,174 คน (ร้อยละ 18.08) (ตารางภาคผนวก 13)

ส่วนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน มีการทดสอบทั้งสิ้น 10,801 คน เพิ่มขึ้นจากไตรมาสที่แล้วที่มีการทดสอบ 7,881 คน คิดเป็นร้อยละ 37.05 (เพิ่มขึ้นจำนวน 2,920 คน) โดยภาคที่มีการทดสอบมากที่สุดในไตรมาสนี้ คือ ภาคกลาง จำนวน 3,507 คน คิดเป็นร้อยละ 32.47 รองลงมาคือภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีจำนวน 3,083 คน (ร้อยละ 28.55) และภาคใต้ที่มีจำนวน 2,192 คน คิดเป็นร้อยละ 20.29 (แผนภูมิ31) โดยการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เมื่อจำแนกตามประเภทการทดสอบ พบว่าเป็นการทดสอบมาตรฐานฝีมือแห่งชาติ 9,726 คน คิดเป็น ร้อยละ 90.05 ของผู้เข้ารับการทดสอบทุกประเภท การทดสอบมาตรฐานเฉพาะสถานประกอบการมี 785 คน (ร้อยละ 7.27) และการทดสอบฝีมือแรงงานเพื่อไปทำงานต่างประเทศ 290 คน (ร้อยละ 2.68)

แผนภูมิ 31 การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน จำแนกตามภูมิภาคไตรมาส 3 ปี 2550



ที่มา : กรมพัฒนาฝีมือแรงงานข้อมูล ณ วันที่ 30 ตุลาคม 2550

เมื่อพิจารณาผู้เข้าการทดสอบมาตรฐานฝีมือ จำแนกตามกลุ่มอาชีพจะพบว่า กลุ่มอาชีพที่มีการทดสอบมากที่สุด คือ กลุ่มธุรกิจและบริการ มีจำนวน 3,863 คน คิดเป็นร้อยละ 35.77 รองลงมาคือช่างเครื่องกล 1,967 คน (ร้อยละ 18.21) และกลุ่มช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ คอมพิวเตอร์ จำนวน 1,829 คน (ร้อยละ 16.93)

ในส่วนผู้เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน จำนวน 10,801 คน พบว่าผ่านการทดสอบจำนวน 7,265 คน คิดเป็นร้อยละ 67.26 ของผู้เข้ารับการทดสอบทั้งหมด

การพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นเรื่องที่หลายฝ่ายต้องช่วยกันทั้งภาครัฐ เอกชน คือ ผู้ประกอบการหรือเจ้าของสถานประกอบการ รวมถึงลูกจ้าง ทั้งนี้ เพราะการพัฒนาฝีมือแรงงานจะเป็นการเพิ่มผลิตภาพ ประสิทธิภาพในการทำงาน อีกทั้งจะเป็นการรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี รวมถึงความเป็นมาตรฐานในระดับต่าง ๆ ทั้งระดับประเทศและระดับโลก ขณะเดียวกันเพื่อให้สอดรับกับความต้องการของตลาดแรงงาน ดังนั้น นอกจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะเป็นผู้ดำเนินการโดยตรงแล้วตามที่ได้กล่าวมาแล้ว ยังมีการส่งเสริมให้ดำเนินการโดยภาคเอกชน ซึ่งพบว่าไตรมาส 3 ปี 2550 สถานประกอบการที่มีการพัฒนาฝีมือแรงงานมีจำนวนทั้งสิ้น 1,396 แห่ง โดยเป็นสถานประกอบการในภาคกลางสูงที่สุดจำนวน 1,117 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 80.01 รองลงมาคือภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคใต้ โดยมีจำนวน 121 แห่ง (ร้อยละ 8.67) 105 แห่ง (ร้อยละ 7.52) และ 53 แห่ง (ร้อยละ 3.8) ตามลำดับ มีผู้เข้ารับการฝึกทั้งสิ้น 199,236 คน มีผู้ผ่านการฝึกทั้งสิ้น

198,348คน คิดเป็นสัดส่วนถึงร้อยละ 99.55 ของผู้เข้าฝึกอบรมทั้งหมด โดยมีค่าใช้จ่ายทั้งสิ้น 54,151,852.04 บาท

4) การคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการ

ภายหลังจากที่กระทรวงแรงงาน ได้ส่งเสริมการมีงานทำและการพัฒนาฝีมือแรงงานให้กลุ่มผู้ใช้แรงงานเพื่อยกระดับฝีมือให้เป็นที่ยอมรับของตลาดแรงงานและทัดเทียมมาตรฐานสากลแล้ว กระทรวงแรงงานยังมีภารกิจที่เกิดขึ้นต่อเนื่อง ซึ่งดำเนินการโดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานคือการคุ้มครองลูกจ้าง/ผู้ใช้แรงงาน ให้ได้รับความเป็นธรรมในการจ้างงาน ภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพื่อไม่ให้ถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้างโดยมีจุดมุ่งหมายสูงสุด คือให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ขณะเดียวกันในอีกด้านหนึ่งก็ต้องผดุงไว้ซึ่งความยุติธรรมกับฝ่ายนายจ้าง กล่าวคือไม่โอนเอียงไปด้านใดด้านหนึ่ง เพื่อให้ผู้ใช้แรงงานได้รับรายได้และสวัสดิการที่เป็นธรรมเพียงพอต่อการดำรงชีวิต รวมถึงได้รับการคุ้มครองแรงงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นโดยการดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กล่าวมาแล้ว มี 4 ภารกิจ คือ การคุ้มครองแรงงาน การจัดสวัสดิการแรงงาน การส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน และการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งจะได้กล่าวในรายละเอียดต่อไป

4.1 การตรวจแรงงาน

การตรวจแรงงานคือการตรวจสถานประกอบการเป็นมาตรการหนึ่งในการคุ้มครองแรงงานเพื่อให้แน่ใจว่าผู้ใช้แรงงานได้รับการปฏิบัติและดูแลตามกฎหมาย ขณะเดียวกันจะเป็นมาตรการในการกำกับดูแลและกระตุ้นให้สถานประกอบการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานและเอาใจใส่ดูแลลูกจ้างของตนให้มากขึ้นอีกด้วย อย่างไรก็ตาม การตรวจสถานประกอบการมิใช่เป็นการไปจับผิดนายจ้าง หากแต่เป็นการตรวจเพื่อแนะนำให้ความรู้ในการปฏิบัติที่ถูกต้องแก่นายจ้าง รวมทั้งสร้างความเข้าใจแก่ลูกจ้าง / ผู้ใช้แรงงานในการปฏิบัติที่ถูกต้องอีกด้วย สำหรับในไตรมาส 3 ปี 2550 (ช่วงเดือนกรกฎาคม – กันยายน 2550) จากข้อมูลการประมวลผลทางระบบคอมพิวเตอร์ Online ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเมื่อวันที่ 12 ตุลาคม 2550 ได้ดำเนินการตรวจสถานประกอบการทั้งสิ้น 16,292 แห่ง เพิ่มขึ้นจากไตรมาสที่แล้ว 2,474 แห่ง โดยไตรมาสนี้มีลูกจ้างที่ผ่านการตรวจหรือได้รับการคุ้มครองรวม 661,335 คน จำแนกเป็นชาย 321,975 คน (ร้อยละ 48.69 ของลูกจ้างที่ตรวจทั้งหมด) โดยมีสัดส่วนที่น้อยกว่าเพศหญิงที่มี 337,973 คน (ร้อยละ 51.10 ของลูกจ้างที่ตรวจทั้งหมด) และในจำนวนลูกจ้างที่ผ่านการตรวจทั้งหมด เป็นเด็ก 1,387 คน (ร้อยละ 0.21 ของลูกจ้างที่ผ่านการตรวจทั้งหมด) ซึ่งสถานประกอบการที่ตรวจไตรมาสนี้ส่วนใหญ่เป็นสถานประกอบการขนาดเล็กมาก กล่าวคือ กว่าครึ่ง (ร้อยละ 58.61) เป็นสถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า 10 คน (9,548 แห่ง)รองลงมาเป็น

สถานประกอบการขนาด 10—49 คน ร้อยละ 28.63 (4,665 แห่ง) ขณะที่สถานประกอบการขนาดใหญ่ตั้งแต่ 300 คน ขึ้นไป มีการตรวจร้อยละ 2.62 (426 แห่ง) (ตาราง 8 และตารางภาคผนวก ที่ 14)

ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับไตรมาสที่แล้ว คือไตรมาส 2 ปี 2550 พบว่ามีการตรวจสถานประกอบการเพิ่มขึ้นจากไตรมาสที่แล้วจำนวน 2,474 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 17.90 และจำนวนลูกจ้างที่ผ่านการตรวจคุ้มครองแรงงานมีจำนวนเพิ่มขึ้น 53,699 คน คิดเป็นร้อยละ 8.84 โดยมีสถานประกอบการทุกขนาดมีปริมาณการตรวจในสัดส่วนที่เพิ่มขึ้น ยกเว้นกลุ่มขนาด 100-299 คน มีจำนวนการตรวจลดลงจาก 805 แห่งในไตรมาสที่แล้วเป็น 789 แห่งในไตรมาสนี้ รายละเอียดปรากฏตามตาราง 8

ตาราง 8 เปรียบเทียบจำนวนสถานประกอบการและลูกจ้างที่ผ่านการตรวจ ไตรมาส 2-3 ปี 2550

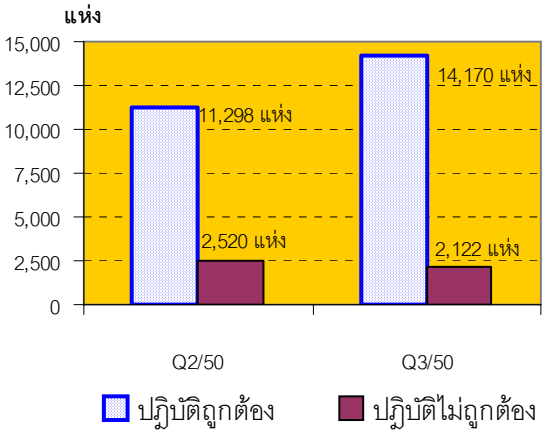
สถานประกอบการ/ลูกจ้างที่ผ่านการตรวจ				
ขนาดสถานประกอบการ	ไตรมาส 2 ปี 2550		ไตรมาส 3 ปี 2550	
	สปก.* (แห่ง)	ลูกจ้าง (คน)	สปก.* (แห่ง)	ลูกจ้าง (คน)
1 — 4 คน	4,620	10,896	5,954	13,576
5 — 9 คน	3,032	20,605	3,594	24,474
10 — 19 คน	2,175	29,669	2,421	32,763
20 — 49 คน	2,044	64,084	2,244	70,581
50 — 99 คน	757	53,940	864	62,024
100 — 299 คน	805	137,115	789	134,229
300 — 499 คน	196	74,445	211	79,067
500 — 999 คน	116	80,109	141	97,266
1,000 คน+	73	136,773	74	147,355
รวม	13,818	607,636	16,292	661,335

ที่มา : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

หมายเหตุ : 1.ไตรมาส 2 ข้อมูล ณ 13 ตุลาคม 2550
2.ไตรมาส 3 ข้อมูล ณ 12 ตุลาคม 2550
3. *สถานประกอบการ

ในส่วนผลการตรวจพบว่าสถานประกอบการส่วนใหญ่ร้อยละ 86.98 (จำนวน 14,170 แห่ง) ปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมาย ขณะที่สถานประกอบการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายมีร้อยละ 13.02 (จำนวน 2,122 แห่ง) ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบสถานประกอบการที่ปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายกับจำนวนสถานประกอบการที่ตรวจในไตรมาสนี้กับไตรมาสที่แล้วพบว่า ไตรมาสนี้มีร้อยละ 86.98 สูงกว่าไตรมาสที่แล้วที่มี ร้อยละ 81.76 (11,298 แห่ง) คิดเป็นสัดส่วนที่เพิ่มขึ้นร้อยละ 6.38 ขณะที่สถานประกอบการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องต่อสถานประกอบการที่ผ่านการตรวจทั้งหมดในไตรมาสนี้มีร้อยละ 13.02 ลดลงจากไตรมาสที่แล้วที่มีร้อยละ 18.24 คิดเป็นสัดส่วนที่ลดลงร้อยละ 28.62รายละเอียดปรากฏในแผนภูมิที่ 32 แสดงให้เห็นว่าในไตรมาสนี้สถานประกอบการทำถูกกฎหมายมากขึ้นนั่นเอง

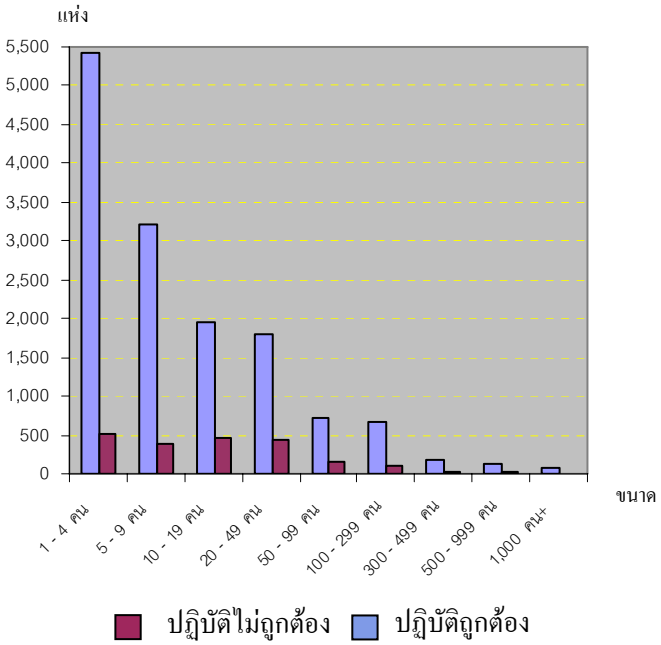
แผนภูมิ 32 เปรียบเทียบผลการตรวจสถานประกอบการไตรมาส 2 และ 3 ปี 2550



ที่มา : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
ไตรมาส 2 ปี 50 ข้อมูล ณ วันที่ 13 ตุลาคม พ.ศ. 2550
ไตรมาส 3 ปี 50 ข้อมูล ณ วันที่ 12 ตุลาคม พ.ศ. 2550

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบเฉพาะกลุ่มสถานประกอบการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมาย โดยเปรียบเทียบจำนวนสถานประกอบการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องในแต่ละขนาดสถานประกอบการกับสถานประกอบการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องทั้งหมด ในไตรมาส 3 ปี 2550 (กรกฎาคม – กันยายน 2550) พบว่าสถานประกอบการขนาดเล็กจะปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายมาก โดยเฉพาะสถานประกอบการขนาด 1-4 คน ขนาด 10-19 คน และขนาด 20-49 คน โดยมีการปฏิบัติไม่ถูกต้องร้อยละ 24.7 21.49 และ 20.78 ของสถานประกอบการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องทั้งหมดตามลำดับ (เปรียบเทียบเฉพาะในกลุ่มที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมาย) และเมื่อศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตราการปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายในแต่ละขนาดสถานประกอบการ โดยคำนวณจากจำนวนสถานประกอบการที่ปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายกับสถานประกอบการที่ตรวจทั้งหมดในแต่ละขนาดสถานประกอบการ และเปรียบเทียบกันตามขนาดสถานประกอบการ จะพบว่าสถานประกอบการที่มีขนาดใหญ่โดยขนาด 300 คนขึ้นไป มีอัตราการปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายเฉลี่ยสูงสุดถึงร้อยละ 88.49 รองลงมาคือสถานประกอบการขนาดเล็กที่มีคนงาน 1-19 คน มีอัตราเฉลี่ยร้อยละ 87.21 และขนาด 100 – 299 คน มีอัตราร้อยละ 85.93 ส่วนสถานประกอบการขนาดกลาง 20-99 คน มีการปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ร้อยละ 81.55 อย่างไรก็ตาม สัดส่วนดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าในจำนวนสถานประกอบการ 100 แห่ง มีการปฏิบัติถูกต้องจำนวนมากกว่า 80 แห่ง รายละเอียดปรากฏตามแผนภูมิ 33

แผนภูมิ 33 เปรียบเทียบสถานประกอบการที่ปฏิบัติถูกต้อง/ไม่ถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ไตรมาส 3 (ก.ค. – ก.ย.) ปี 2550

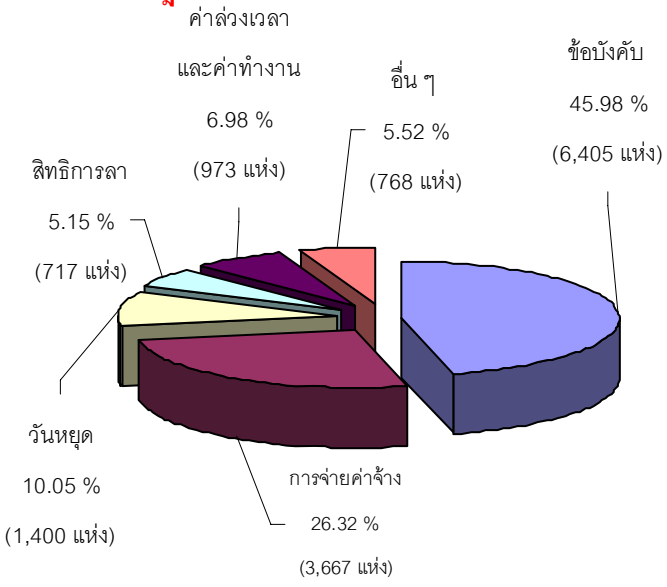


ที่มา : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
ข้อมูล ณ วันที่ 12 ตุลาคม พ.ศ. 2550

สำหรับสถานประกอบการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานจำนวน 2,122 แห่ง ซึ่งบางแห่งมีเรื่องที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องหลายเรื่อง โดยพบว่าเรื่องที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องมีทั้งสิ้น 13,930 เรื่อง ซึ่งเป็นจำนวนที่เพิ่มขึ้นจากไตรมาสที่แล้วที่มีจำนวน 11,494 เรื่อง โดยเพิ่มขึ้นคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 21.19 ทั้งนี้ เรื่องที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องเมื่อเปรียบเทียบกับเรื่องปฏิบัติไม่ถูกต้องทั้งหมดพบว่าเกือบครึ่งเป็นเรื่องข้อบังคับในการทำงานกล่าวคือร้อยละ 45.98 (6,405 แห่ง) ของเรื่องที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องทั้งหมด เป็นความผิดเรื่องการไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับในการทำงานซึ่งมักจะ

พบว่าเป็นเพราะสถานประกอบการส่วนใหญ่มิได้จัดทำระเบียบข้อบังคับ หรือมิได้ติดประกาศข้อบังคับการทำงาน ซึ่งได้แก่ การกำหนดวันหยุด เวลาทำงาน เวลาพัก ฯลฯ ให้ลูกจ้างทราบทั่วกัน ทั้งนี้ ตามระเบียบปฏิบัติของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้นายจ้างต้องติดประกาศหรือเผยแพร่ข้อบังคับการทำงานให้ลูกจ้างทราบ พร้อมส่งสำเนาระเบียบข้อบังคับที่ประกาศดังกล่าวให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานทราบด้วย แต่ในทางปฏิบัตินายจ้างบางรายมิได้ติดประกาศหรือติดประกาศแต่มิได้ทำสำเนาแจ้งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานทราบจึงถือว่าปฏิบัติไม่ถูกต้อง สำหรับเรื่องที่ปฏิบัติไม่ถูกต้อง 4 อันดับถัดมา ได้แก่ การจ่ายค่าจ้าง จำนวน 3,667 แห่ง (ร้อยละ 26.32) วันหยุด 1,400 แห่ง (ร้อยละ 10.05) ค่าล่วงเวลาและค่าทำงาน 973 แห่ง (ร้อยละ 6.98) และเรื่องสิทธิการลา 717 แห่ง (ร้อยละ 5.15) รายละเอียดตามตารางภาคผนวกที่ 15 และแผนภูมิที่ 34

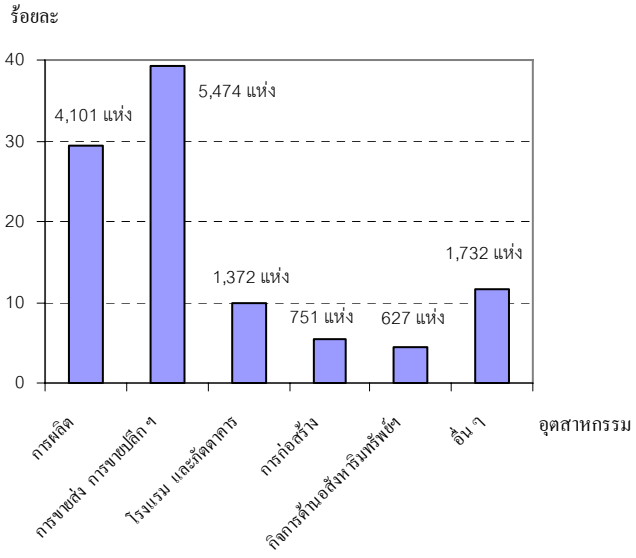
แผนภูมิ 34 เรื่องที่สถานประกอบการปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมาย 5 อันดับแรก ไตรมาส 3 ปี 2550



ที่มา : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
ข้อมูล ณ วันที่ 12 ตุลาคม พ.ศ. 2550

เมื่อพิจารณาเรื่องที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม ในไตรมาส 3 ปี 2550 (กรกฎาคม – กันยายน 2550)พบว่าประเภทอุตสาหกรรมที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายสูงสุด 5 อันดับแรก ได้แก่ 1) การขายส่งการขายปลีก การซ่อมแซมรถยนต์ รถจักรยานยนต์ ของใช้ส่วนบุคคลและของใช้ในครัวเรือน ร้อยละ 39.30 (5,474 แห่ง) 2) การผลิต ร้อยละ 29.44 (4,101แห่ง) 3)โรงแรมและภัตตาคาร ร้อยละ 9.85 (1,372 แห่ง) 4) การก่อสร้าง ร้อยละ 5.39 (751 แห่ง)และ 5) กิจการด้านอสังหาริมทรัพย์ การให้เช่า และกิจกรรมทางธุรกิจ ร้อยละ 4.5 (627 แห่ง)

แผนภูมิ 35 ประเภทอุตสาหกรรมที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมาย 5 อันดับแรก ไตรมาส 3 (ก.ค.-ก.ย.) ปี 2550



ที่มา : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
ข้อมูล ณ วันที่ 12 ตุลาคม พ.ศ. 2550

หากเปรียบเทียบกับไตรมาสที่ผ่านมา พบว่าประเภทอุตสาหกรรมที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตาม

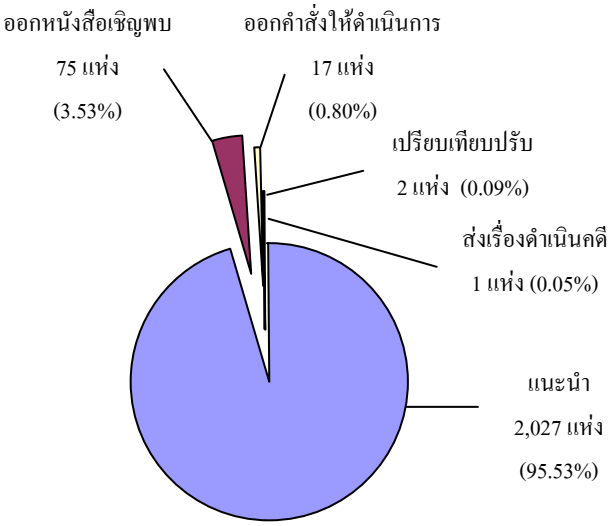
กฎหมาย 5 อันดับแรก ในไตรมาสนี้ (พิจารณาจากประเด็นเรื่องที่ปฏิบัติไม่ถูกต้อง) เป็นประเภทอุตสาหกรรมเดียวกับไตรมาสที่ผ่านมา

ตาราง 9 เปรียบเทียบประเภทอุตสาหกรรมที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมาย (5 อันดับแรก) ไตรมาส 2-3 ปี 2550

ประเภทอุตสาหกรรม	ไตรมาส 2 ปี 2550		ไตรมาส 3 ปี 2550	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมรถยนต์รถจักรยานยนต์ ของใช้ส่วนบุคคลและของใช้ครัวเรือน	3,814	33.18	5,474	39.30
2. การผลิต	3,690	32.10	4,101	29.44
3.โรงแรมและภัตตาคาร	1,000	8.7	1,372	9.85
4. การก่อสร้าง	903	7.86	751	5.39
5. กิจการต้านอสังหาริมทรัพย์	577	5.02	627	4.5

เมื่อกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานตรวจพบว่าสถานประกอบการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน จะมีการดำเนินการเพื่อให้สถานประกอบการนั้นปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ลูกจ้าง ได้แก่ การแนะนำให้นายจ้างปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้อง ออกหนังสือเชิญพบ ออกคำสั่งให้ดำเนินการ เปรียบเทียบปรับ หรือส่งเรื่องดำเนินคดี ทั้งนี้ การจะดำเนินการในลักษณะใดจะพิจารณาตามความรุนแรงของปัญหา จากตัวเลขข้างต้นที่พบว่าเรื่องที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายเกือบครึ่ง (ร้อยละ 45.98) เป็นเรื่องข้อบังคับซึ่งมักจะได้แก่ การไม่จัดทำระเบียบข้อบังคับการทำงาน การไม่ส่งสำเนาระเบียบข้อบังคับ หรือไม่เผยแพร่และปิดประกาศให้ลูกจ้างทราบตามที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น การดำเนินการส่วนใหญ่จึงเป็นไปในทางให้คำแนะนำแก่เจ้าของสถานประกอบการเพื่อปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายต่อไป โดยมีสัดส่วนร้อยละ 95.53 (2,027 แห่ง) รองลงมาคือ ออกหนังสือเชิญพบมีร้อยละ 3.53 (75 แห่ง) ออกคำสั่งให้ดำเนินการมีร้อยละ 0.80 (17 แห่ง) ส่วนการเปรียบเทียบปรับและส่งเรื่องดำเนินคดีมีสัดส่วนใกล้เคียงกันคือร้อยละ 0.09 (2 แห่ง) และ 0.05 (1 แห่ง) ตามลำดับ (ดูรายละเอียดในภาคผนวกตารางที่ 14)

แผนภูมิ 36 การดำเนินการของเจ้าหน้าที่สำหรับสถานประกอบการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมาย



ที่มา : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
ข้อมูล ณ วันที่ 12 ตุลาคม พ.ศ. 2550

สำหรับการตรวจความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งเป็นเครื่องมือในการคุ้มครองดูแลความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้าง รวมถึงเป็นอีกมาตรการหนึ่งที่ดำเนินการเพื่อกระตุ้นส่งเสริมให้เจ้าของสถานประกอบการเห็นความสำคัญ และตระหนักถึงเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน เพราะหากการทำงานมีความปลอดภัยย่อมส่งผลถึงคุณภาพชีวิตที่ดีของผู้ใช้แรงงานตามมา เมื่อคนงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีจะทำงานอย่างมีความสุขและจะส่งผลต่อผลผลิตที่

เพิ่มสูงขึ้นของสถานประกอบการอันนำไปสู่ผลกำไรตามมาในท้ายที่สุดนั่นเอง ในรอบไตรมาสที่ 3 ปี 2550 ช่วงเดือนกรกฎาคม—กันยายน 2550 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้ดำเนินการตรวจความปลอดภัยในสถานประกอบการทั้งสิ้น 5,865 แห่ง ลูกจ้างที่ผ่านการตรวจทั้งสิ้น 415,214 คน โดยในไตรมาส 3 นี้ การตรวจสถานประกอบการมีจำนวนเพิ่มขึ้นจากไตรมาส 2 ปี 2550 คิดเป็นร้อยละ 7.46 (ไตรมาส 2 ปี 2550 ตรวจ 5,458แห่ง) ขณะที่สัดส่วนของลูกจ้างที่ได้รับการดูแลคุ้มครองด้านความปลอดภัยกลับลดลงคิดเป็นร้อยละ 21.63 จากไตรมาส 2 ปี 2550 ที่มีลูกจ้างผ่านการตรวจ 529,786 คน แสดงให้เห็นว่าในไตรมาสนี้การตรวจความปลอดภัยในสถานประกอบการขนาดเล็กมีสัดส่วนที่สูงขึ้น จึงทำให้ยอดรวมลูกจ้างลดลงเนื่องจากสถานประกอบการเล็กจะมีลูกจ้างน้อยนั่นเอง

ตาราง 10 เปรียบเทียบการตรวจความปลอดภัยในสถานประกอบการ จำแนกตามขนาดสถานประกอบการ ไตรมาส 2 และ 3 ปี 2550

ขนาด สปก.	Q2 / 50		Q3 / 50	
	สปก.ที่ผ่านการตรวจ (แห่ง)	ลูกจ้างที่ผ่านการตรวจ (คน)	สปก.ที่ผ่านการตรวจ (แห่ง)	ลูกจ้างที่ผ่านการตรวจ (คน)
1 - 4 คน	1,163	2,904	1,654	3,902
5 - 9 คน	1,017	6,982	1,129	7,622
10 - 19 คน	891	12,354	912	12,490
20 - 49 คน	919	29,674	934	29,480
50 - 99 คน	494	35,461	427	30,762
100 - 299 คน	596	101,773	516	88,875
300 - 499 คน	152	56,522	127	47,845
500 - 999 คน	135	91,505	105	69,710
1,000 คน+	91	192,611	61	124,528
รวม	5,458	529,786	5,865	415,214

ที่มา : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
ข้อมูล ไตรมาส 2 ปี 50 ข้อมูล ณ วันที่ 11 ตุลาคม พ.ศ. 2550
ไตรมาส 3 ปี 50 ข้อมูล ณ วันที่ 12 ตุลาคม พ.ศ. 2550

โดยอัตราการปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายเมื่อเปรียบเทียบกับไตรมาส 2 ปี 2550 พบว่าในภาพรวมมีการปฏิบัติงานถูกต้องตามกฎหมายเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 81.93 ในไตรมาส 2 ปี 2550 เป็นร้อยละ 83.21 ในไตรมาส 3 ปี 2550 (ตาราง 11)

ตาราง 11 เปรียบเทียบการตรวจความปลอดภัยกับการปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายความปลอดภัย ไตรมาส 2 และ 3 ปี 2550

ขนาด สปก.	Q2 / 50		Q3 / 50	
	สปก.ที่ผ่านการตรวจ (แห่ง)	สปก.ที่ปฏิบัติถูกต้อง (แห่ง)	สปก.ที่ผ่านการตรวจ (แห่ง)	สปก.ที่ปฏิบัติถูกต้อง (แห่ง)
1 - 4 คน	1,163	1,088	1,654	1,541
5 - 9 คน	1,017	886	1,129	991
10 - 19 คน	891	719	912	752
20 - 49 คน	919	723	934	744
50 - 99 คน	494	337	427	299
100 - 299 คน	596	427	516	349
300 - 499 คน	152	112	127	89
500 - 999 คน	135	108	105	67
1,000 คน+	91	72	61	48
รวม	5,458	4,472	5,865	4,880

ที่มา : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
หมายเหตุ : ข้อมูล ไตรมาส 2 ปี 50 ข้อมูล ณ วันที่ 11 ตุลาคม พ.ศ. 2550
ไตรมาส 3 ปี 50 ข้อมูล ณ วันที่ 12 ตุลาคม พ.ศ. 2550

ประเภทอุตสาหกรรมที่มีการตรวจความปลอดภัยสูงสุดในไตรมาส 3 ปี 2550 (กรกฎาคม—กันยายน 2550) 5 อันดับแรก คือ (1) ประเภทการขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ รถจักรยานยนต์ ของใช้ส่วนบุคคล และของใช้ในครัวเรือนมีจำนวน 2,217 แห่ง (ร้อยละ 37.8) (2)ประเภทการผลิต จำนวน 1,887 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 32.17 ของสถานประกอบการที่ตรวจทั้งหมด (3) การก่อสร้าง 377 แห่ง (ร้อยละ 6.43) (4) โรงแรมและภัตตาคาร จำนวน 318 แห่ง (ร้อยละ 5.42) และ (5) เป็นสื่อกลางทางการเงินจำนวน 271 แห่ง (ร้อยละ 4.62) ซึ่งผลการตรวจพบว่าร้อยละ 83.21

คือจำนวน 4,880 แห่ง ปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายความปลอดภัย ส่วนที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องมีร้อยละ 16.79 (985 แห่ง) (ภาคผนวกที่ 17)

สำหรับประเภทอุตสาหกรรมที่มีอัตราการปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายความปลอดภัยในไตรมาส 3 ปี 2550 (คำนวณจากจำนวนสถานประกอบการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายในแต่ละประเภทอุตสาหกรรมเปรียบเทียบกับจำนวนสถานประกอบการที่ตรวจในแต่ละประเภทอุตสาหกรรม) สูงสุด 5 อันดับแรกคือ (1) ประเภทการทำเหมืองแร่และเหมืองหิน ร้อยละ 26.89 (2) การก่อสร้าง ร้อยละ 25.73 (3) การผลิต ร้อยละ 23.79 (4) การไฟฟ้า ก๊าซ และการประปา ร้อยละ 21.62 และ (5) การขนส่งสถานที่เก็บสินค้าและคมนาคม ร้อยละ 14.38

ตาราง 12 ผลการตรวจความปลอดภัย/อัตราการปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมาย ไตรมาส 3 ปี 2550

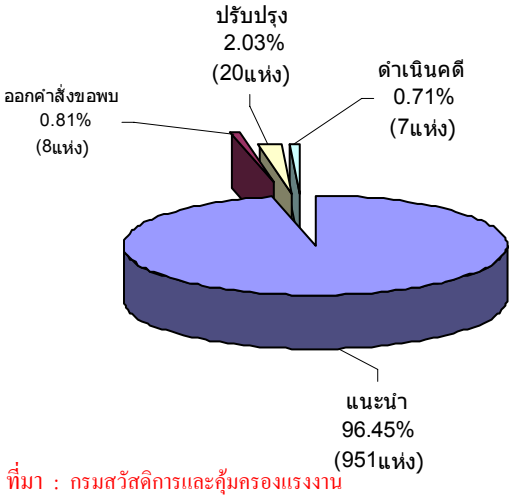
ประเภทอุตสาหกรรม	สปก. ที่ผ่านการตรวจ	ผลการตรวจ		อัตราการปฏิบัติไม่ถูกต้อง*
		ถูกต้อง	ไม่ถูกต้อง	
1. การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	119	87	32	26.89
2. การก่อสร้าง	377	280	97	25.73
3. การผลิต	1,887	1,438	449	23.79
4. การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา	37	29	8	21.62
5. การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม	160	137	23	14.38
6. งานด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์	38	33	5	13.16
7. โรงแรมและภัตตาคาร	318	279	39	12.26
8. กิจการด้านอสังหาริมทรัพย์ การให้เช่าและกิจกรรมทางธุรกิจ	233	205	28	12.02
9. การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ ฯลฯ	2,217	1,957	260	11.73
10. การเป็นสื่อกลางทางการเงิน	271	243	28	10.33
11. อื่นๆ	208	192	16	7.69
รวม	5,865	4,880	985	16.79

ที่มา : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ข้อมูล ณ วันที่ 12 ตุลาคม 50

* สถานประกอบการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม x100
สถานประกอบการที่ผ่านการตรวจจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม

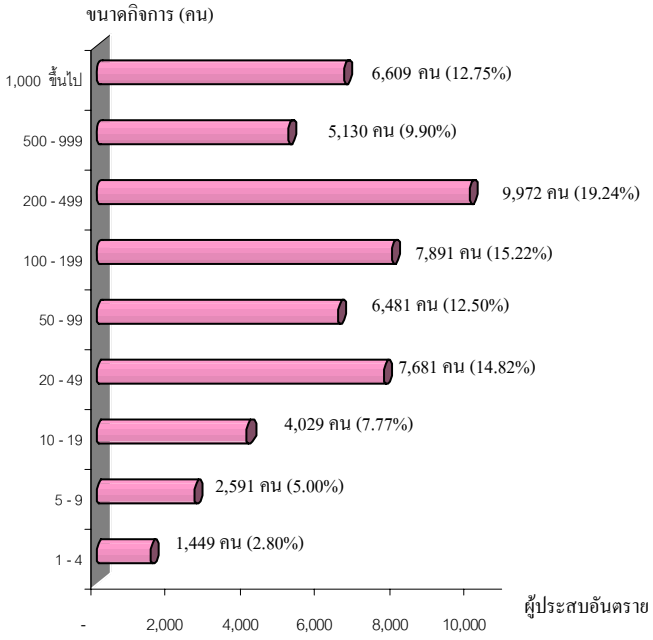
การดำเนินการของเจ้าหน้าที่สำหรับสถานประกอบการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายความปลอดภัย จะมีลักษณะเดียวกับการตรวจคุ้มครองแรงงานที่กล่าวมาแล้ว คือหากพบว่ามีสิ่งที่พิจารณาแล้วเห็นว่าเกิดความไม่ปลอดภัยหรือไม่ได้ปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัยจะดำเนินการตามความรุนแรงของปัญหา ได้แก่การให้คำแนะนำในวิธีการปฏิบัติที่ถูกต้อง การออกคำสั่งให้ส่งเอกสาร เรียกพบ ปรับปรุง หรือหยุดการใช้เครื่องจักร รวมทั้งการส่งเรื่องดำเนินคดี ทั้งนี้ในบางแห่งอาจมีการดำเนินการมากกว่า 1 กรณี สำหรับไตรมาส 3 ปี 2550 (กรกฎาคม – กันยายน 2550) ข้อมูลที่พบว่ามีสถานประกอบการปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายความปลอดภัยจำนวน 985 แห่ง ส่วนใหญ่จะดำเนินการโดยให้คำแนะนำเพื่อให้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานให้เกิดความปลอดภัยมากยิ่งขึ้น กล่าวคือให้การแนะนำ ร้อยละ 96.45 (951 แห่ง) ของการดำเนินการทั้งหมด (986 แห่ง เนื่องจากบางแห่งดำเนินการมากกว่า 1 กรณี) ในส่วนของการออกคำสั่ง มีจำนวน 28 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 2.84 โดยการออกคำสั่งจำแนกเป็นการออกคำสั่งให้ปรับปรุง มีจำนวน 20 แห่ง (ร้อยละ 2.03) ออกคำสั่งเรียกพบ 8 แห่ง (ร้อยละ 0.81) ตามลำดับ ขณะที่การส่งเรื่องดำเนินคดี มีจำนวน 7 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 0.71 ของการดำเนินการทั้งหมด (รายละเอียดในตารางภาคผนวกที่ 17)

แผนภูมิ 37 การดำเนินการของเจ้าหน้าที่สำหรับสถานประกอบการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องด้านความปลอดภัยในการทำงาน ไตรมาส 3 ปี 2550



ที่มา : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
ข้อมูล ณ วันที่ 12 ตุลาคม 50

แผนภูมิ 38 ผู้ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน จำแนกตามขนาดสถานประกอบการ ไตรมาส 3 ปี 2550



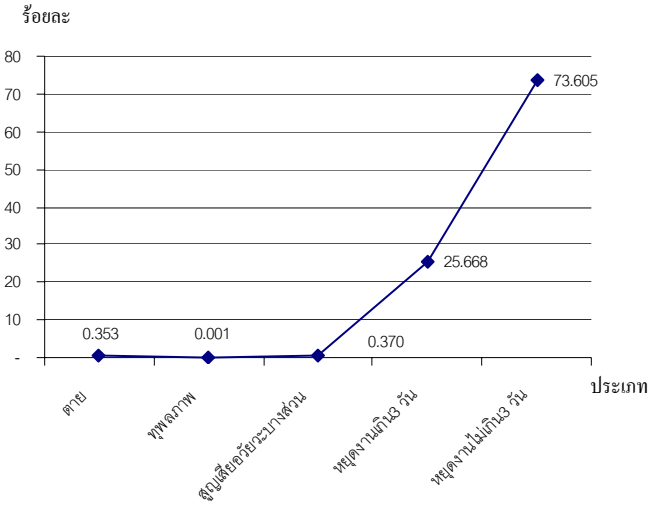
ที่มา : สำนักงานประกันสังคม

4.2 การประสบอันตรายเจ็บป่วยจากการทำงาน

สำหรับการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานในรอบไตรมาส 3 ปี 2550 เดือนกรกฎาคม—กันยายน 2550 พบว่าการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องมาจากการทำงาน มีทั้งสิ้น 51,833 คน โดยส่วนใหญ่เป็นสถานประกอบการขนาดกลางที่มีลูกจ้าง 200—499 คน คือจำนวน 9,972 คน คิดเป็นร้อยละ 19.24 รองลงมาคือขนาด 100 - 199 คน ซึ่งมีสัดส่วนใกล้เคียงกับขนาด 20—49 คน กล่าวคือมีจำนวน 7,891 คน (ร้อยละ 15.22) และ 7,681 คน (ร้อยละ 14.82) ตามลำดับ ส่วนสถานประกอบการขนาดเล็ก 1—4 คน มีการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานน้อยที่สุด คือจำนวน 1,449 คน คิดเป็นร้อยละ 2.80 เท่านั้น

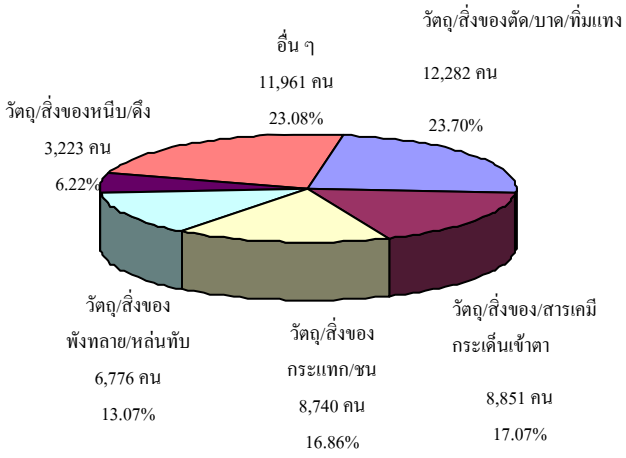
เมื่อพิจารณาผู้ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน 51,833 คน ตามประเภทความร้ายแรง พบว่าส่วนใหญ่จะหยุดงานไม่เกิน 3 วัน คือมีร้อยละ 73.605 (38,152 คน) ที่ประสบอันตรายและหยุดงานไม่เกิน 3 วัน รองลงมาเป็นผู้หยุดงานเกิน 3 วัน จำนวน 13,305 คน (ร้อยละ 25.668) และสูญเสียอวัยวะบางส่วน จำนวน 192 คน (ร้อยละ 0.370) ส่วนผู้ที่เสียชีวิตมีจำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 0.353 ผู้ประสบอันตรายจนถึงทุพพลภาพมีจำนวนน้อยที่สุด คือ 1 คน (ร้อยละ 0.001)

แผนภูมิ 39 ผู้ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน จำแนกตามประเภทผลการประสบอันตราย ไตรมาส 3 ปี 2550



ที่มา : สำนักงานประกันสังคม

แผนภูมิ 40 สาเหตุการประสบอันตราย (5 อันดับแรก) ไตรมาส 3 ปี 2550



ที่มา : สำนักงานประกันสังคม

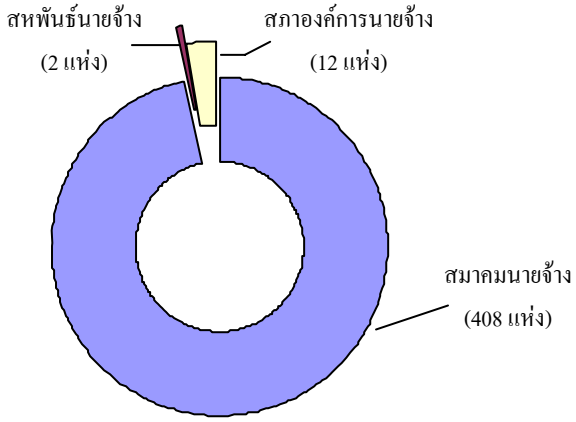
สำหรับสาเหตุการประสบอันตรายพิจารณาใน 5 อันดับแรก สรุปได้ดังนี้ 1) วัตถุหรือสิ่งของตัด/บาด/ทิ่มแทงมีจำนวน 12,282 คน คิดเป็นร้อยละ 23.7 ของสาเหตุการประสบอันตรายทั้งหมด 2) วัตถุ/สิ่งของ/สารเคมีกระเด็นเข้าตาจำนวน 8,851 คน (ร้อยละ 17.07) 3) วัตถุ/สิ่งของกระแทก/ชน มีจำนวน 8,740 คน (ร้อยละ 16.86) 4) วัตถุ/สิ่งของพังทลาย/หล่นทับ มีจำนวน 6776 คน (ร้อยละ 13.07) และ 5) วัตถุ/สิ่งของหนีบ/ดึง จำนวน 3,223 คน (ร้อยละ 6.22) (แผนภูมิ 40) ซึ่งตัวเลขดังกล่าวสอดคล้องกับความรุนแรงหรือประเภทความร้ายแรงที่พบว่า มีการหยุดงานไม่เกิน 3 วันสูงสุด

4.3 การแรงงานสัมพันธ์

กระทรวงแรงงานโดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานยังมีภารกิจในการส่งเสริมและพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม เพราะระบบแรงงานสัมพันธ์ไม่เพียงเป็นการป้องกันความขัดแย้ง แต่ยังจะช่วยเสริมสร้างความร่วมมือที่ดีต่อกันระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยมีเป้าหมายหลักเพื่อสร้างสันติสุขในวงการแรงงาน ให้นายจ้างและลูกจ้างมีทัศนคติที่ดีต่อกันในการทำงาน ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ในเชิงบวก เมื่อมีความเข้าใจกันเป็นอย่างดีย่อมไม่เกิดปัญหาขัดแย้งขึ้น เมื่อปัญหาข้อขัดแย้งไม่มี พลังในการขับเคลื่อนงานหรือทีมงานก็จะดีนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตหรือเพิ่มผลิตภาพในการปฏิบัติงานลูกจ้างหรือผู้ใช้แรงงานมีความสุขในการทำงานคุณภาพชีวิตย่อมดีขึ้นในที่สุด ขณะเดียวกันนายจ้างก็มีความสุขเนื่องจากมีผลผลิตเพิ่มขึ้นเป็นผลกำไรตามมา ทั้งนี้ ในกลุ่มของนายจ้างและลูกจ้าง จะมีการตั้ง

องค์การเพื่อทำหน้าที่เป็นตัวแทนตนเอง โดยเมื่อพิจารณาในส่วนองค์การนายจ้าง ณ เดือนกันยายน 2550 พบว่ามีสมาคมนายจ้าง 408 แห่ง ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร 171 แห่ง และส่วนภูมิภาค 237 แห่ง สหพันธ์นายจ้าง 2 แห่ง ตั้งอยู่ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร 1 แห่ง และภูมิภาค 1 แห่ง ส่วนสภาองค์การนายจ้าง 12 แห่ง ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครทั้ง 12 แห่ง (แผนภูมิ 41)

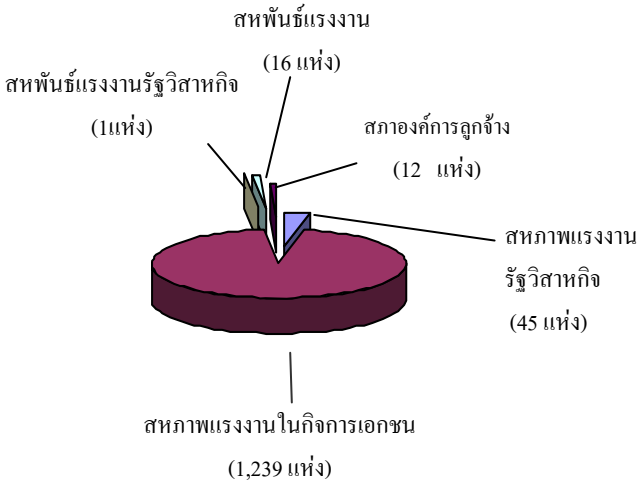
แผนภูมิ 41 จำนวนองค์การนายจ้าง



ที่มา : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
ณ เดือนกันยายน 2550

ในส่วนจำนวนองค์การลูกจ้างข้อมูล ณ เดือนกันยายน 2550 มีจำนวนดังนี้ 1) สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ 45 แห่ง อยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร 41 แห่ง ส่วนภูมิภาค 4 แห่ง โดยอยู่ในภาคกลาง 3 แห่ง และภาคใต้ 1 แห่ง 2) สหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจ 1 แห่งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร 3) สหภาพแรงงานในกิจการเอกชน 1,239 แห่ง ซึ่งตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร 340 แห่ง เขตภูมิภาค 899 แห่ง โดยอยู่ในภาคกลางสูงสุดถึง 827 แห่ง 4) สหพันธ์แรงงาน 16 แห่ง ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร 7 แห่ง เขตภูมิภาค 9 แห่ง 5) สภาองค์กรลูกจ้าง 12 แห่ง ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพฯ 11 แห่ง ภูมิภาค 1 แห่ง โดยอยู่ที่ภาคกลาง (แผนภูมิ 42)

แผนภูมิ 42 จำนวนองค์การลูกจ้าง



ที่มา : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
ณ เดือนกันยายน 2550

ทั้งนี้ หากพิจารณาตามพื้นที่ขององค์การแรงงาน ทั้งองค์กรลูกจ้างและองค์กรนายจ้าง จะพบว่าองค์การแรงงานเหล่านี้จะตั้งอยู่เขตภาคกลางสูงสุด มีสัดส่วนถึงร้อยละ 55.62 (965 แห่ง) รองลงมาคือกรุงเทพมหานคร ร้อยละ 33.66 (584 แห่ง) และภาคใต้ร้อยละ 5.53 (96 แห่ง) ซึ่งอาจจะเป็นเพราะภาคกลางเป็นที่ตั้งของสถานประกอบการจำนวนมาก เช่น พื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สมุทรปราการ ปทุมธานี ฯลฯ

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบจำนวนองค์กรลูกจ้างกับไตรมาส 2 ปี 2550 พบว่าไตรมาส 3 นี้ มีจำนวนเพิ่มขึ้นจากไตรมาสที่แล้ว 24 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 1.86 โดยประเภทองค์การลูกจ้างที่เพิ่มขึ้นคือสหภาพแรงงานในกิจการเอกชน ซึ่งเพิ่มขึ้นจากจำนวน 1,216 แห่งในไตรมาส 2 เป็น 1,239 แห่งในไตรมาสนี้ ในส่วนขององค์การนายจ้าง พบว่าไม่มีการเปลี่ยนแปลงโดยเป็นจำนวนที่ทรงตัวต่อจากไตรมาสที่ 2 ดังปรากฏในตาราง 13

ตาราง 13 แสดงจำนวนการเปลี่ยนแปลงขององค์การแรงงานไตรมาส 2 และ 3 ปี 2550

ประเภทองค์การ	ไตรมาส 2 ปี 2550	ไตรมาส 3 ปี 2550	ร้อยละการเปลี่ยนแปลง
	จำนวน (แห่ง)	จำนวน (แห่ง)	
องค์การลูกจ้าง			
สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ	45	45	0
สหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจ	1	1	0
สหภาพแรงงานในกิจการเอกชน	1,216	1,239	1.89
สหพันธ์แรงงาน	16	16	0
สภาองค์กรลูกจ้าง	11	12	9.09
รวม	1,289	1,313	1.86
องค์การนายจ้าง			
สมาคมนายจ้าง	408	408	0
สหพันธ์นายจ้าง	2	2	0
สภาองค์การนายจ้าง	12	12	0
รวม	422	422	0

ที่มา : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ไตรมาส 2 ข้อมูล ณ มิถุนายน 2550 / ไตรมาส 3 ข้อมูล ณ กันยายน 2550

สำหรับการเกิดข้อเรียกร้อง/ข้อพิพาทแรงงานและข้อขัดแย้งในรอบไตรมาสที่ 3 ปี 2550 (เดือนกรกฎาคม - กันยายน 2550) ข้อมูลประมวลผลในวันที่ 11 ตุลาคม 2550 พบว่ามีการแจ้งข้อเรียกร้องทั้งสิ้น 43 แห่ง 44 ครั้ง ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 55,635 คน(ข้อมูลเบื้องต้น) ซึ่งการแจ้งข้อเรียกร้องดังกล่าวมีสัดส่วนลดลงจากไตรมาสที่แล้ว (เดือนเมษายน - มิถุนายน 2550) ที่มีการแจ้งข้อเรียกร้อง 72 แห่ง 75 ครั้ง ลูกจ้างเกี่ยวข้อง 59,267 คน

ทั้งนี้ การแจ้งข้อเรียกร้องในไตรมาส 3 ปี 2550 เป็นการแจ้งข้อเรียกร้องในกิจการเอกชนมากที่สุดคือจำนวน 39 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 90.7 ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 34,740 คน รองลงมาเป็นการแจ้งข้อเรียกร้องในรัฐวิสาหกิจจำนวน 4 แห่ง (ร้อยละ 9.3) ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 20,895 คน ขณะที่กิจการการกำกับดูแลของรัฐ ไตรมาสนี้พบว่าไม่มีการแจ้งข้อเรียกร้องใด ๆ

ตาราง 14 การแจ้งข้อเรียกร้อง/ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง ไตรมาส 2 และ 3 ปี 2550

ลักษณะสถานประกอบกิจการ	การแจ้งข้อเรียกร้อง			
	ไตรมาส 2/50		ไตรมาส 3/50	
	แห่ง	ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง	แห่ง	ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง
รัฐวิสาหกิจ	0	0	4	20,895
เอกชน	72	59,267	39	34,740
หน่วยงานในกำกับดูแลของรัฐ	0	0	0	0
รวม	72	59,267	43	55,635

ที่มา : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

หมายเหตุ : ข้อมูล ประมวลผลทาง Web Application ณ 11 ตุลาคม 2550

ข้อเรียกร้องในไตรมาส 3 ปี 2550 จำนวน 43 แห่ง ดังกล่าวสามารถยุติได้ทั้งหมด (ร้อยละ 100.0 ของการแจ้งข้อเรียกร้องทั้งหมด) ลูกจ้างเกี่ยวข้อง 55,635 คน โดยเป็นการยุติด้วยระบบทวิภาคี คือไม่เกิดข้อพิพาทแรงงานจำนวน 33 แห่ง มีลูกจ้างเกี่ยวข้อง 53,370 คน ซึ่งทั้ง 33 แห่ง สามารถตกลงกันเองได้ ส่วนข้อเรียกร้องที่ไม่สามารถตกลงได้โดยระบบทวิภาคและเกิดเป็นข้อพิพาทแรงงานมีจำนวน 10 แห่ง ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 2,265 คน (ดูรายละเอียดในตารางภาคผนวก 18)

สำหรับข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นในสถานประกอบการช่วงไตรมาส 3 ปี 2550 (กรกฎาคม—กันยายน 2550) มี 13 แห่ง มีลูกจ้างที่เกี่ยวข้องรวม 2,887 คน พบว่าเป็นสัดส่วนที่น้อยกว่าไตรมาส 2 ปี 2550 ที่มีจำนวน 21 แห่ง ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 8,309 คน ในส่วนการประนอมข้อพิพาทแรงงานไตรมาส 3 ปี 2550 นี้ พบว่าพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้ ดำเนินการไกล่เกลี่ย

และสามารถยุติข้อพิพาทแรงงานจนยุติได้ทั้ง 13 แห่ง (ร้อยละ 100.0 ของข้อพิพาทแรงงานทั้งหมดในไตรมาสนี้) ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 2,887 คน โดยจำแนกเป็นยุติภายใน 5 วัน มี 4 แห่ง ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 614 คน และยุติเกิน 5 วัน 8 แห่ง ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 1,752 และอื่นๆ 1 แห่ง ลูกจ้างเกี่ยวข้อง 521 คน (รายละเอียดในตารางภาคผนวกที่ 18)

ในส่วนความขัดแย้งในการจ้างงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ที่ไม่ใช่ข้อพิพาทแรงงานตามกฎหมายที่เรียกว่า “ข้อขัดแย้ง” ในรอบไตรมาสที่ 3 ปี 2550 (กรกฎาคม – กันยายน 2550) ได้เกิดข้อขัดแย้งในสถานประกอบการทั้งสิ้น 24 แห่ง ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 10,467 คน ซึ่งเป็นสัดส่วนที่ลดลงจากไตรมาส 2 ปี 2550 (เมษายน – มิถุนายน 2550)ที่เกิดข้อขัดแย้ง 37 แห่ง ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 18,632 คน โดยข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นในไตรมาสนี้สามารถดำเนินการให้ยุติได้ 19 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 79.17 ของสถานประกอบกิจการที่เกิดข้อขัดแย้งทั้งหมด ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 5,201 คน โดยข้อขัดแย้งที่ยุติได้ดังกล่าวเป็นการยุติโดยการตกลงกันได้ 14 แห่ง ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 2,301 คน ถอนเรื่อง 1 แห่ง ลูกจ้างเกี่ยวข้อง 1 คน ฟ้องศาลแรงงาน 1 แห่ง ลูกจ้างเกี่ยวข้อง 7 คน และอื่นๆ 3 แห่ง ลูกจ้างเกี่ยวข้อง 2,892 คน ข้อขัดแย้งที่ไม่ยุติมี 5 แห่ง ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 5,266 คน (ตารางภาคผนวก 18)

4.4 การสวัสดิการแรงงาน

นอกจากการตรวจสถานประกอบการเพื่อเป็นการป้องกันและให้ความคุ้มครองแรงงานไทยเพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นแล้ว กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ยังมีการส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการ โดยในไตรมาส 3 ปี 2550 (กรกฎาคม - กันยายน 2550 จากการประมวลผลข้อมูล ณ วันที่ 2 ตุลาคม 2550) ได้ดำเนินการส่งเสริมให้สถานประกอบการจัดสวัสดิการในรูปแบบต่าง ๆ แก่ลูกจ้างหรือผู้ใช้แรงงาน รวมถึงนายจ้างเจ้าของสถานประกอบการ ดังนี้ 1) ส่งเสริมการให้บริการด้านสวัสดิการแรงงานนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด 650 แห่ง ลูกจ้างที่ได้รับประโยชน์ 130,986 คน 2) มีการส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับสวัสดิการแรงงาน 705 แห่ง ผู้ได้รับการส่งเสริม 1,337 คน 3) สนับสนุนเทคนิคและวิธีการด้านสวัสดิการแรงงาน 424 แห่ง ได้รับการส่งเสริม 39,686 คน 4) ส่งเสริมมาตรฐานการบริหารจัดการด้านเอดส์ในสถานประกอบกิจการ 463 แห่ง ผู้ได้รับการส่งเสริม 1,680 คน 5) ให้บริการเงินกู้กองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน 3 แห่ง ลูกจ้างได้ประโยชน์ 333 คน รวมเป็นสถานประกอบการที่ดำเนินการ 2,245 แห่ง ลูกจ้างได้รับประโยชน์ 174,022 คน ซึ่งมีจำนวนน้อยลงจากไตรมาสที่แล้วที่มีสถานประกอบการดำเนินการ 3,525 แห่ง ลูกจ้างได้ประโยชน์ 251,449 คน

ตาราง 15 เปรียบเทียบการส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงานไตรมาส 2 และ 3 ปี 2550

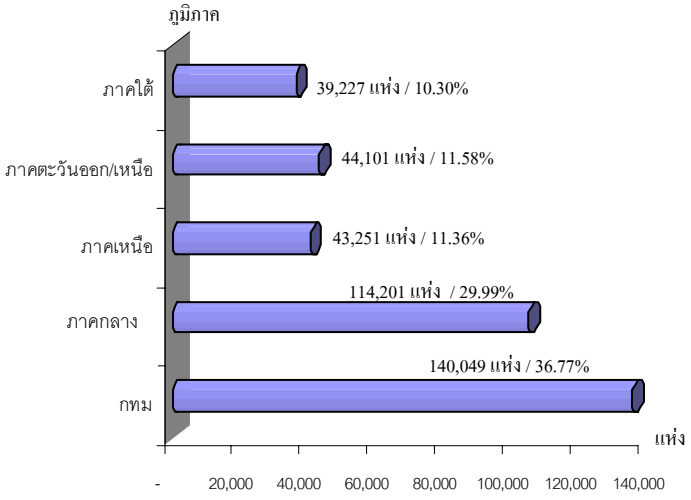
กิจกรรมที่ส่งเสริม	Q2/50		Q3/50	
	แห่ง	คน	แห่ง	คน
1.ส่งเสริมและให้บริการด้านสวัสดิการแรงงานนอกเหนือกฎหมาย	1,452	196,952	650	130,986
2. ส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับสวัสดิการแรงงาน	1,260	2,059	705	1,337
3. สนับสนุนเทคนิคและวิชาการด้านสวัสดิการแรงงาน	428	50,427	424	39,686
4. ส่งเสริมมาตรฐานการบริหารจัดการด้านเอดส์ในสถานประกอบการ	382	1,286	463	1,680
5. ให้บริการเงินกู้กองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน	3	725	3	333
รวม	3,525	251,449	2,245	174,022

ที่มา : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ข้อมูล ณ วันที่ 2 ตุลาคม 2550

5) การประกันสังคม

งานประกันสังคมเป็นภารกิจของสำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน โดยมีจุดหมายเพื่อดูแลผู้ใช้แรงงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและมีหลักประกันชีวิตที่มั่นคง ทั้งในยามปกติกรณีเกิดการว่างงานรวมถึงเมื่อยามแก่ชราโดยดำเนินการภายใต้แนวคิดการเฉลี่ยทุกข์เฉลี่ยสุข ซึ่งจากข้อมูล ณ เดือนกันยายน 2550 พบว่ามีสถานประกอบการที่ขึ้นทะเบียนประกันสังคมทั้งสิ้น 380,829 แห่ง เพิ่มขึ้นจากเดือนมิถุนายน 2550 จำนวน 1,354 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 0.36 สำหรับผู้ประกันตนไตรมาสนี้พบว่ามีทั้งสิ้น 8,792,142 คน เพิ่มขึ้นจากเดือนมิถุนายน 2550 จำนวน 92,134 คน คิดเป็นร้อยละ 1.06 โดยสถานประกอบการที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครมีจำนวนสูงสุดคือ 140,049 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 36.77 รองลงมาคือภาคกลาง มีจำนวน 114,201 แห่ง ร้อยละ 29.99 และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 44,101 แห่ง ร้อยละ 11.58 ซึ่งมีสัดส่วนใกล้เคียงกับภาคเหนือ คือ 43,251 แห่ง (ร้อยละ 11.36) ภูมิภาคที่มีสถานประกอบการน้อยที่สุดคือภาคใต้มีจำนวน 39,227 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 10.30

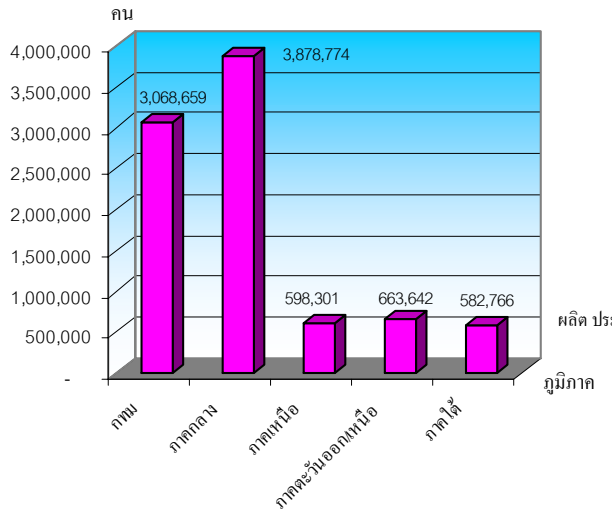
แผนภูมิ 43 สถานประกอบการ จำแนกตามภูมิภาค ณ เดือนกันยายน 2550



ที่มา : สำนักงานประกันสังคม

หากพิจารณาในประเด็นของผู้ประกันตน พบว่าภูมิภาคที่มีผู้ประกันตนสูงสุดมิใช่กรุงเทพมหานครกลับเป็นภาคกลาง มีจำนวน 3,878,774 คน ซึ่งมีสัดส่วนผู้ประกันตนร้อยละ 44.12 ของผู้ประกันตนทั้งหมด รองลงมาคือกรุงเทพมหานคร มีจำนวนผู้ประกันตน 3,068,659 คน คิดเป็นร้อยละ 34.9 ของผู้ประกันตนทั้งหมด ภูมิภาคที่มีผู้ประกันตนน้อยที่สุดคือภาคใต้มี 582,766 คน คิดเป็นร้อยละ 6.63

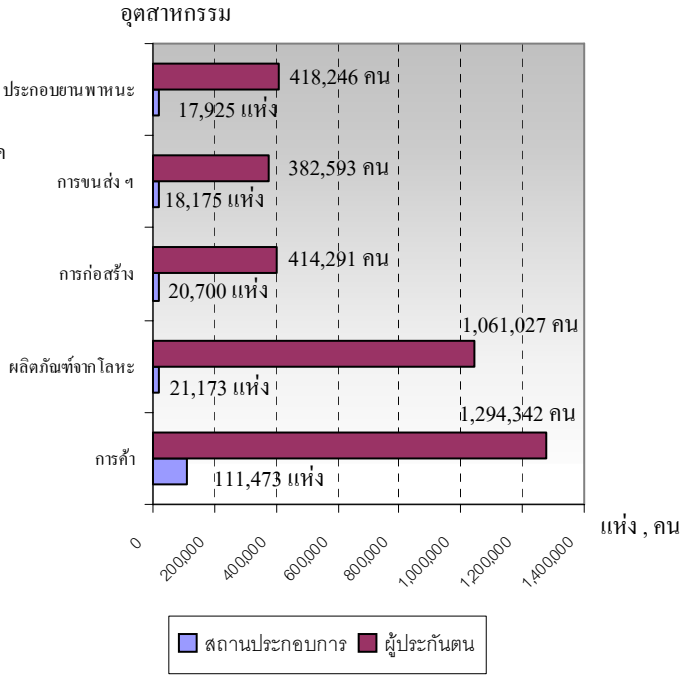
แผนภูมิ 44 ผู้ประกันตน จำแนกตามภูมิภาค ณ เดือนกันยายน 2550



ที่มา : สำนักงานประกันสังคม

เมื่อพิจารณาจำนวนสถานประกอบการและผู้ประกันตน จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรมที่กำหนดตามความเสี่ยงภัยของกองทุนเงินทดแทน โดยไม่นับรวมลูกจ้างในหน่วยงานราชการและผู้ประกันตนสมัครใจ พบว่ามีจำนวน 352,456 แห่ง ผู้ประกันตน 8,207,968 คน โดยอุตสาหกรรมที่มีจำนวนสถานประกอบการในข่ายประกันสังคมสูงสุด 5 อันดับแรก คือ 1) การค้า มีสถานประกอบการ 111,473 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 31.63 ของสถานประกอบการทั้งหมด ผู้ประกันตน 1,294,342 คน คิดเป็นร้อยละ 15.77 ของผู้ประกันตนทั้งหมด 2) ผลิตภัณฑ์จากโลหะ จำนวน 21,173 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 6.01 ของสถานประกอบการทั้งหมด ผู้ประกันตน 1,061,027 คน คิดเป็นร้อยละ 12.93 ของผู้ประกันตนทั้งหมด 3) การก่อสร้าง จำนวน 20,700 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 5.87 ของสถานประกอบการทั้งหมด ผู้ประกันตน 414,291 คน 4) การขนส่ง การคมนาคม 18,175 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 5.16 ของสถานประกอบการทั้งหมด ผู้ประกันตน 382,593 คน และ 5) ผลิตประกอบยานพาหนะ จำนวน 17,925 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 5.09 ของสถานประกอบการทั้งหมด ผู้ประกันตน 418,246 คน

แผนภูมิ 45 สถานประกอบการและผู้ประกันตนจำแนกตามอุตสาหกรรม (5 อันดับแรก) ณ เดือนกันยายน 2550



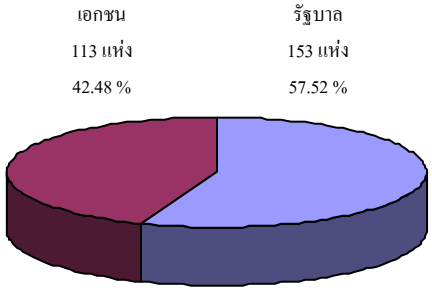
ที่มา : สำนักงานประกันสังคม

หมายเหตุ:ประเภทอุตสาหกรรมตามความเสี่ยงภัยของกองทุนเงินทดแทน

ข้อมูลสำนักงานประกันสังคม ณ เดือนกันยายน 2550 รายงานจำนวนสถานพยาบาลพบว่าสถานพยาบาลหลักในสังกัดประกันสังคมมีจำนวน 266 แห่ง เป็นสถานพยาบาลของรัฐบาลจำนวน 153 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 57.52 ของสถานพยาบาลทั้งหมด และสถานพยาบาลเอกชนมีจำนวน 113 แห่ง (ร้อยละ 42.48) นอกจากนี้สำนักงานประกันสังคมยังได้พยายามขยายการบริการให้ทั่วถึงยิ่งขึ้น โดยมีการให้บริการในสถานพยาบาลเครือข่าย ซึ่งในปัจจุบันโรงพยาบาลเครือข่ายโรงพยาบาลภาครัฐมี

944 แห่ง (ร้อยละ 37.31) และเครือข่ายโรงพยาบาลเอกชนมี 1,586 แห่ง (ร้อยละ 62.69) รวมจำนวนเครือข่ายสถานพยาบาลทั้งสิ้น 2,530 แห่ง

แผนภูมิ 46 จำนวนสถานพยาบาลหลักในสังกัดประกันสังคม ไตรมาส 3 ปี 2550

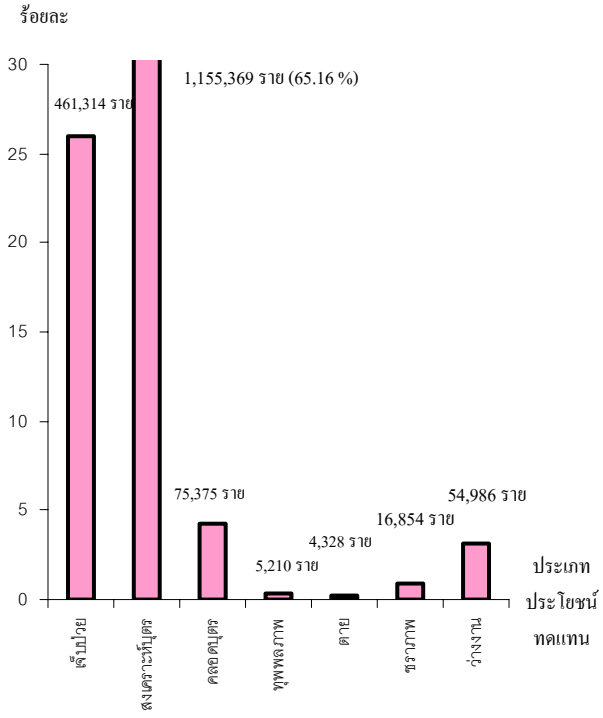


ที่มา : สำนักงานประกันสังคม

สำหรับด้านสถานะเงินกองทุนพบว่า กองทุนเงินทดแทน ณ สิ้นเดือนกรกฎาคม 2550 มีเงินกองทุนจำนวน 19,573 ล้านบาท ส่วนสถานะของกองทุนประกันสังคมในปัจจุบัน ณ สิ้นเดือนสิงหาคม 2550 มีเงินกองทุน 499,671 ล้านบาท โดยจำแนกเป็น 1) กองทุน 2 กรณี (กรณีสงเคราะห์บุตร ชราภาพ) มีจำนวน 83,996 ล้านบาท (ร้อยละ 16.81) 2) กองทุน 4 กรณี (เจ็บป่วย คลอดบุตร ทุพพลภาพ และตาย) มีจำนวน 386,938 ล้านบาท (ร้อยละ 77.44) และ 3) กรณีว่างงานมี 28,737 ล้านบาท (ร้อยละ 5.75)

ในช่วงไตรมาส 3 ปี 2550 (กรกฎาคม—กันยายน 2550) จำนวนการใช้บริการของกองทุนประกันสังคม อันไม่เนื่องจากการทำงานพิจารณาตามประเภทของประโยชน์ทดแทน ซึ่งมี 7 กรณี ได้แก่ เจ็บป่วย คลอดบุตร ทุพพลภาพ ตาย สงเคราะห์บุตร ชราภาพ และว่างงาน พบว่า จำนวนผู้ใช้บริการมีทั้งสิ้น 1,773,436 ราย คิดเป็นร้อยละ 20.17 ของผู้ประกันตนทั้งหมด ซึ่งจำนวนผู้ใช้บริการในไตรมาสนี้เพิ่มขึ้นร้อยละ 7.53 (เพิ่มขึ้น 124,238 คน) จากไตรมาสที่แล้วที่มีจำนวน 1,649,198 คน สำหรับประเภทประโยชน์ทดแทนที่ผู้ประกันตนใช้บริการสูงสุดในไตรมาสนี้ ได้แก่ กรณีสงเคราะห์บุตร มีผู้ประกันตนใช้บริการ 1,155,369 ราย คิดเป็นร้อยละ 65.16 ของผู้ใช้บริการทั้งหมด รองลงมาได้แก่กรณีเจ็บป่วย คลอดบุตร และว่างงาน โดยมีสัดส่วนร้อยละ 26.01 (461,314 คน) 4.25 (75,375 คน) และ 3.10 (54,986 คน) ตามลำดับ

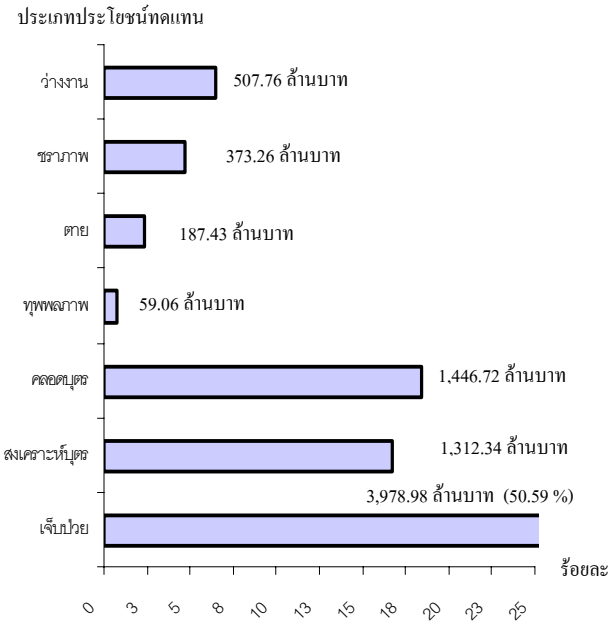
แผนภูมิ 47 ผู้ประกันตนที่ใช้บริการกองทุนประกันสังคม จำแนกตามประเภทประโยชน์ทดแทน ไตรมาส 3 ปี 2550



ที่มา : สำนักงานประกันสังคม

หากพิจารณาตามปริมาณการจ่ายเงินประโยชน์ทดแทน จะพบว่ามีการจ่ายเงินทั้งสิ้น 7,865.55 ล้านบาท โดยกรณีเจ็บป่วยมีการจ่ายเงินสูงสุดถึง 3,978.98 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 50.59 ของเงินประโยชน์ทดแทนที่จ่าย รองลงมาคือ กรณีคลอดบุตร จ่ายเงินประโยชน์ทดแทน 1,446.72 ล้านบาท (ร้อยละ 18.39) และกรณีสงเคราะห์บุตร 1,312.34 ล้านบาท (ร้อยละ 16.68)

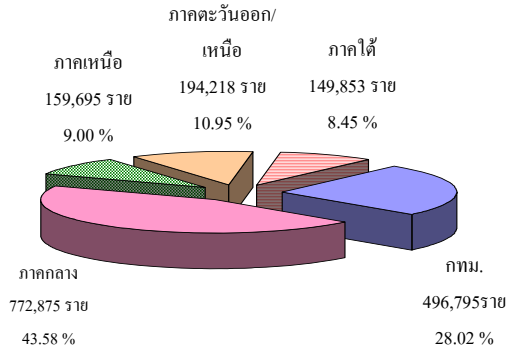
แผนภูมิ 48 การจ่ายเงินประโยชน์ทดแทนจำแนกตามประเภทประโยชน์ทดแทน ไตรมาส 3 ปี 2550



ที่มา : สำนักงานประกันสังคม

เมื่อพิจารณาตามภูมิภาคที่มีการใช้บริการกองทุนประกันสังคมโดยพิจารณาจากจำนวนผู้ใช้บริการพบว่า ผู้ประกันตนเขตภาคกลางใช้บริการกองทุนสูงสุดคือจำนวน 772,875 ราย คิดเป็นร้อยละ 43.58 ของผู้ประกันตนที่ใช้บริการทั้งหมด รองลงมาคือกรุงเทพมหานคร 496,795 ราย (ร้อยละ 28.02) และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 194,218 ราย (ร้อยละ 10.95) สำหรับภาคเหนือและภาคใต้ มีสัดส่วนของผู้ประกันตนที่ใช้บริการกองทุนประกันสังคมในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน คือภาคเหนือ มีผู้ใช้บริการ 159,695 ราย (ร้อยละ 9.0) ส่วนภาคใต้มีจำนวน 149,853 ราย (ร้อยละ 8.45)

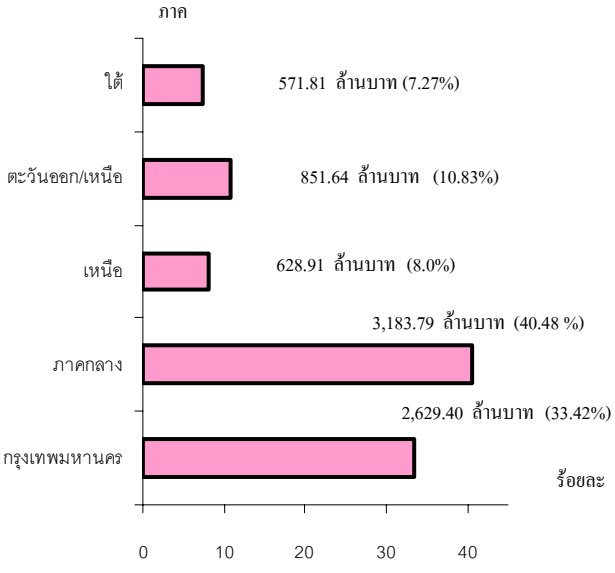
แผนภูมิ 49 ผู้ใช้บริการจำแนกตามภูมิภาค ไตรมาส 3 ปี 2550



ที่มา : สำนักงานประกันสังคม

ในส่วนการจ่ายเงินประโยชน์ทดแทน ซึ่งมีการจ่ายในไตรมาส3 ปี 2550 จำนวน 7,865.55 ล้านบาท พิจารณาตามภูมิภาคพบว่าภูมิภาคที่มีการจ่ายเงินสูงสุด คือ ภาคกลางมีการจ่ายเงินทั้งสิ้น 3,183.79 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 40.48 ของการจ่ายเงินทั้งสิ้น รองลงมาคือ กรุงเทพมหานครจำนวน 2,629.40 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 33.42 ของการจ่ายเงินทั้งสิ้น และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 851.64 ล้านบาท (ร้อยละ 10.83 ของการจ่ายเงินทั้งสิ้น)

แผนภูมิ 50 เงินประโยชน์ทดแทนที่จ่ายจำแนกตามภูมิภาค ไตรมาส 3 ปี 2550



ที่มา : สำนักงานประกันสังคม

ตัวชี้วัดภาวะแรงงาน

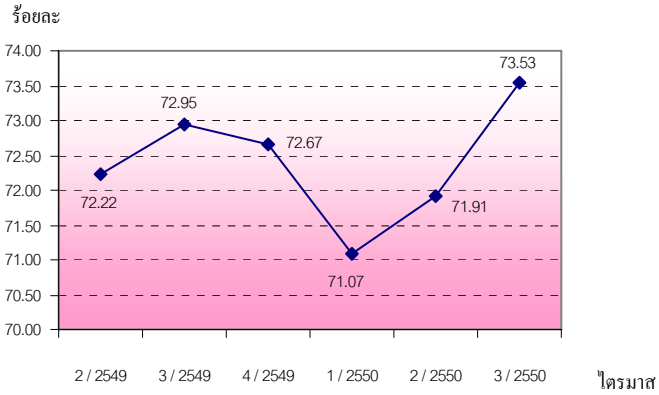
ตัวชี้วัดเป็นดัชนีที่บ่งบอกถึงสถานการณ์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ณ เวลาใดเวลาหนึ่ง ตัวชี้วัดด้านแรงงาน จึงเป็นดัชนีที่แสดงถึงสถานการณ์ด้านแรงงานในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง การติดตามการเปลี่ยนแปลงของตัวชี้วัดด้านแรงงานจะทำให้ทราบถึงความเคลื่อนไหวของสถานการณ์ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการศึกษาวิเคราะห์ถึงสาเหตุ และปัญหา รวมถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลให้ดัชนีแต่ละตัวเปลี่ยนแปลงไป อาทิ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ทั้งภายใน และภายนอกประเทศ อันจะเป็นการเตรียมรับมือกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่อาจจะเกิดขึ้นในลักษณะเดียวกันได้ นอกจากนี้ข้อมูลการเคลื่อนไหวของตัวชี้วัดยังช่วยทำนายหรือคาดการณ์เหตุการณ์ในอนาคตได้ อันจะเอื้อประโยชน์ต่อการตัดสินใจในการกำหนดแผนงานหรือสนองตอบต่อความต้องการของทุกกลุ่มทั้งนายจ้าง ผู้ใช้แรงงาน รวมทั้งองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนสถานการณ์แรงงานไตรมาส 3 ปี 2550 (กรกฎาคม – กันยายน 2550) ฉบับนี้จึงขอนำเสนอตัวชี้วัดภาวะแรงงานตามลำดับ ดังนี้

1) อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน

อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานเป็นตัวชี้วัดที่แสดงให้เห็นถึงสภาพกำลังแรงงานในตลาดแรงงานเมื่อเทียบกับประชากรวัยแรงงานทั้งหมด โดยคำนวณจากกำลังแรงงานรวมใน 3 กลุ่ม ซึ่งได้แก่ กลุ่มผู้มีงานทำ ผู้ว่างงาน และผู้รอฤดูกาล เทียบกับประชากรที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป ซึ่งพบว่าในไตรมาส 3 ปี 2550 อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานมีอัตราร้อยละ 73.53 เพิ่มขึ้นจากไตรมาสที่แล้วร้อยละ 2.25 และเพิ่มขึ้นร้อยละ 0.80 เมื่อเปรียบเทียบกับไตรมาสเดียวกันของปีที่ผ่านมา (ไตรมาส 2/50 มีอัตรา 71.91 ไตรมาส3/2549 อัตรา 72.95) ซึ่งอัตราที่เพิ่มขึ้นมีสาเหตุมาจากไตรมาส 3 นี้เป็นช่วงฤดูเพาะปลูก แรงงานที่รอฤดูกาล กลับเข้าสู่ภาคการเกษตรกรรมเกิดการจ้างงานประกอบกับในไตรมาส 3 นี้เป็นช่วงสิ้นปีงบประมาณของภาคราชการ ส่งผลให้มีการกระตุ้นการใช้จ่าย เร่งรัดการเบิกจ่ายให้ทันก่อนสิ้นปีงบประมาณ โครงการก่อสร้างขนาดใหญ่ เช่น โครงการรถไฟฟ้าสายต่างๆ มีการอนุมัติเกิดการจ้างงาน สำหรับไตรมาสหน้า คือ ไตรมาส 4 ปี 2550 คาดการณ์ว่า อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานจะสูงขึ้น โดยปัจจัยที่ส่งผลทางบวก คือ การเมืองเริ่มมีเสถียรภาพ เพราะมีการกำหนดวันเลือกตั้งที่แน่นอน ประกอบกับมีการปรับขึ้นอัตราเงินเดือนภาคราชการและรัฐวิสาหกิจ จึงมีการกระตุ้นการใช้จ่ายเงิน แต่นักลงทุนอาจชะลอเพื่อดูนโยบายทางเศรษฐกิจของรัฐบาลชุดใหม่ อย่างไรก็ตาม ยังมีปัจจัยที่อาจส่งผลกระทบทางลบอีกหลายปัจจัยที่จะฉุดให้อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานไม่กระเตื้อง อาทิ ค่าเงินบาทแข็งตัว ภาวะราคาน้ำมันขึ้นราคา และกรณีซับไพร์มสหรัฐอเมริกา ซึ่งทำให้เกิดการชะลอการใช้จ่ายของประชากรใน

ประเทศสหรัฐอเมริกา จึงอาจส่งผลกระทบต่อธุรกิจการส่งออกในประเทศไทยไปอเมริกาด้วย

แผนภูมิ 1 อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน



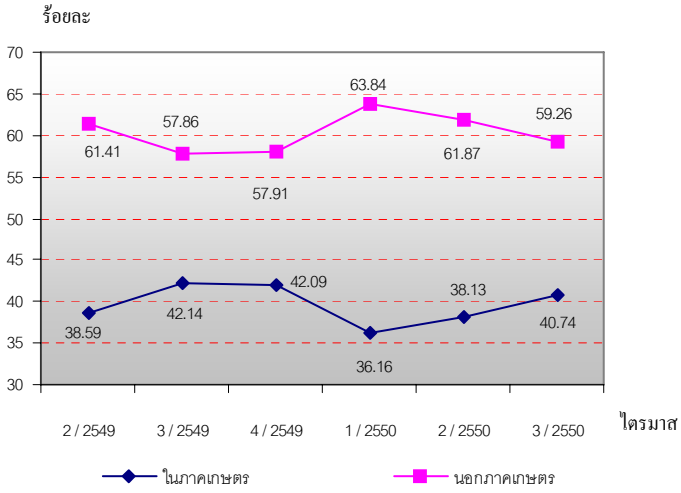
ที่มา : ข้อมูลสำนักงานสถิติแห่งชาติ (ไตรมาส 3/2550 ข้อมูลเบื้องต้น)
ประมวลผลโดยสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

หมายเหตุ :อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน = $\frac{\text{กำลังแรงงาน x 100}}{\text{ประชากรที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป}}$

2) อัตราการจ้างงาน

อัตราการจ้างงานต่อกำลังแรงงานเป็นตัวชี้วัดที่แสดงให้เห็นภาวะการจ้างงานในตลาดแรงงานว่ามีสัดส่วนมากน้อยเพียงใด สำหรับอัตราการจ้างงานในภาคเกษตรซึ่งคำนวณจากผู้มีงานทำในภาคเกษตรต่อกำลังแรงงานที่มีงานทำ ในไตรมาส 3 ปี 2550 พบว่าอัตราการจ้างงานในภาคเกษตรมีอัตราร้อยละ 40.74 โดยเมื่อเปรียบเทียบกับไตรมาสที่ผ่านมา จะพบว่าอัตราการจ้างงานในภาคเกษตรมีสัดส่วนเพิ่มขึ้นร้อยละ 6.85 จาก ไตรมาสที่แล้วที่มีร้อยละ 38.13 เนื่องจากไตรมาสนี้เป็นฤดูเพาะปลูกผู้ใช้แรงงานจึงเคลื่อนย้ายเข้าไปอยู่ภาคเกษตรกรรม และเมื่อเปรียบเทียบกับไตรมาสเดียวกันของปีที่ผ่านมา พบว่ามีสัดส่วนลดลงร้อยละ 3.32 โดยที่ไตรมาส 3ปี 2549 มีอัตราร้อยละ 42.14 ส่วนอัตราการจ้างงานนอกภาคเกษตรก็มีสัดส่วนที่ลดลงร้อยละ 4.22 จากไตรมาสที่แล้วกล่าวคือ ไตรมาส 2 ปี 2550 มีอัตรา 61.87 ลดลงเป็น 59.26 ในไตรมาส 3 ปี 2550 โดยมีเหตุผลจากการเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคอุตสาหกรรมสู่ภาคเกษตรกรรมดังที่ได้กล่าวมาแล้ว ซึ่งอัตราการจ้างงานนอกภาคเกษตรกรรมไตรมาสนี้สูงขึ้นร้อยละ 2.42 จากไตรมาสเดียวกันของปีที่ผ่านมา(แผนภูมิ 2) ที่มีอัตราร้อยละ 57.86

แผนภูมิ 2 อัตราการจ้างงานใน/นอกภาคเกษตร



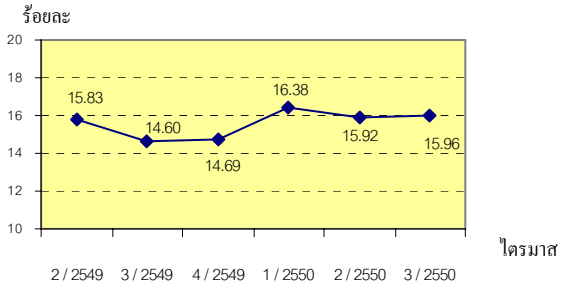
ที่มา : ข้อมูลสำนักงานสถิติแห่งชาติ (ไตรมาส 3 /2550ข้อมูลเบื้องต้น)
ประมวลผลโดยสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวง แรงงาน

หมายเหตุ:
อัตราการจ้างงานใน/นอกภาคเกษตร = $\frac{\text{ผู้มีทำงานใน/นอกภาคเกษตร x 100}}{\text{ผู้มีงานทำ}}$

เมื่อพิจารณาอัตราการจ้างงานเฉพาะในส่วนภาคอุตสาหกรรมการผลิต โดยคำนวณจากจำนวนผู้มีงานทำในภาคอุตสาหกรรมการผลิตเปรียบเทียบกับจำนวนผู้มีงานทำทั้งหมดจะพบว่าอัตราการจ้างงานในภาคผลิตมีอัตรา 15.96 ซึ่งเพิ่มขึ้นร้อยละ 0.25 จากไตรมาสที่ 2 ปี

2550 ที่มีอัตรา 15.92 และเมื่อเปรียบเทียบกับไตรมาสเดียวกับของปีที่ผ่านมาพบว่ามีสัดส่วนที่เพิ่มขึ้นร้อยละ 9.32 จากไตรมาส 3 ปี 2549 ที่มีอัตรา 14.60 ปรากฏรายละเอียดตามแผนภูมิ 3

แผนภูมิ 3 อัตราการจ้างงานในอุตสาหกรรมการผลิต



ที่มา : ข้อมูลสำนักงานสถิติแห่งชาติ (ไตรมาส 3/2550 ข้อมูลเบื้องต้น)
ประมวลผลโดยสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

หมายเหตุ :

อัตราการจ้างงานในอุตสาหกรรมการผลิต =

$$\frac{\text{ผู้มีงานทำในภาคอุตสาหกรรมการผลิต} \times 100}{\text{ผู้มีงานทำ}}$$

โดยสรุปในภาพรวมจะพบว่าอัตราการจ้างงานหรือการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของประเทศไทย จะมีลักษณะการเคลื่อนย้ายแรงงานแบบเป็นวัฏจักรหรือวงจร ทั้งนี้ เพราะประเทศไทยเป็นประเทศเกษตรกรรม ประชากรซึ่งเป็นกำลังแรงงานของประเทศจะอาศัยอยู่ในภาคส่วนของเกษตรกรรมเพื่อช่วยครัวเรือนในการทำการเกษตรเป็นส่วนใหญ่ เมื่อหมดฤดูเก็บเกี่ยวผลผลิตก็จะเคลื่อนย้ายไปหางานทำในภาคอุตสาหกรรมและจะเคลื่อนย้ายกลับมาภาคเกษตรกรรมอีกครั้งในฤดูเพาะปลูก วนเวียนในลักษณะเช่นนี้อย่างเป็นวัฏจักรทุกปี จึงอาจส่งผลต่อการขาดแคลนแรงงานในบางฤดูกาล

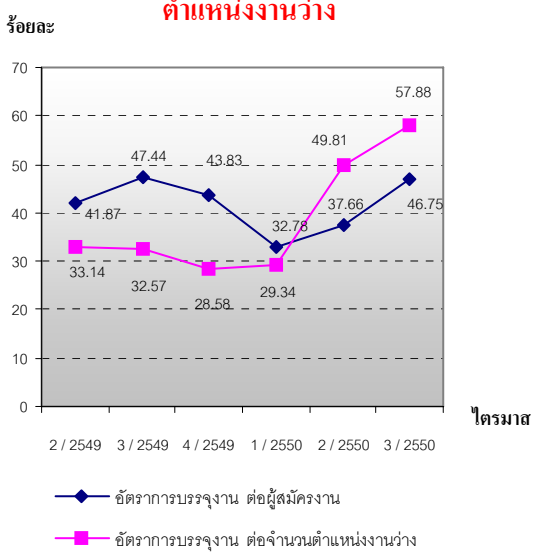
3) อัตราการบรรจุงาน

อัตราการบรรจุงานในแต่ละไตรมาสเป็นตัวชี้วัดที่แสดงให้เห็นถึงการเคลื่อนไหวของภาวการณ์ด้านแรงงาน ซึ่งสามารถศึกษาวิเคราะห์กับจำนวนตำแหน่งงานว่าง และจำนวนผู้สมัครงาน โดยเมื่อวิเคราะห์จำนวนการบรรจุงานที่กรมการจัดหางานดำเนินการเทียบกับจำนวนตำแหน่งงานว่างที่แจ้งผ่านกรมการจัดหางานจะพบว่า อัตราการบรรจุงานต่อตำแหน่งงานว่างไตรมาส 3 ปี 2550 อยู่ที่ร้อยละ 57.88 โดยมีอัตราเพิ่มขึ้นจากไตรมาสที่ผ่านมาร้อยละ 16.20 (ไตรมาส 2 ปี 2550 มีอัตราร้อยละ 49.81) และมีสัดส่วนที่สูงขึ้นถึงร้อยละ 77.71 เมื่อเทียบกับไตรมาสเดียวกันของปีที่ผ่านมาที่มีร้อยละ 32.57 (แผนภูมิ 4)

เมื่อศึกษาสัดส่วนของผู้บรรจุงานกับจำนวนผู้สมัครในไตรมาสนี้ที่มีอัตราร้อยละ 46.75 จะพบว่า มีอัตราเพิ่มขึ้นร้อยละ 24.14 จากไตรมาสที่แล้วที่มีอัตรา 37.66 อย่างไรก็ตามเมื่อเปรียบเทียบกับไตรมาสเดียวกันของปีที่ผ่านมาพบว่ามีสัดส่วนที่ลดลงร้อยละ 1.45 ซึ่งอัตราการบรรจุงานคือผู้สมัครงานที่พบว่ามีร้อยละ 46.75 แสดงว่าผู้สมัครงานประมาณ 2 คน มีโอกาสได้รับงานทำ 1 คน สะท้อนให้เห็นว่าคุณสมบัติของผู้สมัครยังไม่ตรงตามความต้องการของเจ้าของสถานประกอบการ จึงควรได้มีการศึกษาคุณภาพฝีมือหรือคุณสมบัติของแรงงานที่เจ้าของธุรกิจพึงประสงค์ เพื่อปรับให้สอดรับกับความต้องการ

ของนายจ้าง ซึ่งประเด็นนี้ในปี 2550 กระทรวงแรงงานจะมีการดำเนินการศึกษาคุณภาพฝีมือแรงงานของผู้สำเร็จการศึกษาใหม่ เพื่อส่งผลการศึกษาให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องพิจารณาปรับหลักสูตร หรือพัฒนาศักยภาพให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานต่อไป

แผนภูมิ 4 อัตราการบรรจุงานต่อผู้สมัครงาน/ตำแหน่งงานว่าง



ที่มา: ข้อมูลกรมการจัดหางาน

ประมวลผลโดยสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

หมายเหตุ :

1. อัตราการบรรจุงานต่อผู้สมัครงาน = $\frac{\text{ผู้ได้รับการบรรจุงาน} \times 100}{\text{ผู้สมัครงาน}}$

2. อัตราการบรรจุงานต่อตำแหน่งงานว่าง = $\frac{\text{ผู้ได้รับการบรรจุงาน} \times 100}{\text{ตำแหน่งงานว่าง}}$

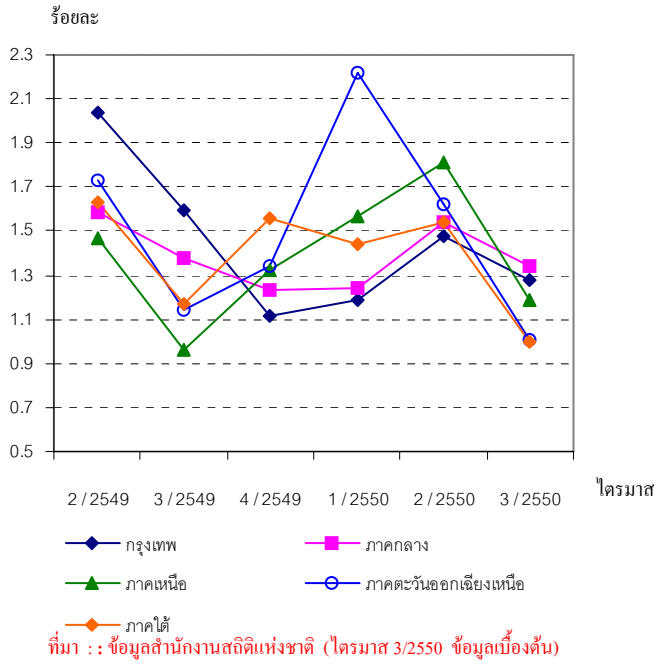
4) อัตราการว่างงาน

การศึกษาอัตราการว่างงานในปีที่ผ่านมาจะพบว่าอัตราว่างงานของประเทศไทยแต่ละไตรมาสจะปรับตัวสูงขึ้นและลดลงตามปัจจัยในเรื่องฤดูกาล เนื่องจากประเทศไทยเป็นประเทศเกษตรกรรม ไตรมาส 1 เป็นช่วงฤดูแล้งนอกฤดูการเกษตรหรือนอกฤดูเก็บเกี่ยว ส่งผลให้แรงงานในภาคเกษตรว่างงาน อัตราการว่างงานในไตรมาส 1 จึงสูงและเริ่มลดลงในไตรมาส 2 เพราะเป็นช่วงเริ่มต้นเข้าสู่ฤดูการเกษตร สำหรับไตรมาส 3 เป็นช่วงฤดูการเกษตร ประกอบกับกำลังแรงงานใหม่ที่สำเร็จการศึกษาเริ่มเข้าสู่ตลาดแรงงานจึงเป็นปัจจัยที่มีผลต่ออัตราการว่างงานที่ลดลงอย่างเห็นได้ชัดและอัตราการว่างงานจะเริ่มขยับตัวสูงขึ้นอีกเล็กน้อยในไตรมาส 4 เนื่องจากไตรมาส 4 เป็นช่วงฤดูเก็บเกี่ยวยังต้องใช้แรงงานในภาคเกษตรกรรมอยู่ (แผนภูมิ 5) ดังนั้นอัตราการว่างงานจึงเป็นเครื่องชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยฤดูกาล นอกจากนี้อัตราการว่างงานจะเกี่ยวข้องกับภาวะเศรษฐกิจและพื้นที่ กล่าวคือ แรงงานจะมีการเคลื่อนย้ายสู่ภาคเกษตรในไตรมาสที่เป็นฤดูเพาะปลูก พื้นที่การเกษตรจะมีอัตราว่างงานต่ำ ขณะที่พื้นที่ตั้งของอุตสาหกรรมจะมีอัตราว่างงานสูง จึงเห็นได้ว่าในไตรมาส 3 นี้อัตราการว่างงานภาพรวมร้อยละ 1.17 ซึ่งลดลงจากไตรมาสที่แล้ว ร้อยละ 27.33 (ไตรมาส 2 ปี 2550 ร้อยละ 1.61) และลดลงร้อยละ 4.1 จากไตรมาสเดียวกับของปีที่ผ่านมาที่มีอัตราร้อยละ 1.22

สำหรับอัตราว่างงานภาพรวมของประเทศในไตรมาสที่ 3 ปี 2550 มีอัตรา 1.17 โดยภาคกลางมีอัตราการว่างงานสูงสุด อยู่ที่ร้อยละ 1.35 รองลงมาคือกรุงเทพมหานคร ร้อยละ 1.28 และภาคเหนือร้อยละ 1.19 ส่วนภาคที่มีการว่างงานน้อยที่สุดในไตรมาสนี้คือภาคใต้และภาคตะวันออกเฉียงเหนือซึ่งมีอัตราเท่ากันคือร้อยละ 1.0 (ตารางภาคผนวก 20) หากพิจารณา

ความเคลื่อนไหวของอัตราการว่างงาน พบว่าภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีการเคลื่อนไหวเรื่องของการว่างงานสูงสุด เนื่องจากแรงงานส่วนใหญ่เป็นแรงงานเกษตรกรรม เมื่อเสร็จสิ้นจากการเกษตรจะเคลื่อนย้ายเข้าสู่เมือง จึงส่งผลให้อัตรามีการเปลี่ยนแปลงขึ้นและลงอย่างมาก ดังแผนภูมิ 5

แผนภูมิ 5 อัตราการว่างงานจำแนกตามภูมิภาค



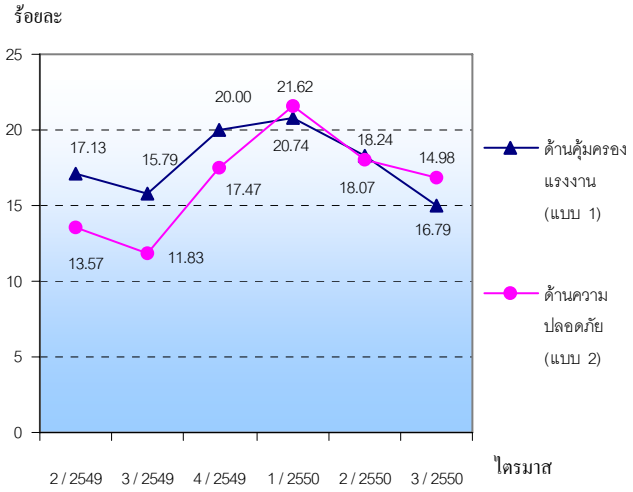
ที่มา : : ข้อมูลสำนักงานสถิติแห่งชาติ (ไตรมาส 3/2550 ข้อมูลเบื้องต้น)
ประมวลผลโดยสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
หมายเหตุ : 1.อัตราการว่างงาน = $\frac{\text{จำนวนผู้ไม่มีงานทำ} \times 100}{\text{กำลังแรงงาน}}$
2. ไตรมาส 3/2550 ข้อมูลเบื้องต้น

5) อัตราการไม่ปฏิบัติตามข้อกฎหมายของสถานประกอบการ

อัตราการไม่ปฏิบัติตามข้อกฎหมายของสถานประกอบการ เป็นตัวบ่งบอกตัวหนึ่งที่แสดงให้เห็นถึงภาวการณ์ด้านแรงงานหากนายจ้างไม่ปฏิบัติตามข้อกฎหมายสูงย่อมส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของลูกจ้าง ผู้ใช้แรงงาน และส่งผลถึงคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานตามมา สำหรับอัตราการไม่ปฏิบัติตามข้อกฎหมายของสถานประกอบการในการนำเสนอครั้งนี้ สามารถจำแนกได้เป็นการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานและกฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งพบว่าอัตราการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของสถานประกอบการต่อจำนวนสถานประกอบการที่ผ่านการตรวจทั้งหมดในไตรมาส 3 ปี 2550 มีอัตรา 14.98 ซึ่งมีสัดส่วนลดลงจากไตรมาส 2 ปี 2550 ที่มีอัตรา 18.24 และลดลงจากช่วงเดียวกันของปีที่ผ่านมาที่มีอัตราร้อยละ15.79 คิดเป็นร้อยละ 5.12 (แผนภูมิ 6) ทั้งนี้ การไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องของข้อบังคับการทำงาน ซึ่งกฎหมายกำหนดว่าสถานประกอบการต้องมีข้อบังคับการทำงาน เช่น การกำหนดวันเวลาทำงาน เวลาพัก วันหยุด และประกาศให้ลูกจ้างทราบ พร้อมทั้งทำสำเนาแจ้งให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานทราบ แต่สถานประกอบการหลายแห่งไม่ทราบหรือทราบไม่ครบทุกขั้นตอน จึงพบปัญหาไม่ปฏิบัติตามกฎหมายที่มีจำนวนมาก อย่างไรก็ตาม ได้มีการแนะนำให้ดำเนินการให้ถูกต้องตามข้อกฎหมาย ส่วนอัตราการไม่ปฏิบัติกฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน พบว่าไตรมาส 3 ปี 2550 มีอัตรา 16.79 ซึ่งลดลงจากไตรมาสที่แล้วที่

มีอัตรา 18.07 แต่เพิ่มขึ้นจากไตรมาสเดียวกันของปีที่ผ่านมาที่มีอัตรา 11.83 (แผนภูมิ 6)

แผนภูมิ 6 อัตราการไม่ปฏิบัติตามข้อกฎหมายของสถานประกอบการ



ที่มา : ข้อมูลกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (ไตรมาส 3/2550 ข้อมูลเบื้องต้น)
ประมวลผลโดยสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

หมายเหตุ :

อัตราการไม่ปฏิบัติตามข้อกฎหมายคุ้มครองแรงงานของสถานประกอบการ =

$$\frac{\text{จำนวนสถานประกอบการที่ทำผิดกฎหมายคุ้มครองแรงงาน X 100}}{\textit{จำนวนสถานประกอบการที่ผ่านการตรวจกฎหมายคุ้มครองแรงงาน}}$$

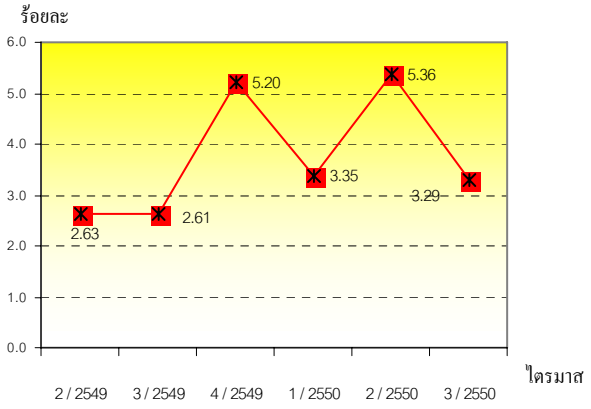
อัตราการไม่ปฏิบัติตามข้อกฎหมายความปลอดภัยของสถานประกอบการ-=

$$\frac{\text{จำนวนสถานประกอบการที่ทำผิดกฎหมายความปลอดภัย x 100}}{\textit{จำนวนสถานประกอบการที่ผ่านการตรวจกฎหมายความปลอดภัย}}$$

6) อัตราการเกิดข้อพิพาทแรงงาน/ข้อขัดแย้งในสถานประกอบการ

การเกิดข้อพิพาทแรงงานและข้อขัดแย้งในสถานประกอบการ เป็นตัวชี้วัดที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง การเปลี่ยนแปลงของอัตราการเกิดข้อพิพาทแรงงานจะแสดงให้เห็นถึงทิศทางความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างว่ามีทิศทางหรือแนวโน้มไปในทางใด การเกิดข้อพิพาทแรงงานนั้นมีผลมาจากการที่ลูกจ้างได้แจ้งข้อเรียกร้องต่อนายจ้าง และหากไม่สามารถยุติหรือตกลงกันได้ก็จะเกิดเป็นข้อพิพาทแรงงานขึ้น สำหรับอัตราสถานประกอบการที่เกิดข้อพิพาทแรงงานต่อสถานประกอบการ 100,000 แห่ง พบว่าในช่วงไตรมาส 2 ปี 2549 ถึงปัจจุบันมีอัตราในช่วง 2.61 – 5.36 แสดงว่าสถานประกอบการจำนวน 100,000 แห่ง มีการเกิดข้อพิพาทแรงงานระหว่าง 2-6 แห่ง โดยไตรมาสที่ 3 ปี 2550 มีอัตรา 3.29 ซึ่งลดลงจากไตรมาสที่แล้วที่มีอัตรา 5.36 และเมื่อเปรียบเทียบกับไตรมาสเดียวกับของปีที่ผ่านมาพบว่ามีสัดส่วนเพิ่มขึ้นจากไตรมาส 3 ปี 2549 ที่มีร้อยละ 2.61

แผนภูมิ 7 อัตราการเกิดข้อพิพาทแรงงานในสถานประกอบการต่อสถานประกอบการ 100,000 แห่ง



ที่มา :ข้อมูล กรมสวัสดิการและคุ้มครอง (ไตรมาส 3/2550 ข้อมูลเบื้องต้น)
ประมวลผลโดยสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

หมายเหตุ :

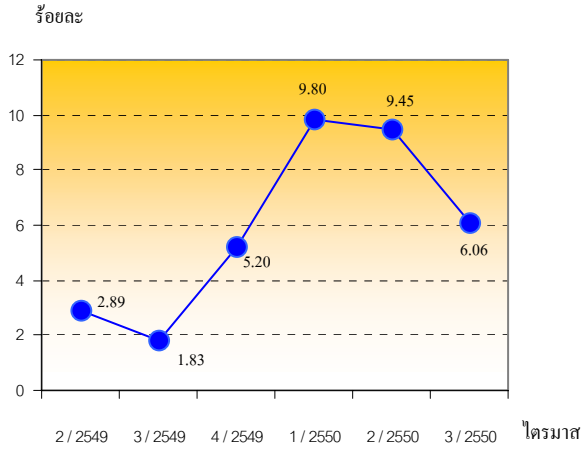
อัตราการเกิดข้อพิพาทต่อสถานประกอบการ 100,000 แห่ง =

$$\frac{\text{สถานประกอบการที่เกิดข้อพิพาทแรงงาน X 100,000}}{\text{สถานประกอบการทั้งหมด}}$$

สำหรับข้อขัดแย้งในสถานประกอบการซึ่งเกิดจากความขัดแย้งระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง ที่มิใช่ข้อพิพาทแรงงานตามกฎหมายแรงงาน เป็นตัวชี้วัดอีกตัวหนึ่งที่บ่งบอกถึงความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างได้ โดยอัตราการเกิด

ข้อขัดแย้งในสถานประกอบการต่อสถานประกอบการ 100,000 แห่ง ในรอบปีที่ผ่านมา นับจากไตรมาส 2 ปี 2549 จนถึงไตรมาส 3 ของปี 2550 มีอัตราอยู่ในช่วง 1.83 – 9.80 กล่าวคือในสถานประกอบการ 100,000 แห่ง เกิดข้อขัดแย้งประมาณ 2 - 10 แห่ง และเมื่อพิจารณาความเคลื่อนไหวจากไตรมาส 3 ปี 2549 แล้ว พบว่ามีอัตรา โดยมีอัตรา 2.89 1.83 5.20 9.80 9.45 และ 6.06 ตามลำดับ

แผนภูมิ 8 อัตราการเกิดข้อขัดแย้งในสถานประกอบการต่อสถานประกอบการ 100,000 แห่ง



ที่มา : ข้อมูลกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (ไตรมาส 3/2550 ข้อมูลเบื้องต้น)
ประมวลผลโดยสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

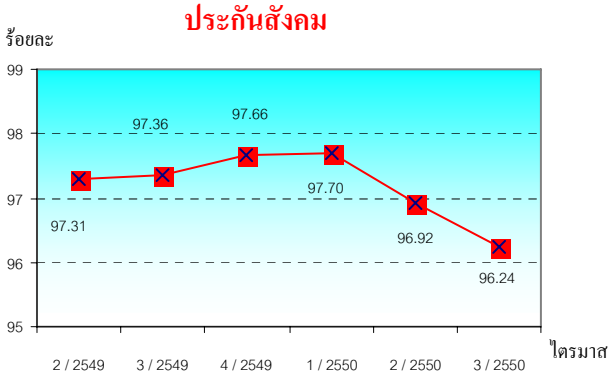
หมายเหตุ :
อัตราการเกิดข้อขัดแย้งต่อสถานประกอบการ 100,000 แห่ง =

$$\frac{\text{สถานประกอบการที่เกิดข้อขัดแย้ง} \times 100{,}000}{\text{สถานประกอบการทั้งหมด}}$$

7) อัตราสถานประกอบการที่เข้าสู่ระบบประกันสังคม

ในส่วนอัตราสถานประกอบการที่เข้าสู่ระบบประกันสังคม โดยการศึกษาจากจำนวนสถานประกอบการในระบบประกันสังคมเปรียบเทียบกับจำนวนสถานประกอบการทั้งหมดซึ่งเป็นข้อมูลของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พบว่าสัดส่วนของสถานประกอบการที่เข้าสู่ระบบประกันสังคม มีการเปลี่ยนแปลงจากไตรมาส 2 ปี 2549 - ไตรมาส 3 ปี 2550 ดังนี้ 97.31 97.36 97.66 97.7 96.92 และ 96.24 จะเห็นได้ว่าอัตราสถานประกอบการที่เข้าสู่ระบบประกันสังคมมีสัดส่วนที่สูงขึ้นตามลำดับ และลดลงในไตรมาสที่แล้วและไตรมาสนี้ อาจเนื่องมาจากภาวการณ์ชะลอการลงทุนของนักลงทุน อันมีผลจากปัจจัยการเมือง ความเสี่ยงในเรื่องเงินบาทที่แข็งค่า รวมทั้ง ความเสี่ยงปัญหาค่าราคาน้ำมันที่เพิ่มสูงขึ้น

แผนภูมิ 9 อัตราสถานประกอบการที่เข้าสู่ระบบประกันสังคม



หมายเหตุ :
อัตราสถานประกอบการที่เข้าสู่ระบบประกันสังคม =

$$\frac{\text{จำนวนสถานประกอบการที่อยู่ในระบบประกันสังคม* X 100}}{\text{จำนวนสถานประกอบการทั้งหมด**}}$$

ที่มา : * ข้อมูลสำนักงานประกันสังคม
** ข้อมูลกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
ประมวลผลโดยสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

กระทรวงแรงงาน

14 ปี ที่ก้าวผ่าน ....

....กับงานที่จะก้าวต่อ

23 กันยายน 2550 ถือเป็นวาระครบรอบ 14 ปีของกระทรวงแรงงานที่เริ่มจัดตั้งเมื่อวันที่ 23 กันยายน 2536 ภายใต้ชื่อกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมและมาเป็นกระทรวงแรงงาน เมื่อวันที่ 3 ตุลาคม 2545 ภารกิจของกระทรวงไม่เปลี่ยนแปลงยังมุ่งมั่นในการดูแลพี่น้องประชาชน ทั้งการส่งเสริมการมีงานทำของประชากรวัยแรงงานที่อยู่ในระบบและนอกระบบ พร้อมกับเพิ่มศักยภาพแรงงานให้มีฝีมือมาตรฐานสากล มีคุณภาพ คุณธรรม และจริยธรรม ตลอดจนคุ้มครองแรงงานให้มีหลักประกัน มีความมั่นคง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

จากแผนสู่การปฏิบัติ...สู่ความสำเร็จช่วง 11 เดือน (ตุลาคม 2549 – สิงหาคม 2550)

5 กรมของกระทรวงแรงงาน เป็นเสมือนอวัยวะทั้ง 32 ของมนุษย์ที่แยกจากกันไม่ได้ การประสานเชื่อมโยงการทำงานจึงเป็นเรื่องจำเป็นและสำคัญเพื่อให้ทุกเม็ดเงินเป็นประโยชน์ทั้งต่อผู้ใช้แรงงาน ผู้ประกอบการ ผู้ด้อยโอกาส ตลอดจนประชาชนทั่วไปอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง

- **กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน**

กับบทบาทการเพิ่มศักยภาพแรงงานไทยให้มีฝีมือได้มาตรฐานสากลทั้งด้านคุณภาพ คุณธรรมและจริยธรรม เพื่อรองรับการแข่งขัน ตลอดจนประสานและส่งเสริมหน่วยงานภายนอก ทั้งภาครัฐและเอกชน ร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงาน

ยกระดับฝีมือและทักษะของแรงงาน รวมจำนวน **183,684 คน** พัฒนายกระดับแรงงานในสถานประกอบกิจการเข้าสู่มาตรฐานแรงงาน จำนวน **2,613,352 คน** แข่งขันฝีมือคนพิการแห่งชาติ ครั้งที่ 3 ปกติ **21 สาขาอาชีพ** มีผู้พิการเข้าร่วมการแข่งขันจากทั่วประเทศ **209 คน** แก้ไขความยากจนโดยส่งเสริมประกอบอาชีพอิสระให้ประชาชนกลุ่มต่าง ๆ **69,293 คน**

➢ **กรมการจัดหางาน**

กับภารกิจด้านส่งเสริมการมีงานทำทั้งในประเทศ / ต่างประเทศและการคุ้มครองคนหางาน มิให้ถูกหลอกลวง รวมทั้งส่งเสริมการประกอบอาชีพในรูปแบบของการแนะแนว ตลอดจนการจัดระเบียบการทำงานของคนงานต่างด้าว

1) การให้บริการจัดหางานในประเทศและต่างประเทศ

บรรจุงานได้ **155,624 คน** ให้บริการแนะแนวการประกอบอาชีพแก่ประชาชนจำนวน **1,447,010 คน** ให้บริการจัดหางานไปทำงานต่างประเทศ **146,089** คน สามารถส่งรายได้กลับประเทศคิดเป็น มูลค่า **45,412 ล้านบาท** และให้ความคุ้มครองคนหางานมิให้ถูกหลอกลวง **1,610,049 คน**

2) การจัดระบบแรงงานต่างด้าว โดย

พิจารณาการทำงานของคนต่างด้าว **731,160 คน** จัดทำทะเบียนคนต่างด้าวที่ขออนุญาตทำงาน **723,651 ครั้ง** ตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าว **337,976 คน** จากสถานประกอบกิจการ **106,496 แห่ง**

3) จัดให้มีการประชุม JC ไทย-มาเลเซีย โดยเน้นหลักการ 3 E Employment Enterprise Education เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

4) จัดการประชุมหารือความต้องการให้มีการจัดส่งผู้ฝึกงานไทยไปฝึกงานในประเทศญี่ปุ่นเพิ่มขึ้น (IMM Japan) จัดส่งไปแล้ว 466 คน

➢ **กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน**

กับภารกิจการเพิ่มคุณภาพชีวิตผู้ใช้แรงงานทั้งในระบบและนอกระบบ โดยคุ้มครองแรงงานและพัฒนาด้านสวัสดิการเพื่อความเป็นธรรม รวมทั้งสร้างระบบแรงงานสัมพันธ์ ลดข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้าง / ลูกจ้าง ตลอดจนเสริมสร้างความปลอดภัยควบคู่กับการส่งเสริมมาตรฐานแรงงานเพื่อยกระดับสู่สากล

การคุ้มครองแรงงานในระบบในสถานประกอบกิจการ จำนวน **2,044,391 คน** แรงงานนอกระบบ จำนวน **268,180 คน** เสริมสร้างความสมานฉันท์และส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงาน โดยไกล่เกลี่ยและยุติปัญหาข้อพิพาทแรงงาน จำนวน **171 แห่ง** ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง **108,243 คน** ส่งเสริมให้นายจ้างจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้าง จำนวน **8,815 แห่ง** ส่งเสริมพัฒนามาตรฐานแรงงานไทย (มทร. 8001-2546) ในสถานประกอบกิจการ **296 แห่ง** ส่งเสริมการจัดตั้งศูนย์เลี้ยงเด็กก่อนวัยเรียน จำนวน **2 แห่ง** รณรงค์ลดสถิติอุบัติเหตุจากการทำงาน โดยมอบรางวัลประกาศเกียรติคุณสถานประกอบกิจการ **204 แห่ง**

➢ **สำนักงานประกันสังคม**

กับบทบาทในการดูแลลูกจ้างผู้ประกันตน ให้มีหลักประกัน มีความมั่นคง และมีคุณภาพชีวิตที่ดียิ่งขึ้น

คุ้มครองผู้ประกันตนตามกฎหมายประกันสังคม จำนวน **9,140,182 คน** (ณ เดือนสิงหาคม 2550) ตามกฎหมายเงินทดแทน จำนวน **8,186,742 คน** (ณ เดือนสิงหาคม 2550) ให้บริการและจ่ายประโยชน์ทดแทน (เดือนมกราคม - กรกฎาคม 2550) จากกองทุนประกันสังคม จำนวน **2,393.30 ล้านบาท** กองทุนเงินทดแทน **983.35 ล้านบาท** จำนวนผู้ใช้บริการงานกองทุนประกันสังคม (ตุลาคม 2549-กรกฎาคม 2550) **3,523,671 ราย** ลูกจ้างผู้ประสบอันตราย **185,075 ราย** จ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานให้แก่ผู้ประกันตน จำนวน **47,998 ราย** เป็นเงิน **978.78 ล้านบาท**

➢ **สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน**

กับบทบาทฝ่ายอำนวยการ ประสานงานเชื่อมโยงภารกิจของทุกกรมให้เดินไปตามแผนปฏิบัติการที่กำหนด รวมทั้งพัฒนาศักยภาพขององค์กรและบุคลากรของกระทรวงแรงงานให้มีประสิทธิภาพ ตลอดจนประสานความสัมพันธ์ระหว่างประเทศเพื่อประโยชน์ของผู้ใช้แรงงาน

ส่งเสริมความสัมพันธ์และประสานความร่วมมือกับต่างประเทศ ตามพันธกิจด้านมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศและสิทธิมนุษยชน อำนวยการช่วยเหลือผู้ประสบภัยธรรมชาติและผู้ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ สร้างเครือข่าย **อาสาสมัครแรงงาน**ทุกจังหวัด ปัจจุบันมีจำนวน **11,000 คน** พัฒนาระบบสารสนเทศด้านแรงงาน จัดตั้ง "**ศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน**" ขึ้นทั้งส่วนกลางและใน 16 จังหวัดทั่วประเทศ มีผู้รับบริการ **32,555 คน** ให้บริการด้านแรงงานแก่ประชาชนในพื้นที่ให้กับผู้มีรายได้น้อยตามข้อมูล จปฐ. **8,826 หมู่บ้าน 1,708 ตำบล**

งานที่ท้าทาย ตลอดปีที่ 14

☞ **กระทรวงแรงงานกับก้าวเดินสู่ประชาธิปไตย**

- มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 12 มิถุนายน 2550 เห็นชอบแนวทางปฏิบัติในการออกเสียงประชามติตามที่คณะกรรมการเลือกตั้ง(กกต.) เสนอ โดยกำหนดให้กระทรวงแรงงาน ออกประกาศขอความร่วมมือภาคเอกชนอนุญาตให้ผู้ใช้แรงงานและลูกจ้างไปใช้สิทธิออกเสียงอย่างทั่วถึง โดยไม่ถือเป็นวันลาหรือวันหยุด

- 17 กรกฎาคม 2550 จัดงาน **"แรงงานไทย ไปประชามติ"** ณ อินดอร์ สเตเดียม หัวหมาก โดย ฯพณฯ นายกรัฐมนตรี เป็นประธาน เพื่อเชิญชวนผู้ใช้แรงงานไปใช้สิทธิและให้รู้ขั้นตอนการลงประชามติ ในวันที่ 19 สิงหาคม 2550 โดยจัดพิธีปฏิญาณ ประกาศเจตนารมณ์ไปลงประชามติร่วมกันของสภาองค์การลูกจ้าง 12 แห่ง และสภาองค์การนายจ้าง 12 แห่ง มีผู้ร่วมงานกว่า 6,000 คน

☞ **กรณีสถานการณ์ผันผวนทางเศรษฐกิจ : แนวโน้มที่มีการเลิกจ้าง**

ก่อนที่รัฐบาลชุดปัจจุบันจะเข้ามารับหน้าที่บริหารประเทศนั้น ประเทศไทยอยู่ในภาวะเศรษฐกิจที่มีการชะลอตัว ทำให้สถานประกอบกิจการต่าง ๆ ต้องมีการปรับตัวในทุกวิถีทางและควบคู่กับการปรับตัวของสถานประกอบการเอง กระทรวงแรงงานในบทบาทของการดูแลผู้ใช้แรงงานไม่ได้นิ่งนอนใจ ได้ติดตามเอาใจใส่ดูแลอย่างใกล้ชิดโดย

- **<u>กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน</u>** เฝ้าระวังและติดตามสถานการณ์ที่มีผลกระทบต่อการจ้างงาน โดยใช้มาตรการบรรเทาปัญหาการเลิกจ้าง และแนวปฏิบัติว่าด้วยการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในภาวะวิกฤติ พ.ศ. 2541 และการสงเคราะห์ช่วยเหลือทางการเงินแก่ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง โดยกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ซึ่งได้ช่วยเหลือแล้ว **3,010 คน** วงเงิน **15,869,955 บาท** (ม.ค. – ส.ค. 50)

- **<u>กรมการจัดหางาน</u>** ได้มีการเตรียมจัดหาตำแหน่งงานว่าง แนะนำการประกอบอาชีพอิสระ และการสร้างอาชีพใหม่

- **<u>กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน</u>** เตรียมการพัฒนาฝีมือแรงงานในด้านการประกอบอาชีพอิสระ

- **<u>สำนักงานประกันสังคม</u>** ดำเนินการจ่ายเงินทดแทนให้กับผู้ประกันตนกรณีว่างงานและลงทะเบียนเตรียมหางานใหม่

- **<u>สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน</u>** ติดตามเฝ้าระวัง รวบรวมข้อมูลสถานการณ์ โดยมีการแต่งตั้งคณะทำงาน ทั้งในระดับกระทรวงและจังหวัด

☞ ***ธนาคารแรงงาน*** : **<u>รูปแบบใหม่</u>ในการดูแล** โดยจัดตั้งในจังหวัดต่าง ๆ ประกอบด้วย หน่วยงานกระทรวงแรงงาน 5 หน่วยงาน อุตสาหกรรมจังหวัด หน่วยงานสังกัดกรมอาชีวศึกษาในจังหวัด สภาอุตสาหกรรมและหอการค้าจังหวัด ทำหน้าที่สำรวจตำแหน่ง อัตราค่าจ้าง สวัสดิการ เป็นต้น เพื่อนำข้อมูลมาจัดทำ "ธนาคารแรงงาน" (Labour bank) พร้อมประสานกับโรงงานที่เลิกจ้างพนักงาน และสถานศึกษาเพื่อบรรจุงานรวมทั้งอบรมฝีมือเข้าทำงานด้วย โดยนำร่องแล้ว 20 จังหวัด เช่น เชียงราย ลำพูน ชลบุรี ประจวบคีรีขันธ์ สงขลา ปัตตานี เป็นต้น

☞ **การแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน**

จัดตั้งคณะทำงานประกอบด้วยสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยและหน่วยราชการที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อจัดหาและผลิตแรงงานให้สอดคล้องความต้องการ ตลอดจนจัดฝึกต่อยอดให้กับผู้ที่จบการศึกษาและยกระดับฝีมือ / ทดสอบมาตรฐานฝีมือให้เป็นไปตามความต้องการของสถานประกอบการ

☞ **สะสางร่างกฎหมาย...เพื่อประโยชน์แรงงาน-ผู้ประกอบการ : พ.ร.บ. 7 ฉบับ**

14 กุมภาพันธ์ 2550 ที่ประชุมกระทรวงแรงงานเห็นชอบร่างกฎหมาย 7 ฉบับ ประกอบด้วย

1.ร่าง พ.ร.บ. คุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. .....

2. ร่าง พ.ร.บ. ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.

3 .ร่าง พ.ร.บ.ส่งเสริมการประกอบอาชีพ พ.ศ. .....

4.ร่าง พ.ร.บ ส่งเสริมอาชีพ พ.ศ. .....

5.ร่าง พ.ร.บ. จัดหางานและคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ .....)พ.ศ. .....

6.ร่าง พ.ร.บ. ประกันสังคม (ฉบับที่ .....) พ.ศ. .....

7.ร่าง พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ .....) พ.ศ. ....

☞ **การแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้**

- **การแก้ไขปัญหา 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้** (ยะลา ปัตตานี นราธิวาส)

โครงการสร้างงานและจ้างงานเร่งด่วน มีกรอบการจ้างงาน **1,500 อัตรา** บรรจุงานได้ **1,116 คน** และยังมีการฝึกอบรมแรงงานเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่สถานประกอบกิจการอีกจำนวน **847 คน**

- **การแก้ไขปัญหา 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้** (ยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา)

จัดจ้างบัณฑิตอาสา จำนวน **294 คน** ในพื้นที่ **290 ตำบล** ระยะเวลาดำเนินการ 1 ปี จัดหางานพิเศษให้นักเรียน นักศึกษา บรรจุงานได้ **1,158 คน**

- **มาตรการสนับสนุนเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้** (ยะลา ปัตตานี นราธิวาส สงขลา และสตูล)

โครงการช่วยเหลือสถานประกอบกิจการ ฯ โดยให้กู้เงินเพื่อรักษาสภาพคล่อง โครงการส่งเยาวชนไทยไปฝึกอบรมวิชาชีพ 6 เดือน ที่สถาบัน Giatmara ประเทศมาเลเซีย จำนวน **49 คน** ฯลฯ

☞ **การช่วยเหลือผู้ประสบอุทกภัย – ภัยแล้ง : สร้างงาน สร้างอาชีพ**

- **การช่วยเหลือผู้ประสบอุทกภัย** โดยการจ้างงานเร่งด่วน เพื่อให้ผู้ว่างงานมีงานทำมีรายได้โดยมีค่าจ้างวันละ 145 บาท จำนวน **35,105 คน**

● **การช่วยเหลือผู้ประสบภัยแล้ง** ช่วยเหลือรวมทั้งสิ้น **286,022 คน**

● **จัดทำแผนช่วยเหลือผู้ประสบภัยแล้งและอุทกภัย** วงเงิน **375 ล้านบาท**

☞ **เสริมสร้างและขยายเครือข่ายความร่วมมือกับนานาประเทศ**

● **ร่วมกับ ILO** (องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ) เผยแพร่แนวทางการจัดทำ Skill Regional – Regional Model Competency Standard (RMCS) เพื่อช่วยให้ทักษะฝีมือแรงงานของประเทศผู้ส่งแรงงานออกได้รับการยอมรับ

● หารือกับเอกอัครราชทูตอิสราเอล เรื่อง การจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในประเทศอิสราเอล เพื่อให้แรงงานไทยมีค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานลดลง

● จัดสัมมนาเพื่อการสร้างความเข้าใจเรื่อง กรอบความร่วมมือเขตการค้าเสรี(FTA)และกรอบความร่วมมืออาเซียน ภายใต้ร่างแผนงานประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

☞ **โครงการเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว**

● **โครงการ สปส.สู่ผู้ประกันตน รวมพลทำดีถวายในหลวง** มีผู้ประกันตนเข้าร่วมโครงการ **13,103 คน ได้รับโลหิตจำนวน 10,022 ยูนิต 3,507,700 ซีซี**

● **โครงการสานสร้างศูนย์ช่างประจำชุมชน เทิดไท้องค์ราชัน** จำนวน 80 ชุมชน เพื่อเป็นศูนย์กลางในการให้บริการซ่อมเครื่องมืออุปกรณ์

● **โครงการกระทรวงแรงงาน ร่วมใจ ขจัดภัยยาเสพติด ร่วมเทิดไท้องค์ราชัน** มีผู้เข้าร่วมโครงการจำนวน 500 คน รวมทั้งรณรงค์**โครงการโรงงานสีขาว** ร่วมกับโครงการ To Be Number One มีสถานประกอบกิจการร่วม **1,171 แห่ง**

● **โครงการจัดทำมาตรฐานการวินิจฉัยโรคจากการทำงาน ฉบับเฉลิมพระเกียรติฯ** ให้มีมาตรฐานการวินิจฉัยโรคจากการทำงาน **79 โรค**

● **โครงการมหกรรมนัดพบแรงงาน สร้างงาน สร้างอาชีพ**

ช่วงรอยต่อปี 2550 กับปี 2551 สู่การเลือกตั้ง : 6 เดือนต่อไปต้องเร่งรัดเรื่องอะไร

1.จัดทำแผนพัฒนาแรงงานและแผนปฏิบัติการปี 2551 ของกระทรวงและทุกกรม รวมทั้งในทุกจังหวัดให้แล้วเสร็จและประกาศ 1 ตุลาคม 2550

2.รณรงค์ผู้ใช้แรงงานไปใช้สิทธิเลือกตั้ง วันที่ 23 ธันวาคม 2550 ด้วยความบริสุทธิ์เป็นธรรมและเป็นไท

3.เฝ้าระวัง เตรียมพร้อม กรณีที่มีการเลิกจ้างอันเนื่องจากภาวะเศรษฐกิจ

4.เตรียมพร้อมให้ความช่วยเหลือผู้ประสบภัยธรรมชาติ (อุทกภัย)และอุบัติภัย รวมทั้งแรงงานที่ประสบภัยในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

5.พิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำภายใต้ระบบ"ไตรภาคี"ให้สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจตามข้อเสนอของคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำทุกจังหวัดเพื่อประกาศใช้ 1 มกราคม 2551

6. การดำเนินการตามข้อเรียกร้องของผู้ใช้แรงงาน

6.1 การปรับปรุงแก้ไข พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

6.2 ร่าง พ.ร.บ.พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยเพิ่มมาตรฐาน 52 เรื่อง การจัดตั้งสถาบันความปลอดภัยในการทำงาน

6.3 การปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

7.เตรียมรองรับการบังคับใช้กฎหมายที่อยู่ในความรับผิดชอบ 3 ฉบับ ได้แก่ ร่าง 1) พรบ.คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่...) พ.ศ. ..... 2) พรบ.คุ้มครองผู้รับงานไปทำงานที่บ้าน พ.ศ. .... 3) พรบ.ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ....

8.ผลักดันให้ชุมชนเสนอแผนงานโครงการด้านแรงงานภายใต้งบยุทธศาสตร์อยู่ดีมีสุขในระดับจังหวัด ปี 2551

9.เพิ่มประสิทธิภาพและดูแลด้านสวัสดิการของอาสาสมัครแรงงานทั่วประเทศ

ก้าวสู่ปีที่ 15 ... สู่การเปลี่ยนแปลง

อุดมการณ์และศรัทธาในหน้าที่ของข้าราชการกระทรวงแรงงานภายใต้บทบาทในการดูแลพี่น้องประชาชนในกลุ่มเป้าหมายต่าง ๆ ของเรา ยังคงไม่เปลี่ยนแปลง คือ นอกจากเน้นการบูรณาการการทำงานเชื่อมโยงกันดังที่ผ่านมาแล้ว ยังจะต้องกำหนดจุดเน้นที่ชัดเจนในการทำงานตามภารกิจของแต่ละกรม เพื่อให้ผลประโยชน์กับผู้ใช้แรงงาน ผู้ประกอบการ ตลอดจนประชาชนทั่วไปอย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ

บูรณาการการทำงานในภาพรวม

(1) จัดทำแผนแม่บทพัฒนาแรงงาน และแผนปฏิบัติการของกระทรวงแรงงาน ปี 2551 โดยกำหนดยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและเป็นไปตามอำนาจหน้าที่ตามนโยบายของรัฐบาล โดยประกาศใช้วันที่ 1 ตุลาคม 2550 **ประกอบด้วย**

1) ยุทธศาสตร์การส่งเสริมและสนับสนุนให้มีกำลังคนเพียงพอทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ

2) ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความมั่นคงให้กับแรงงาน

3) ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับแรงงาน

4) ยุทธศาสตร์การบริหารแรงงานต่างด้าว

5) ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศด้านแรงงาน

6) ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการด้านแรงงาน

7) ยุทธศาสตร์การช่วยเหลือแรงงานผู้ประสบความเดือดร้อน

(2) เตรียมพร้อมให้ความช่วยเหลือให้ประชาชนที่ประสบความเดือดร้อนจากภัยธรรมชาติ ได้แก่ อุทกภัย ภัยแล้ง โดย**สร้างงาน สร้างอาชีพ**

(3) การดูแลช่วยเหลือแรงงานที่ประสบภัยใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

(4) รณรงค์ให้ผู้ใช้แรงงานไปร่วมใช้สิทธิเลือกตั้ง

(5) ดูแลผู้ใช้แรงงานกรณีถูกเลิกจ้างอย่างจริงจัง (ถูกเลิกจ้างต้องมีงานทำ ได้รับเงินสวัสดิการครบถ้วน รวดเร็ว)

(6) เน้นการหาตำแหน่งงานว่าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจ้างงานนักเรียน นักศึกษาให้ทำงาน Part Time และช่วงปิดภาคเรียน เป้าหมาย **15,000 คน**

(7) บูรณาการทำงานเพื่อสร้างงานให้แรงงานไทย 12,000 อัตรา ในโครงการเมกกะโปรเจคท์ : โครงการก่อสร้างรถไฟฟ้า 6 สาย

ขอขอบคุณ กลุ่มงานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
เอื้อเฟื้อข้อมูลในการจัดทำบทความ

แผนพัฒนาแรงงาน พ.ศ. 2551

การพัฒนาแรงงานในปี 2551 กระทรวงแรงงานยังคงยึดแนวทางการดำเนินงานตามบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง แนวทางการพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 – 2554) นโยบายของรัฐบาลที่ได้แถลงต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ เมื่อวันที่ 3 พฤศจิกายน 2549 และนโยบายการทำงานของนายกรัฐมนตรีเกี่ยวกับความโปร่งใส เป็นธรรม ประหยัด และประสิทธิภาพ รวมทั้งได้นำผลการศึกษาและการประเมินสถานการณ์ด้านแรงงานของมูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศ (TDRI) ในการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2550 – 2554) ซึ่งแผนแม่บทดังกล่าวได้ประมวลข้อคิดเห็นจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับกระทรวงแรงงาน ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ดังนั้น แผนพัฒนาแรงงาน พ.ศ. 2551 จะมีกรอบแนวทางการทำงานประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และการนำยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ ดังนี้

1. วิสัยทัศน์

"แรงงานมีผลิตภาพสูง มีความมั่นคงและมีคุณภาพชีวิตที่ดี"

นิยาม :

1) "ผลิตภาพสูง" หมายถึง แรงงานมีความรู้ความสามารถและทักษะฝีมือในการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในระดับมาตรฐานสากล เป็นเครื่องมือสนับสนุนขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

2) "ความมั่นคง" หมายถึง แรงงานมีหลักประกันที่ทำให้มั่นใจได้ว่าจะมีโอกาสในการทำงานเมื่อต้องการ และได้รับค่าตอบแทนตลอดจนผลประโยชน์ต่างๆ ที่เป็นธรรม

3) "คุณภาพชีวิตที่ดี" หมายถึง แรงงาน (ทั้งในและนอกระบบ) ได้รับการคุ้มครองตามสิทธิ มีความมั่นคงในการทำงานและการดำรงชีพ ทำให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี

2. พันธกิจ

1) พัฒนาแรงงานให้มีคุณภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความรอบรู้

2) จัดเตรียมกำลังคนให้มีความพร้อมและพอเพียงต่อความต้องการทางเศรษฐกิจทุกภาคส่วน

3) เสริมสร้างให้แรงงานมีความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดี

4) พัฒนาการบริหารจัดการองค์กรและบุคลากรด้านแรงงานให้มีประสิทธิภาพ

3. ยุทธศาสตร์

ประกอบด้วยยุทธศาสตร์การดำเนินงาน 7 ยุทธศาสตร์ คือ

3.1) ยุทธศาสตร์ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีกำลังคนเพียงพอทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ

จะดำเนินการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน การบรรเทาปัญหาความไม่สอดคล้องกันระหว่างอุปสงค์และอุปทานใน

ตลาดแรงงานทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ โดยเตรียมความพร้อมด้านบุคลากรที่จบการศึกษาใหม่จากสถานศึกษาในระดับต่างๆ ให้มีความพร้อมที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานด้วยการปรับทักษะพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการแต่ละประเภท มีเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศทั้งอุปสงค์และอุปทานของแต่ละจังหวัด การแนะแนวอาชีพยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานเข้าสู่ระดับสากล และเป็นการเพิ่มผลิตภาพของแรงงานให้สูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้ประเทศไทยสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก

3.2) ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความมั่นคงในการมีงานทำให้กับแรงงาน

จะดำเนินการปรับปรุง พัฒนากระบวนการส่งเสริมการมีงานทำให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับภาวะตลาดแรงงาน ที่ตอบสนองทุกกลุ่มเป้าหมาย ส่งเสริมให้มีงานทำที่ยั่งยืนตลอดชีวิต พัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ พัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานให้ครอบคลุมทั่วถึง และการเชื่อมโยงเครือข่ายระบบสารสนเทศระหว่างส่วนกลางและส่วนภูมิภาคให้มีประสิทธิภาพ พัฒนาความสามารถของบุคลากร รวมถึงการปรับปรุงองค์การให้เหมาะสมต่อภารกิจและการทำงาน

3.3) ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความมั่นคงในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับแรงงาน

จะเป็นการเตรียมความพร้อมแรงงานทั้งในระบบและนอกระบบให้มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกาภิวัตน์ โดยพัฒนาและส่งเสริมสวัสดิการ การให้ความคุ้มครอง และระบบแรงงานสัมพันธ์ สร้างหลักประกันทางสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน พัฒนาระบบคุ้มครองและความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พัฒนาระบบการเผยแพร่องค์ความรู้ด้านการประกันสังคมและการคุ้มครองแรงงาน ขยายขอบเขตประกันสังคมให้ครอบคลุมแรงงานนอกระบบ พัฒนาแรงงานไทยเพื่อเพิ่มโอกาสทางการค้า ปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับการประกันสังคมและการคุ้มครองแรงงาน และพัฒนาระบบการติดตาม (บังคับใช้) การปฏิบัติตามกฎหมายให้มีประสิทธิภาพ การวิจัยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการประกันสังคมและคุ้มครองแรงงานในระบบและนอกระบบ

3.4) ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว

จะปรับปรุงและพัฒนาระบบการนำแรงงานต่างด้าวที่ลักลอบเข้าเมืองให้ถูกต้องตามกฎหมายและให้ได้รับการคุ้มครองสิทธิไม่แตกต่างจากแรงงานไทย โดยเพิ่มประสิทธิภาพการนำเข้าแรงงานต่างด้าวตาม MOU คุ้มครองสิทธิและหลักประกันตามกฎหมายเพื่อป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ การลดผลกระทบด้านสังคมและสาธารณสุขจากการจ้างแรงงานต่างด้าว พัฒนาเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มโอกาสให้คนไทยเข้ามาทำงานในอาชีพที่ผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวทำ เพื่อลดการพึ่งพาแรงงานต่างด้าว

3.5) ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงาน

จะดำเนินการพัฒนาระบบการบริหารจัดการฐานข้อมูลด้านแรงงาน เช่น ข้อมูลกำลังคน ข้อมูลแรงงานทั้งในและนอกระบบ ข้อมูลตลาดแรงงาน ข้อมูลการฝึกอาชีพ ข้อมูลสถานประกอบการ ฯลฯ และเชื่อมโยงเครือข่ายให้มีประสิทธิภาพ พัฒนาการประสานความร่วมมือ การได้มาและการใช้ข้อมูลกันทั้งหน่วยงานภายในและภายนอกกระทรวง ปรับปรุงการให้บริการประชาชนด้วยระบบบริการอิเล็คทรอนิกส์ พัฒนาศักยภาพของบุคคลากรด้านเทคโนโลยี และปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้สอดคล้องกับภารกิจ

3.6) ยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารจัดการของกระทรวงแรงงานให้มีความเป็นเลิศ

จะดำเนินการและสนับสนุนการมีแผนปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์และภารกิจอื่นที่ได้รับมอบหมายจากรัฐบาล พัฒนาปรับปรุงกฎหมาย กฎระเบียบ เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการ ด้านแรงงาน เสริมสร้างกลไกในการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังคน ส่งเสริม พัฒนาและดำเนินการวิจัยด้านแรงงานที่สนับสนุนการบริหารแรงงานของกระทรวง พัฒนาระบบการติดตามและประเมินผล สนับสนุนให้มีระบบกำหนดค่าตอบแทนบุคลากรที่จูงใจและเป็นธรรม ปรับปรุงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้ทันสมัย และมีเครือข่ายเชื่อมโยงที่มีประสิทธิภาพ

3.7) ยุทธศาสตร์การช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาความเดือดร้อนเนื่องจากภาวะวิกฤติและสาธารณภัย

จะดำเนินการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อติดตามสถานการณ์ด้านสาธารณภัยและภาวะวิกฤติ จัดทำระบบฐานข้อมูลเตือนภัยด้านแรงงาน ดำเนินการให้ความช่วยเหลือผู้ประสบความเดือดร้อนตามมาตรการหรือแนวทางการช่วยเหลือที่กำหนดไว้ โดยให้มีการบูรณาการให้ความช่วยเหลือร่วมกันทุกหน่วยงาน

4. เป้าประสงค์

1) เพื่อปรับอุปสงค์และอุปทานในตลาดแรงงานให้สอดคล้องกัน ให้แรงงานและผู้ประกอบการมีความรู้ความสามารถ (Competency) ที่ได้มาตรฐานระดับสากล

2) เพื่อขยายโอกาสการมีงานทำ เพิ่มทางเลือกในการประกอบอาชีพให้กับทุกกลุ่มเป้าหมายให้มีความมั่นคงด้านรายได้

3) แรงงานทั้งในและนอกระบบได้รับการคุ้มครองสิทธิ มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีหลักประกันความมั่นคงในการทำงานและการดำรงชีพ

4) เพื่อให้มีแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายตอบสนองความต้องการของผู้ประกอบการ แรงงานต่างด้าวได้รับการคุ้มครองสิทธิและไม่ส่งผลกระทบรุนแรงต่อแรงงานและประชาชนไทย

5) แรงงานทั้งในและนอกระบบสามารถเข้าถึงแหล่งฐานข้อมูลด้านแรงงานที่ทันสมัยมีโครงข่ายเชื่อมโยงที่สามารถเข้าถึงได้ทั่วประเทศ

6) กระทรวงแรงงานมีระบบการบริหารจัดการด้านแรงงานที่มีประสิทธิภาพเป็นที่นิยมและยอมรับของสังคม

7) ผู้ประสบภัยพิบัติเนื่องจากอุบัติภัย / สาธารณภัย และผู้ประสบความเดือดร้อนเนื่องจากภาวะวิกฤติ ได้รับการแก้ไขปัญหาด้วยการมีงานทำและรายได้อย่างรวดเร็ว

5. การนำยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ

5.1 ยุทธศาสตร์การส่งเสริมและสนับสนุนให้มีกำลังคนเพียงพอทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ 1 เตรียมความพร้อมกำลังคนเข้าสู่ตลาดแรงงาน

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลอุปสงค์/อุปทานให้ครอบคลุมทุกจังหวัด

5.2 ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความมั่นคงในการมีงานทำให้กับแรงงาน

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมดำเนินการจัดทำระบบแนะแนวอาชีพและตอบสนองทุกกลุ่ม

กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมให้มีงานทำที่ยั่งยืน

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานครอบคลุมทั่วถึง

5.3 ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความมั่นคงในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับแรงงาน

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาส่งเสริมสวัสดิการเพิ่มการให้ความคุ้มครองและระบบแรงงานสัมพันธ์

กลยุทธ์ที่ 2 สร้างหลักประกันทางสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาระบบคุ้มครองแรงงานและความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาระบบการเผยแพร่องค์ความรู้ด้านการประกันสังคมและการคุ้มครองแรงงาน

กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนามาตรฐานแรงงานไทยเพื่อเพิ่มโอกาสทางการค้า

กลยุทธ์ที่ 6 ปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวกับการประกันสังคมและการคุ้มครองแรงงาน

กลยุทธ์ที่ 7 การสนับสนุนดำเนินการวิจัยและพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการประกันสังคมและคุ้มครองแรงงานในระบบและการขยายการคุ้มครองแรงงานสู่แรงงานนอกระบบ

กลยุทธ์ที่ 8 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับภารกิจ

กลยุทธ์ที่ 9 ปรับปรุงโครงสร้างองค์กรที่สอดคล้องกับภารกิจ

5.4 ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาระบบบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว

กลยุทธ์ที่ 2 คุ้มครองสิทธิและหลักประกันตามกฎหมาย

กลยุทธ์ที่ 3 ลดการพึ่งพาแรงงานต่างด้าว

กลยุทธ์ที่ 4 สนับสนุนดำเนินการศึกษาวิจัยด้านแรงงานต่างด้าว

กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาปรับปรุงกฎหมายระเบียบและขั้นตอนในการปฏิบัติงานและเผยแพร่สู่สาธารณชน

5.5 ยุทธศาสตร์ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงาน

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาระบบการบริหารจัดการฐานข้อมูลและเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาการประสานความร่วมมือ การได้มาและการใช้ข้อมูลร่วมกันทั้งหน่วยงานภายในและภายนอกกระทรวง

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาและปรับปรุงระบบการให้บริการประชาชนด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์

5.6 ยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารจัดการของกระทรวงแรงงานให้มีความเป็นเลิศ

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาปรับปรุงกฎหมายกฎระเบียบเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการด้านแรงงาน

กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมกลไกในการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน

กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมและพัฒนาระบบการวิจัยด้านแรงงานที่สนับสนุนการบริหารงานของกระทรวง

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาระบบการติดตามและประเมินผลกิจกรรมงานของกระทรวงอย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ 5 สนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาความสามารถที่สอดคล้องกับภารกิจของกระทรวง

กลยุทธ์ที่ 6 การปรับปรุงโครงสร้างองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านแรงงาน

5.7 ยุทธศาสตร์การช่วยเหลือผู้ประสบภัยความเดือดร้อนเนื่องจากภาวะวิกฤติและสาธารณภัย

กลยุทธ์ที่ 1 ดำเนินการให้ความช่วยเหลือผู้ประสบความเดือดร้อน

กลยุทธ์ที่ 2 การช่วยเหลือผู้ประสบภัยจากเหตุการณ์ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้

หมายเหตุ สรุปจากโครงการ “ประชุมสัมมนาหัวหน้าหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน” 24 – 25 กันยายน 2550

เคล็ดลับ...น่ารู้

เวลาที่ซื้อสินค้า ก็มักจะมีป้ายราคาติดมา และเวลาลอกออกก็ยาก

วันนี้เกร็ดความรู้มีวิธีมาบอกกัน...

วิธีลอก คือ

ให้นำสิ่งที่จะลอกป้ายราคาออกไปแช่ในน้ำอุ่นจะทำให้ลอกป้ายราคาออกได้โดยง่าย ถ้ายังไม่ออกก็ใช้สำลีชุบน้ำส้มสายชูมาปะทิ้งไว้สักครู่ แล้วใช้แปรงสีฟันเก่า ๆ ที่ไม่ใช้อยู่แล้วถูออก ถ้าเป็นป้ายที่ติดอยู่กับเครื่องเรือน ให้ใช้น้ำส้มสายชูถูออก ถ้าเป็นภาชนะที่เป็นแก้ว หรือเครื่องเคลือบ ให้ใช้ทินเนอร์ถู

ลองนำวิธีที่แนะนำไปปฏิบัติตามกันได้

ความตกลงหุ้นส่วนเศรษฐกิจไทย – ญี่ปุ่น
(Japan-Thailand Economic Partnership Agreement : JTEPA)

กาญจนา วงศ์สุวรรณ์
กลุ่มงานเจรจาขตการค้าเสรี
ข้อมูล ณ วันที่ 8 ตุลาคม 2550

สืบเนื่องจากการที่รัฐบาลไทยกับรัฐบาลญี่ปุ่นได้ศึกษาและเจรจาความตกลงหุ้นส่วนเศรษฐกิจไทย– ญี่ปุ่น (Japan-Thailand Economic Partnership Agreement : JTEPA) มาตั้งแต่ปี 2545 ซึ่งคณะเจรจาทั้งสองฝ่ายได้สรุปผลการเจรจาและยกร่างความตกลงฯ JTEPA เสร็จสมบูรณ์เมื่อเดือนมิถุนายน 2549 โดยนายกรัฐมนตรีของทั้งสองประเทศได้ลงนามในความตกลงฯ ร่วมกันเมื่อวันที่ 3 เมษายน 2550 ซึ่งทั้งไทยและญี่ปุ่นได้มีหนังสือแลกเปลี่ยนทางการทูตเพื่อแจ้งความพร้อมซึ่งกันและกันเมื่อวันที่ 2 ตุลาคม 2550 ทำให้ความตกลงฯ JTEPA มีผลใช้บังคับภายใน 30 วัน คือ ตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน 2550 เป็นต้นไป

ดังนั้น จึงได้สรุปสาระสำคัญของความตกลงฯ JTEPA มาเพื่อให้ผู้ที่สนใจ หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เตรียมใช้ประโยชน์และกำหนดแนวทางรองรับผลกระทบจากความตกลงฯ JTEPA ก่อนที่จะมีผลใช้บังคับ

ความตกลงฯ JTEPA มีกรอบครอบคลุมความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจไทย – ญี่ปุ่นทุกด้าน ได้แก่ การเปิดเสรีด้านการค้าสินค้า การค้าบริการ การเคลื่อนย้ายของบุคคลธรรมดา และการลงทุน โดยมีข้อตกลงในการใช้กฎระเบียบระหว่างกัน คือ กฎว่าด้วยแหล่งกำเนิดสินค้า ระเบียบพิธีการศุลกากร นโยบายการแข่งขัน ทรัพย์สินทางปัญญา และการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ รวมทั้งความร่วมมือในสาขาต่างๆ อาทิ ความร่วมมือด้านอุตสาหกรรม การบริการการเงิน เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี พลังงาน และสิ่งแวดล้อม การศึกษาและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การท่องเที่ยว การค้าไร้กระดาษ วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม การส่งเสริมการค้าและการลงทุน ความร่วมมือด้านเกษตร ป่าไม้และประมง การปรับปรุงบรรยากาศทางธุรกิจ และมาตรฐานการยอมรับร่วมกัน ดังนี้

<u>การเปิดเสรีด้านการค้าสินค้า</u> ไทยจะต้องลด/ยกเลิกภาษีสินค้าจำนวน 5,495 รายการ คิดเป็นร้อยละ 99.82 ของรายการสินค้าทั้งหมดที่นำเข้าจากญี่ปุ่น (มูลค่านำเข้าจากญี่ปุ่นในปี 2549 จำนวน 25 พันล้านเหรียญสหรัฐฯ คิดเป็นร้อยละ 99.98 ของมูลค่านำเข้ารวมทั้งหมด ทำให้ญี่ปุ่นนับเป็นประเทศคู่ค้าอันดับหนึ่งของไทย) ส่วนญี่ปุ่นจะลด/ยกเลิกภาษีจำนวน 8,612 รายการ คิดเป็นร้อยละ 92.95 ของรายการสินค้าทั้งหมดที่นำเข้าจากไทย (มูลค่าส่งออกไปญี่ปุ่นในปี 2549 จำนวน 16 พันล้านเหรียญสหรัฐฯ ทำให้ญี่ปุ่นเป็นตลาดส่งออก

อันดับ 2 ของไทย) และมีมาตรการปกป้องทั้งสองฝ่าย (Bilateral Safeguard) ในกรณีที่การลด/เลิกภาษีมีผลกระทบก่อให้เกิดความเสียหายร้ายแรงต่ออุตสาหกรรมภายในประเทศ

สินค้าที่ไทยได้รับประโยชน์จากความตกลงฯ JTEPA ทันที ได้แก่ สินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูป ที่ลดภาษีเป็น 0 ทันทีที่ความตกลงฯ JTEPA มีผลใช้บังคับ คือ กุ้งสด กุ้งต้ม กุ้งแช่เย็น/แช่แข็ง และกุ้งแปรรูป ผลไม้ เช่น ทุเรียน มะละกอ มะม่วง มังคุด มะพร้าว ผลไม้แช่เย็น/แช่แข็ง/หรือแช่ในน้ำตาล ผักและผลไม้แปรรูป ผลไม้กระป๋อง

สินค้าที่ลดภาษีแต่ไม่เป็น0ได้แก่ ไก่ปรุงสุก ลดจากร้อยละ 6 เป็นร้อยละ 3 ภายใน 5 ปี

สินค้าที่ทยอยลดภาษีเหลือ 0 ได้แก่ อาหารทะเลสำเร็จรูป ลดจากร้อยละ 9.6 เป็น 0 ภายใน 5 ปี ปลาหมึกกล้วยแช่เย็น/แช่แข็ง ลดจากร้อยละ 3.5 เป็น 0 ภายใน 5 ปี อาหารสุนัขและแมว ลดจาก 36-60 เยน/กิโลกรัม เหลือ 0 ภายใน 10 ปี

สินค้าที่ญี่ปุ่นให้โควตาปลอดภาษีแก่ไทย ได้แก่ กล้วย โดยให้โควตาปลอดภาษี 4,000 ตันในปีแรก และทยอยเพิ่มเป็น 8,000 ตันในปีที่ 5 แป้งมันสำปะหลังแปรรูปที่ใช้ในอุตสาหกรรม ให้โควตาปลอดภาษีแก่ไทยปีละ 200,000 ตัน กากน้ำตาล ให้โควตา 4,000 ตันในปีที่ 3 และเพิ่มเป็น 5,000 ตันในปีที่ 4 สัปปะรดสด ให้โควตาปลอดภาษี 100 ตันในปีแรก และเพิ่มเป็น 300 ตันในปีที่ 5

สินค้าอุตสาหกรรมที่จะได้รับประโยชน์จากความตกลงฯ JTEPA โดยการยกเลิกภาษีในทันที คือ สินค้าสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม และสินค้าอัญมณีและเครื่องประดับ ส่วนสินค้ารองเท้าและเครื่องหนัง ซึ่งมีอัตราภาษีตั้งแต่ร้อยละ 3.4 ถึง 60 จะยกเลิกภาษีภายใน 7 – 10 ปี และมีการยกเลิกโควตาให้กับไทยด้วย ส่วนสินค้า ปิโตรเคมีและพลาสติก ยกเลิกภาษีทันที จนเป็น 0 ภายใน 6 ปี

ส่วนอุตสาหกรรมไทยที่ต้องปรับตัวเมื่อความตกลงฯ JTEPA มีผลใช้บังคับ คือ เหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์ และรถยนต์ กล่าวคือ

เหล็ก ต้องลดภาษีทันที/ทยอยลด/ให้โควตา/หรือคงภาษีแล้วยกเลิกภายใน 6-10 ปี ตามขีดความสามารถในการผลิตและความต้องการเป็นวัตถุดิบ

ชิ้นส่วนยานยนต์ คงภาษีไว้เพื่อให้เอกชนปรับตัวภายใน5-10 ปี โดยเน้นเฉพาะชิ้นส่วนนำเข้าเพื่อใช้ผลิตยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์

รถยนต์สำเร็จรูปขนาดต่ำกว่า 3,000 ซีซี จะเปิดการเจรจาใหม่ภายใน 5 ปี และลดภาษีรถยนต์ขนาดเกิน 3,000 ซีซี ร้อยละ 5 ต่อปี จากร้อยละ 80 ให้เหลือร้อยละ 60

<u>การเปิดตลาดด้านการค้าบริการ</u> ญี่ปุ่นรับที่จะผูกพันเปิดเสรีให้บริษัทไทย/หรือคนไทยเข้าไปทำงานหรือให้บริการในญี่ปุ่นได้ เพิ่มเติมจากที่ผูกพันไว้ใน GATS ใน 65 สาขาย่อย และปรับปรุงจากที่ผูกพันไว้ใน GATS อีกกว่า 70 สาขาย่อย ซึ่งเป็นสาขาที่ผู้ประกอบการไทยมีศักยภาพ อาทิ บริการโฆษณา โรงแรม ร้านอาหาร สปา จัดเลี้ยง จัดการประชุม การออกแบบพิเศษ การบันเทิง จัดงานแสดงสินค้าและนิทรรศการ จัดหางาน การก่อสร้าง ที่ปรึกษาด้านวิศวกรรม วิศวกรรมโยธา สถาปนิก

อสังหาริมทรัพย์ การบัญชีบางประเภท สัตว์แพทย์ บริการด้านดูแลคนป่วย/คนสูงอายุ บริการให้เช่าเรือ/เครื่องบินและเครื่องจักร การสอนรำไทย/มวยไทย/ดนตรีไทย/อาหารไทย ซ่อมบำรุงรถยนต์ บริการรักษาความปลอดภัย ที่ปรึกษาด้านการจัดการ ที่ปรึกษาด้านวิทยาศาสตร์ บริการหีบห่อ บริการทำความสะอาดอาคาร การพิมพ์และพิมพ์โฆษณา ล่ามและการแปล บริการการศึกษาระดับอุดมศึกษา การค้าส่ง-ค้าปลีก บริการที่เกี่ยวข้องกับการผลิต เช่น การตัดเย็บเสื้อผ้าและเครื่องหนัง

ส่วนข้อผูกพันเปิดเสรีที่ไทยให้กับชาวญี่ปุ่นหรือบริษัทญี่ปุ่นเข้ามาตั้งกิจการเพื่อให้บริการ เพิ่มเติมจากที่ผูกพันไว้ใน GATS ใน 14 สาขาย่อย อาทิ ที่ปรึกษาด้านการจัดการทั่วไป (เป็นเจ้าของได้ถึงร้อยละ 100) การจัดการโครงการยกเว้นด้านการก่อสร้าง (ร้อยละ 49) ที่ปรึกษาด้านการจัดการทรัพยากรบุคคล (ร้อยละ 49) ที่ปรึกษาด้านการจัดการผลิต (ร้อยละ 49) ที่ปรึกษาด้านการตลาด (ร้อยละ 49) ที่ปรึกษาด้านโลจิสติกส์ (ร้อยละ 51) การบริการซ่อมบำรุงเครื่องใช้ไฟฟ้าในบ้านที่ผลิตในไทย (ร้อยละ 60)

<u>การเปิดเสรีการเคลื่อนย้ายของบุคคลธรรมดา</u>

ข้อผูกพันของฝ่ายญี่ปุ่น

1) ญี่ปุ่นเปิดให้ผู้ประกอบอาหารไทยไม่ต้องจบปริญญาตรี แต่ต้องได้รับการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานจากกระทรวงแรงงาน และมีประสบการณ์ทำงานเป็นผู้ประกอบอาหารไทยในภัตตาคารในประเทศไทยอย่างน้อย 5 ปี (ลดลงจากเดิม 10 ปี) เข้าไปทำงานในญี่ปุ่นได้

2) ญี่ปุ่นพร้อมจะอนุญาตให้บุคลากรในอาชีพครูสอนนาฏศิลป์ไทย/ภาษาไทย/มวยไทย/ดนตรีไทย/ทำอาหารไทย/สปาไทย เข้าเมืองและอยู่ทำงานได้ หากมีคุณสมบัติครบตามเงื่อนไขการเข้าเมืองตามกฎหมายญี่ปุ่น

3) ญี่ปุ่นเปิดให้คนไทยที่มีวุฒิปริญญาตรีด้านวิทยาศาสตร์และมนุษยศาสตร์ เข้าไปทำงานได้ โดยสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองญี่ปุ่นจะรับพิจารณาให้ปริญญาที่ได้รับในไทยเทียบเท่ากับปริญญาที่ได้รับในญี่ปุ่น

4) ญี่ปุ่นรับจะเจรจาให้คนดูแลผู้สูงอายุของไทยและพนักงานสปาของไทย เข้าไปประกอบอาชีพในญี่ปุ่น โดยให้ได้ข้อสรุปภายใน 1-2 ปีหลังความตกลงฯ JTEPA มีผลใช้บังคับ

ข้อผูกพันของไทย

1) ไทยมีข้อผูกพันในการจัดบริการ One Stop Service เพื่ออำนวยความสะดวกในการต่อวีซ่าและใบอนุญาตทำงาน และรับที่จะเจรจาผ่อนปรนเงื่อนไขการออกและต่อใบอนุญาตทำงานในไทยและเงื่อนไขการอนุญาตให้อยู่ต่อในประเทศไทย ภายใน 2-3 ปีหลังจากความตกลงฯ JTEPA มีผลใช้บังคับ

2) ไทยเปิดให้ชาวญี่ปุ่นซึ่งเป็นนักธุรกิจที่พำนักระยะสั้น/ผู้โอนย้ายภายในกิจการ/นักลงทุน/ผู้ให้บริการวิชาชีพญี่ปุ่นด้านคอมพิวเตอร์ ที่ปรึกษาเกี่ยวกับการจัดการทั่วไป วิศวกรรม โรงแรม ร้านอาหาร ที่มีความรู้ระดับปริญญาตรี หรือมีความเชี่ยวชาญพิเศษสามารถทำงานได้ โดยต้องมีสัญญาจ้างงานกับบริษัทในประเทศไทย

3) ไทยเปิดให้ชาวญี่ปุ่น ซึ่งเป็นผู้ที่ได้รับการว่าจ้างจากโรงเรียนนานาชาติ สถาบันการศึกษาสายเทคนิคและอาชีวะ สถาบันอุดมศึกษา ผู้สอนหลักสูตรวิชาชีพหรือหลักสูตรระยะสั้น เข้ามาสอนในประเทศไทยได้ หากมีคุณสมบัติตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด

<u>การเปิดเสรีการลงทุน</u> ญี่ปุ่นเปิดให้บริษัทไทย/คนไทยเข้าไปลงทุนได้ในทุกสาขาที่ไม่ใช่ภาคบริการ ยกเว้น การผลิตยา ผลิตน้ำมัน อุตสาหกรรมอวกาศและยานอวกาศ อุตสาหกรรมพลังงาน เหมืองแร่ ประมง เกษตร ป่าไม้ อุตสาหกรรมการกระจายเสียง และอุตสาหกรรมพื้นฐานที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ สามารถแก้ไขข้อผูกพันแบบถอยหลังได้ แต่อาจต้องมีการชดเชยหรือปรับข้อผูกพันอื่น เพื่อให้ประโยชน์โดยรวมไม่ลดลง

ส่วนไทยผูกพันให้บริษัทญี่ปุ่น / คนญี่ปุ่น เข้ามาลงทุนได้ในสาขาการผลิตรถยนต์ โดยถือหุ้นได้ไม่เกินร้อยละ 50

กฎระเบียบที่เป็นข้อตกลงระหว่างกัน อาทิ **<u>กฎว่าด้วยแหล่งกำเนิดสินค้า และระเบียบพิธีการศุลกากร</u>** จะส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลและร่วมมือระหว่างกันเพื่ออำนวยความสะดวกทางการค้า โดยมีข้อตกลงร่วมกันในกฎว่าด้วยแหล่งกำเนิดสินค้า และมีการปรับปรุงและระเบียบพิธีการศุลกากรให้ง่าย และสอดคล้องกันมากขึ้น รวมทั้งดำเนินการให้มีผลบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ

<u>ทรัพย์สินทางปัญญา</u> ดำเนินการเพื่อให้มีการคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญาที่เพียงพอและมีประสิทธิผล หามาตรการบังคับใช้สิทธิในทรัพย์สินทางปัญญาเพื่อต่อต้านการละเมิดสิทธิ การปลอมแปลงและการลอกเลียนแบบ รวมทั้งส่งเสริมประสิทธิภาพและความโปร่งใสในการบริหารระบบการคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญา นอกจากนี้ ทั้งสองฝ่ายจะช่วยเหลือวิสาหกิจขนาดย่อมและขนาดกลาง ในการที่จะได้มาซึ่งสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญา และจะมีการจัดตั้งกลไกขึ้นเพื่อปรึกษาหารือกันต่อไปด้วย

<u>การค้าไร้กระดาษ</u> ร่วมมือกันส่งเสริมการค้าไร้กระดาษ สนับสนุนความร่วมมือในด้านนี้ระหว่างภาคเอกชนของทั้งสองประเทศ

<u>การจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ</u> แลกเปลี่ยนข้อมูลเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐและจัดตั้งกลไกเพื่อหารือประเด็นและแนวทางกระชับความร่วมมือที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน

<u>นโยบายการแข่งขัน</u> ส่งเสริมให้มีการแข่งขันที่เป็นธรรมและเสรี โดยขจัดพฤติกรรมที่ต่อต้านการแข่งขันในประเทศของตน ทั้งนี้โดยเป็นไปตามกฎหมายและข้อบังคับของแต่ละฝ่าย

สำหรับความร่วมมือในสาขาต่างๆ อาทิ ทั้งสองฝ่ายยืนยันกรอบของการรับรองมาตรฐานร่วมกันสำหรับผลิตภัณฑ์เครื่องใช้ไฟฟ้า และจะเจรจาต่อไปในกรอบความตกลงที่ได้ยืนยันไว้แล้ว การส่งเสริมบรรยากาศทางธุรกิจ โดยการสร้างบรรยากาศทางธุรกิจภายในประเทศให้เอื้อประโยชน์ต่อกิจกรรมทางธุรกิจของอีกฝ่ายหนึ่งโดยอาศัยกลไกความร่วมมือระหว่างกันผ่านทางคณะอนุกรรมการเสริมสร้างบรรยากาศการลงทุนที่จะจัดตั้งขึ้นในแต่ละประเทศ ซึ่ง

ประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ภาครัฐ ตัวแทนจากภาคเอกชนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง

ประโยชน์เพิ่มเติมจากความตกลงฯ JTEPA ต่อภาคเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตรของไทย ได้แก่ความร่วมมือด้านความปลอดภัยของอาหาร (Food Safety) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาและส่งเสริมเทคโนโลยี ระบบควบคุม การตรวจและรับรองคุณภาพ การส่งเสริมการลงทุนด้วยการตั้งห้องปฏิบัติการทดสอบอาหาร การปรึกษาหารือเพื่อบ่งชี้และและแก้ไขประเด็นเกี่ยวกับการใช้มาตรการสุขอนามัยและสุขอนามัยพืช ความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นเพื่อเชื่อมโยงระหว่างเกษตรกรและสหกรณ์ของทั้งสองประเทศ การปรับปรุงคุณภาพและความปลอดภัยของผลิตภัณฑ์สินค้าเกษตร การส่งเสริมการตลาดโดยเฉพาะสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) โครงการส่งเสริมการค้าและการลงทุนเพื่อครัวไทยสู่โลก (Kitchen of the World)

ส่วนประโยชน์เพิ่มเติมจากความตกลงฯ JTEPA ต่อภาคอุตสาหกรรมไทย คือ โครงการความร่วมมือ อุตสาหกรรมเหล็กไทย-ญี่ปุ่น โครงการสถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของอุตสาหกรรมยานยนต์ โครงการเพื่อส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงาน โครงการเศรษฐกิจสร้างมูลค่า โครงการสร้างหุ้นส่วนภาครัฐและเอกชน โครงการความร่วมมือด้านอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม

กระทรวงพาณิชย์ ได้กำหนดมาตรการใช้ประโยชน์และรองรับผลกระทบจากเขตการค้าเสรี ด้วยการจัดตั้งคณะกรรมการร่วมภาครัฐและเอกชนเพื่อติดตามและส่งเสริมสนับสนุนการใช้ประโยชน์จากความตกลงฯ JTEPA ประกอบด้วยผู้แทนจากภาครัฐและเอกชน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการใช้ความตกลงฯ JTEPA และได้มีการจัดตั้งกองทุนเพื่อการปรับตัวรองรับการเปิดเสรีทางการค้าเพื่อให้ความช่วยเหลือผู้ประกอบการที่ได้รับผลกระทบที่เกิดจากการเปิดเสรีให้สามารถปรับตัวได้ โดยจะเป็นความช่วยเหลือระยะสั้นไม่เกิน 3 ปี

สำหรับประเด็นที่มีองค์กรเอกชนวิตกว่าความตกลงฯ JTEPA จะทำให้ไทยกลายเป็นที่ทิ้งขยะและของเสียที่เป็นอันตรายต่อสิ่งแวดล้อมจากประเทศญี่ปุ่น โดยการส่งออกมาพร้อมกับรายการสินค้าที่ได้ตกลงกันให้มีการลดภาษีนั้น กระทรวงแรงงาน โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้เตรียมเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบและกลไกการบังคับใช้กฎหมายภายในประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในการตรวจติดตาม ควบคุมและจัดการขยะของเสียอันตราย หากเป็นผลมาจากความตกลงฯ JTEPA มีผลใช้บังคับ อาทิ การขนส่ง เก็บรักษา เคลื่อนย้าย และกำจัดหีบห่อ ภาชนะบรรจุ หรือวัสดุห่อหุ้มสารเคมีอันตราย ให้เป็นไปตามประกาศกระทรวงมหาดไทย ลงวันที่ 22 สิงหาคม 2534 และประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานลงวันที่ 17 มิถุนายน 2535 ส่วนการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับรังสีชนิดก่อไอออน ให้เป็นไปตามกฎกระทรวง พ.ศ. 2547 สำหรับเงื่อนไขและวิธี

เก็บรักษา เคลื่อนย้ายและขนส่งต้นกำเนิดรังสี ให้เป็นไปตามประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 31 สิงหาคม 2548 สำหรับลูกจ้างที่ทำงานเกี่ยวข้องกับปัจจัยเสี่ยงดังกล่าว จะต้องได้รับการตรวจสุขภาพและส่งผลการตรวจแก่พนักงานตรวจแรงงาน ตามกฎกระทรวง พ.ศ. 2547 นอกจากนี้ สถานประกอบกิจการที่มีของเสียอันตราย ยังต้องปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัยฉบับอื่นๆ ด้วย

ในส่วนของกระทรวงแรงงาน โดยกรมการจัดหางาน ซึ่งมีภารกิจกำกับดูแลการเข้ามาทำงานในประเทศไทยของคนต่างด้าว และการหาช่องทางให้คนไทยได้ไปทำงานในต่างประเทศในทุกสาขาอาชีพที่คนไทยมีศักยภาพ มีส่วนเกี่ยวข้องกับความตกลงฯ JTEPA ในเรื่องของการเคลื่อนย้ายของบุคคลธรรมดา ทั้งคนญี่ปุ่นที่เดินทางมาไทยและคนไทยที่เดินทางไปญี่ปุ่น ยังคงเป็นไปตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 ทั้งนี้ ส่วนที่ไทยจะใช้ประโยชน์จากความตกลงฯ JTEPA ได้ทันที คือ การส่งเสริมให้ผู้ประกอบการอาหารไทยที่ผ่านการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานระดับ 1 จากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้เข้าไปทำงานในประเทศญี่ปุ่น ในการนี้ กระทรวงแรงงาน โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงได้จัดสัมมนาสร้างความเข้าใจเรื่องกรอบความร่วมมือเขตการค้าเสรี เพื่อเผยแพร่ข่าวสารความรู้ด้านการเปิดเสรีการเคลื่อนที่ของบุคคลในสาขาผู้ประกอบอาหารไทย และเตรียมความพร้อมเพื่อการไปทำงานในประเทศญี่ปุ่น เมื่อวันที่ 12 กรกฎาคม 2550 ณ โรงแรม อมารีเอเทรียม กรุงเทพมหานคร

ส่วนที่จะได้ประโยชน์จากความตกลงฯ JTEPA ต่อไป คือ ประเด็นที่จะต้องเจรจาให้ได้ข้อสรุปให้ญี่ปุ่นรับคนดูแลผู้สูงอายุของไทยและพนักงานสปาของไทยไปทำงานในญี่ปุ่น ผ่านทางคณะอนุกรรมการว่าด้วยการเคลื่อนย้ายของบุคคลธรรมดา ซึ่งจะใช้เวลากำหนดมาตรฐานด้านสาธารณสุขและแรงงานประมาณ 1-2 ปี โดยในส่วนของพนักงานสปานั้น คาดว่าสำหรับประเทศไทยน่าจะมีผลดีที่นักลงทุนไทยที่มีความพร้อมสามารถเข้าไปเปิดธุรกิจสปาในญี่ปุ่นได้ (ใช้เงินลงทุนขั้นต่ำ 3 ล้านเยน หรือประมาณ 1 ล้านบาทขึ้นไป) ซึ่งหากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งฝ่ายไทยและญี่ปุ่นร่วมกันกำหนดมาตรฐานผู้ประกอบอาชีพนวดแผนไทยและไทยสปาได้เป็นผลสำเร็จ ก็จะเป็นโอกาสของแรงงานไทยในสาขาวิชาชีพดังกล่าวได้อีกมาก

ส่วนประเด็นที่กระทรวงแรงงานไม่ได้เป็นหน่วยงานหลัก แต่อาจจะมีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อใช้ประโยชน์ในความตกลงฯ JTEPA ได้ในอีก 2 สองประเด็น คือ 1) ความตกลงเพื่อการปฏิบัติตามเรื่องความร่วมมือในด้านการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีหลักการทั่วไปว่าการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ยั่งยืนขึ้นอยู่กับความรู้และทักษะของประชาชนส่วนใหญ่ การสร้างศักยภาพเป็นสิ่งสำคัญในความร่วมมือทุก ๆ ด้าน ซึ่งจะมีการจัดตั้งคณะอนุกรรมการว่าด้วยการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยมีผู้แทนจากกระทรวงศึกษาธิการเป็นประธานร่วมกับฝ่าย

ญี่ปุ่น กระทรวงแรงงานอาจใช้ประโยชน์จากความตกลงฯ ในประเด็นนี้สนับสนุน ส่งเสริมพัฒนาฝีมือแรงงาน และเสริมสร้างศักยภาพองค์ความรู้และความสามารถของกำลังแรงงาน ซึ่งสอดคล้องกับหน้าที่ของคณะอนุกรรมการฯ ดังกล่าว ด้วยการเสนอแนะวิถีทางสำหรับความร่วมมือในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เอื้อต่อกลุ่มกำลังแรงงานได้ และ 2) ความตกลงเพื่อการปฏิบัติตาม เรื่อง ความร่วมมือในด้านวิสาหกิจขนาดย่อมและขนาดกลาง ซึ่งมีกระทรวงอุตสาหกรรมเป็นประธานหลักฝ่ายไทยในคณะอนุกรรมการดังกล่าวนี้ เนื่องจากในสภาวการณ์ปัจจุบัน แรงงานไทยที่อยู่ในกลุ่มวิสาหกิจขนาดย่อมและขนาดกลาง เป็นกลุ่มแรงงานที่ควรให้การพัฒนา เพิ่มทักษะ เพื่อให้มีศักยภาพและมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี เมื่อความตกลงฯ JTEPA มีผลบังคับใช้ กระทรวงแรงงานจึงอาจมีบทบาทในการให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประเด็นนี้ เพื่อประโยชน์ต่อแรงงานไทยได้อีกทางหนึ่ง

ครม. เห็นชอบปรับค่าจ้างลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ (ต่อจากหน้า 94)

พ.ร.บ. คุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2543 และลูกจ้างระดับผู้บังคับบัญชาซึ่งใช้สัญญาจ้างที่มีระยะเวลากำหนดไว้ โดยใช้เงินงบประมาณของแต่ละรัฐวิสาหกิจเอง ตั้งแต่ 1 ต.ค. 50

3. รัฐวิสาหกิจจำนวน 14 แห่ง ที่ใช้บัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือนค่าจ้างเป็นของตนเอง ได้แก่ 1) การไฟฟ้านครหลวง 2) การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย 3) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค 4) ธนาคารอาคารสงเคราะห์ 5) กองทุนฟื้นฟูและพัฒนาระบบสถาบันการเงิน 6) บริษัท ไทยแลนด์ พริวิเลจคาร์ด จำกัด 7) บริษัท บริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด 8) บริษัทบริหารสินทรัพย์สุขุมวิท จำกัด 9) บรรษัท ตลาดรองสินเชื่อที่อยู่อาศัย 10) ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร 11) บริษัท ผลิตไฟฟ้าและน้ำเย็น 12) องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก 13) บริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด 14) บริษัท ส่งเสริมธุรกิจเกษตรกรไทย จำกัด

ให้คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจพิจารณาปรับค่าจ้างของลูกจ้างทุกตำแหน่งในอัตราไม่เกินร้อยละ 4 ของอัตราค่าจ้างที่ได้รับ ยกเว้นตำแหน่งผู้บริหารซึ่งใช้สัญญาจ้างตาม พ.ร.บ. คุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2543 และลูกจ้างระดับผู้บังคับบัญชาซึ่งใช้สัญญาจ้างที่มีระยะเวลากำหนดไว้ โดยใช้เงินงบประมาณของแต่ละรัฐวิสาหกิจเอง ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2550 เป็นต้นไป กรณีมีการปรับค่าจ้างแล้วอัตราใดเกินอัตราขั้นสูงสุด ให้ถือว่าอัตรานั้นเป็นอัตราขั้นสูงสุดด้วย

อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกล่าวต่อว่า เมื่อแต่ละรัฐวิสาหกิจได้ดำเนินการปรับอัตราค่าจ้างดังกล่าวแล้ว ให้ส่งบัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือนค่าจ้างของลูกจ้างทุกบัญชีให้คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ทราบด้วย

ที่มา : www.labour.go.th (17 ตุลาคม 2550)

ผลกระทบจากกรณีซับไพร์ม (Sub-prime)ในสหรัฐอเมริกา

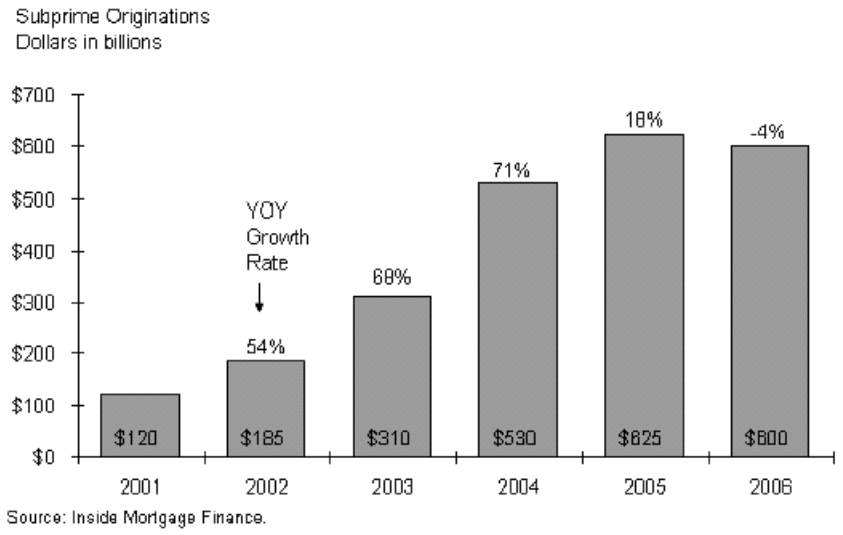
ซับไพร์ม (Sub-prime) คืออะไร ?

ทุกวันนี้กระแสการพูดถึงซับไพร์ม (Sub-prime) มีให้ได้ยินหนาหู แล้วความหมายที่แท้จริงคืออะไร ซับไพร์มที่พูดถึงในทุกวันนี้ คือ สินเชื่อซับไพร์มหรือ Sub-prime Loan คือสินเชื่อที่อยู่อาศัยหรืออสังหาริมทรัพย์ ประเภทด้อยคุณภาพหรือคุณภาพต่ำ กล่าวคือเป็นสินเชื่อที่ผู้ปล่อยกู้หรือสถาบันการเงินปล่อยให้ผู้กู้ซื้อบ้านโดยไม่เป็นไปตามมาตรฐานของธนาคารที่กำหนดไว้ โดยเฉพาะการปล่อยกู้โดยไม่มีหลักทรัพย์ค้ำประกันหรือมีหลักทรัพย์คุณภาพต่ำค้ำประกัน ซึ่งสินเชื่อประเภทนี้กำลังประสบปัญหาอย่างมากในประเทศสหรัฐอเมริกา จนกล่าวได้ว่าเป็นกระแส Sub-prime fever อยู่ในขณะนี้

<u>สาเหตุการเกิดปัญหา Sub-prime Loan มาจากอะไร ?</u>

จากการศึกษาบทวิเคราะห์สาเหตุการเกิดปัญหา Sub-prime ของนักวิชาการหลายท่าน พอสรุปได้ว่า การเกิดปัญหา Sub-prime loan สืบเนื่องจากในยุคประธานาธิบดี “คลินตัน” ได้ใช้วิธีกระตุ้นเศรษฐกิจด้วยการส่งเสริมให้คนอเมริกันซื้อบ้านกันทุกคน เช่นเดียวกับยุคที่พลเอกชาติชาย ชุณหะวัณเป็นนายกรัฐมนตรีของไทย ในช่วงนั้นการซื้อขายบ้านและที่ดินในไทยนับว่าเจริญถึงขีดสุด อเมริกาในยุคคลินตันก็เช่นเดียวกัน ทำให้ช่วงระยะเวลา 5-6 ปีที่ผ่านมา สถาบันการเงินในอเมริกาแข่งขันกันเพื่อปล่อยสินเชื่อซื้อบ้าน โดยการปล่อยสินเชื่อส่วนใหญ่ไม่ได้คำนึงถึงเครดิตของผู้กู้ ประวัติผู้กู้จะดีหรือไม่ไม่สนใจ ไม่มีมาตรฐานการค้ำประกัน ไม่มีการตรวจสอบเครดิตผู้กู้ ไม่ต้องมีเงินดาวน์ ไม่ต้องรีบผ่อนในระยะแรก สามารถกู้ได้ยาวนานถึง 30 ปี ประกอบกับความละโมบของสถาบันการเงินที่ต้องการปล่อยเงินกู้ให้ได้มากที่สุด โดยไม่คำนึงถึงความเสี่ยงหรือเกิดหนี้เสีย เพราะมีกองทุนประกันความเสี่ยงภัยหรือ hedge funds รองรับ จึงส่งผลให้การปล่อยสินเชื่อด้านนี้มีจำนวนมากและเกิดการเก็งกำไร เพราะการปล่อยกู้ง่าย จึงมีการซื้อบ้านเพื่อเก็งกำไรจำนวนมาก โดยใช้ส่วนต่างของราคาบ้านมากู้เพื่อดาวน์ซื้อบ้านหลังที่ 2 สาเหตุที่สนับสนุนให้เกิดปัญหา Sub-prime อีกประการหนึ่ง คือการปล่อยเงินกู้ในอเมริกาส่วนใหญ่ใช้วิธีคิดดอกเบี้ยแบบไม่ตายตัว (ARM – adjustable –rate mortgage) คือปรับตามเงินกู้ข้ามคืนของธนาคารกลาง ดังนั้น เมื่ออัตราดอกเบี้ยขึ้น จำนวนเงินผ่อนก็ขึ้น ทำให้ผู้ผ่อนไม่มีความสามารถในการส่งเงินกู้ จำนวนมากผิดนัดชำระหนี้และปล่อยให้เป็นหนี้เสียไป ส่งผลให้สถาบันการเงินต่าง ๆ ประสบปัญหาตามมา

รูปที่ 1 ขนาดและอัตราการขยายตัวของสินเชื่อ Subprime ในสหรัฐฯ



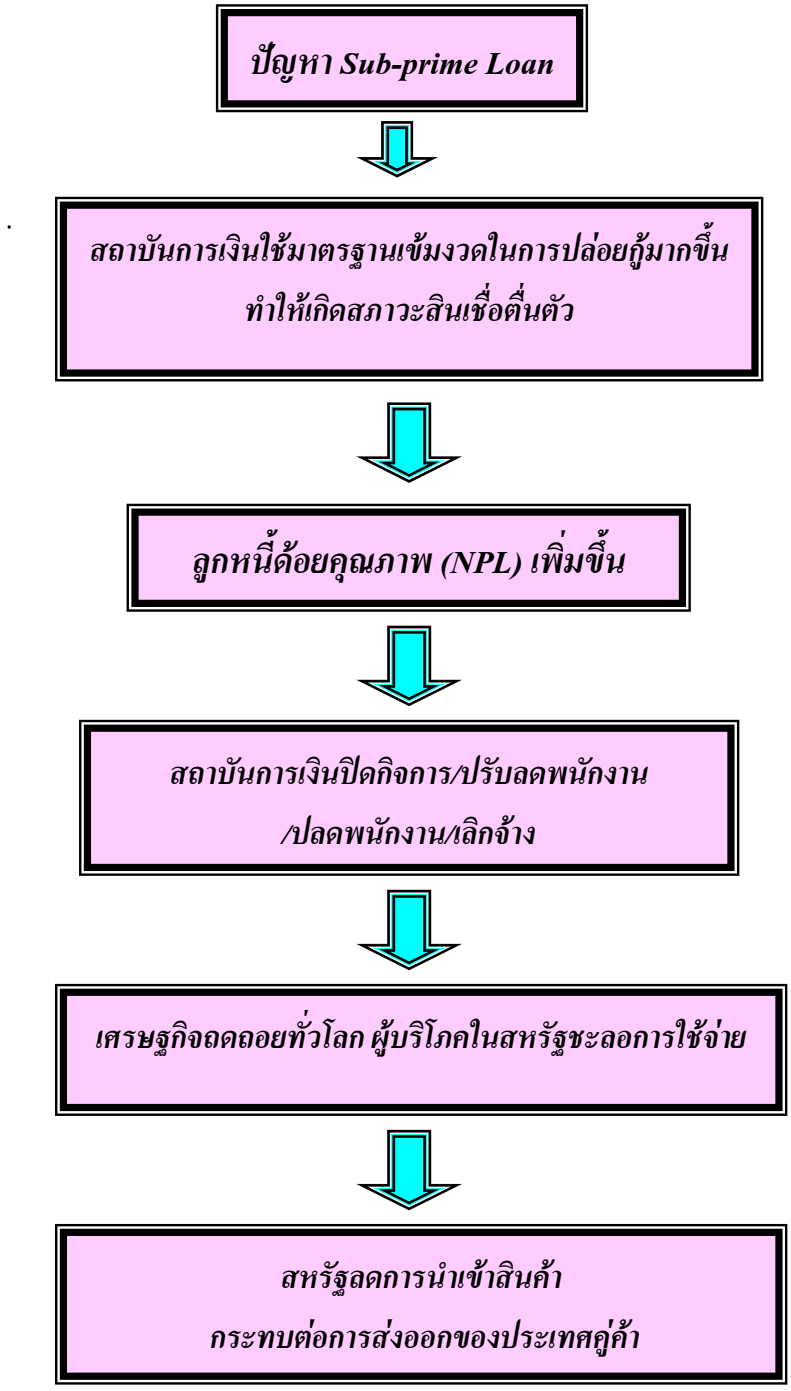
ที่มา : Federal Deposit Insurance Corporation

นอกจากนี้ กลุ่มวิเคราะห์เศรษฐกิจมหภาค สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง ยังระบุสาเหตุที่สถาบันการเงินในสหรัฐอเมริกาต้องประสบปัญหา Sub-prime เพราะมีการลงทุนในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์สหรัฐโดยเฉพาะในสินเชื่อที่ไม่มีหลักทรัพย์หรือหลักทรัพย์คุณภาพต่ำค้ำประกัน ด้วยการลงทุนผ่านการซื้อตราสารอนุพันธ์การเงินรุ่นใหม่ที่เรียกว่า ตราสารหนี้ที่มีหลักทรัพย์ค้ำประกัน (Collateralised Debt Obligations (CDOs)) ซึ่งในปี 2547 ตลาดอสังหาริมทรัพย์สหรัฐเฟื่องฟูมาก ทำให้ตราสาร CDOs นี้เฟื่องฟูตามไปด้วย เมื่อสินเชื่อที่อยู่อาศัยเกิดปัญหาจึงมีผลกระทบต่อผู้ลงทุนในตราสารอนุพันธ์การเงินนี้ด้วย

ผลกระทบที่เกิดจากปัญหา Sub-prime Loan

ปัญหา Sub-prime loan ส่งผลต่อสภาพเศรษฐกิจของสหรัฐอเมริกาอย่างมาก กล่าวคือเมื่อสินเชื่ออสังหาริมทรัพย์มีปัญหามาก ๆ สถาบันการเงิน/ธนาคารไม่สามารถเรียกเก็บเงินจากผู้กู้ได้ จึงมีการเข้มงวดในการปล่อยกู้มากขึ้นโดยกำหนดมาตรฐานให้รัดกุมยิ่งขึ้น ส่งผลให้เกิดสภาวะสินเชื่อตึงตัว และเมื่อการปล่อยกู้ใช้วิธีคิดดอกเบี้ยแบบไม่ตายตัว (ARM) ส่งผลให้อัตราดอกเบี้ยขึ้น เงินผ่อนก็ขึ้นตาม ผู้กู้ไม่สามารถชำระได้ปล่อยให้บ้านถูกยึด เกิดหนี้เสียมากมาย ลูกหนี้ด้อยคุณภาพ (NPL) มีเพิ่มขึ้น ส่งผลให้ตราสารอนุพันธ์ (CDOs) ซึ่งใช้อสังหาริมทรัพย์เหล่านี้ค้ำประกันมีราคาตกต่ำลง นักลงทุนจึงทยอยขายตราสารดังกล่าวออกไป กองทุนต่าง ๆ ถอนตัวจากการลงทุนในตราสารหนี้เกี่ยวกับสินเชื่อซับไพร์ม นักลงทุนขาดความเชื่อมั่น สถาบันการเงินทยอยปิดกิจการภายใน เกิดการเลิกจ้างโดยการปรับลดพนักงานในสถาบันการเงินโดยเฉพาะด้านสินเชื่อลง ซึ่งที่ปรึกษาการจ้างงาน แชลเลนเจอร์ เกรย์ แอนด์ คริสต์มาส อิงค์ ระบุตัวเลขการปลดพนักงานในสหรัฐอเมริกาสูงขึ้นจาก 42,897 คนในเดือนกรกฎาคม

เป็น 79,459 คน ในเดือนสิงหาคม โดยเกือบครึ่งหนึ่งของการปลดพนักงานในเดือนสิงหาคมมาจากภาคการเงิน เนื่องจากเกิดภาวะเศรษฐกิจถดถอยทั่วโลกเพราะการถอนเงินทุนออกจากตลาดเงิน ปัญหาลุกลามเนื่องจากเศรษฐกิจสหรัฐเป็นตลาดใหญ่ เมื่อสหรัฐมีปัญหาย่อมกระเทือนต่อเศรษฐกิจทั่วโลก อุตสาหกรรมที่เกี่ยวเนื่องกับเรื่องที่อยู่อาศัย ไม่ว่าจะเป็นสินค้าตกแต่งบ้าน อุปกรณ์ก่อสร้าง ฯลฯ ล้วนแต่ได้รับผลกระทบทั้งสิ้น ขณะเดียวกันผู้บริโภคต่างชะลอการบริโภคเพราะไม่มั่นใจในสภาพเศรษฐกิจ จึงทำให้ความต้องการสินค้าส่งออกลดลง (การนำเข้าสินค้าในประเทศสหรัฐอเมริกาลดลง) ประเทศคู่ค้าสหรัฐน่าจะได้รับผลกระทบซึ่งสรุปได้ตามแผนภูมินี้



ผลกระทบต่อสภาพเศรษฐกิจไทย

คำถามที่ว่าปัญหาซับไพร์ม Sub-prime ในสหรัฐมีผลกระทบต่อเศรษฐกิจไทยหรือไม่ หากพิจารณาในประเด็นตลาดสินเชื่อที่อยู่อาศัยของไทยพบว่าไม่น่าจะมีผลกระทบเพราะเป็นสินเชื่อคนละตลาดกัน ผู้ลงทุนด้านที่อยู่อาศัยไทยไม่ได้ลงทุนในอเมริกา ขณะที่สถาบันการเงินของไทยอาจมีผลกระทบบ้างเฉพาะในรายที่มีการลงทุนในอนุพันธ์ตราสารหนี้ (CDOs) ของสหรัฐอเมริกา แต่ข้อมูลจากธนาคารแห่งประเทศไทย (กรุงเทพธุรกิจ : 25 กันยายน 2550 น.20) รายงานว่ามีสถาบันการเงินในไทย 4 แห่ง ที่มีการลงทุนในตราสาร CDOs แต่วงเงินลงทุนไม่มากเพียง 715 ล้านดอลลาร์สหรัฐ หรือ 0.6 % ของสินทรัพย์รวมของสถาบันการเงินทั้ง 4 แห่ง โดยคาดว่าตราสาร CDOs นี้มีสินทรัพย์ประเภท Sub-prime เพียงประมาณร้อยละ 0.1 ของสินทรัพย์ในระบบธนาคารพาณิชย์ทั้งหมด สถาบันการเงินเหล่านี้จึงอาจได้รับผลกระทบบ้าง แต่หากพิจารณาจากมูลค่าที่ลงทุนนับว่าเป็นส่วนน้อย อย่างไรก็ตามสำหรับตลาดหลักทรัพย์อาจได้รับผลกระทบเนื่องจากนักลงทุนทั่วโลกขาดความเชื่อมั่นจึงอาจมีการเทขายอนุพันธ์ตราสารหนี้ประเภท CDOs รวมทั้งตราสารหนี้ประเภทอื่น ๆ เพื่อเก็บเงินสดไว้แทน ไม่นำไปลงทุน ฉะนั้น ผลกระทบที่อาจจะเกิดกับเศรษฐกิจไทยโดยตรง จึงน่าจะเป็นในเรื่องการส่งออกสินค้าไทยไปในสหรัฐอเมริกา จากการที่ผู้บริโภคสหรัฐฯลดการบริโภคลง ประเทศไทยซึ่งเป็นคู่ค้าสำคัญกับอเมริกาจึงได้รับผลกระทบอย่างมากตามมา เนื่องจากข้อมูลตั้งแต่ปี 2546 เป็นต้นมา พบว่าไทยส่งสินค้าออกไปสหรัฐอเมริกามีมูลค่าเป็นอันดับ 1 เมื่อเทียบกับประเทศอื่น ๆ รองลงมาคือญี่ปุ่น จีน สิงคโปร์ และฮ่องกง ซึ่งมูลค่าการส่งของไปอเมริกา คิดเป็นสัดส่วนถึงร้อยละ 15.74 ของมูลค่าการส่งออกทั้งหมด โดยการส่งออกสินค้าออกไปตลาดอเมริกามีอัตราการขยายตัวเพิ่มขึ้นทุกปี โดยปี 2547 เพิ่มขึ้นจากปี 2546 ร้อยละ 10.20 ปี 2548 เพิ่มขึ้นร้อยละ 9.25 ปี 2549 เพิ่มขึ้นร้อยละ 8.87 สำหรับปี 2550 ช่วง 8 เดือนแรก (มกราคม – สิงหาคม) กลับมีอัตราลดลงถึงร้อยละ 12.42 ปรากฏรายละเอียดดังตาราง

ตารางการส่งออกสินค้าไทยจำแนกรายประเทศ ปี 2546-2550 (มกราคม – สิงหาคม) (5 อันดับแรก)

มูลค่า : ล้านบาท อัตราการขยายตัว: ร้อยละ

ประเทศ	2546	2547	2548	2549	2549 (ม.ค.-ส.ค.)	2550 (ม.ค.-ส.ค.)	2547	2548	2549	2550 (ม.ค-ส.ค
รวมทั้งสิ้น	3,325,630.12	3,874,823.79	4,439,310.65	4,937,372.24	3,216,629.57	3,381,805.14	16.51	14.57	11.22	5.14
สหรัฐอเมริกา	565,094.87	622,724.80	680,330.23	740,695.70	495,911.54	434,296.81	10.20	9.25	8.87	-12.42
ญี่ปุ่น	471,956.25	541,762.72	603,177.06	623,930.99	408,789.03	413,485.11	14.79	11.34	3.44	1.15
จีน	236,057.84	285,753.83	367,405.39	445,978.11	279,632.78	319,509.65	21.05	28.57	21.39	14.26
สิงคโปร์	243,108.17	282,008.71	308,114.95	318,597.22	219,449.08	196,863.08	16.00	9.26	3.40	-10.29
ฮ่องกง	179,136.54	198,286.72	247,044.89	272,839.28	178,792.88	177,672.54	10.69	24.59	10.44	-0.63

ที่มา : ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ โดยความร่วมมือจากกรมศุลกากร

เมื่อพิจารณาสินค้านำเข้าสหรัฐอเมริกาเฉพาะในส่วนประเทศไทย โดยเปรียบเทียบอัตราการเปลี่ยนแปลงระหว่างครึ่งปีแรกของปี 2549 และปี 2550 จะพบว่าสินค้าที่นำเข้าลดลงสูงสุด 5 อันดับแรก ได้แก่ พลาสติก (-21.23) เฟอร์นิเจอร์ (-19.95) รองเท้า(-13.12) เสื้อผ้าสำเร็จรูป (ประเภทผ้าทอ) (-11.45) และเครื่องจักรอิเลคโทรนิกส์ (-1.79) ฉะนั้น ธุรกิจการส่งออกของไทยในด้านดังกล่าวข้างต้นจึงต้องมีการเตรียมการเพื่อเผชิญกับปัญหาการส่งออกที่จะตามมาในอนาคต

ตารางแสดงอัตราการเปลี่ยนแปลงของการนำเข้าจากไทยสินค้า 20 อันดับแรก เปรียบเทียบระหว่างครึ่งปีแรกของปี 2548-2550 (เรียงตามลำดับมูลค่านำเข้าในครึ่งแรกของปี 2550)

	กลุ่มสินค้า	ม.ค. – มิ.ย. 2550/2549	ม.ค.-มิ.ย. 2549/2548
1.	เครื่องจักรอิเลคโทรนิกส์	-1.79	-0.58
2.	เครื่องจักร	14.02	22.47
3.	อัญมณีมีค่า	11.17	14.46
4.	ยาง	19.28	16.12
5.	เสื้อสำเร็จรูป (ผ้าถัก)	2.91	11.75
6.	อาหารทะเลมูลค่าเพิ่ม	2.98	11.30
7.	เสื้อสำเร็จรูป (ผ้าทอ)	-11.45	-2.38
8.	อาหารทะเลแช่เยือกแข็ง	14.67	20.07
9.	พลาสติก	-21.23	53.48
10.	เครื่องมือแพทย์	32.72	13.93
11.	แร่ธาตุเชื้อเพลิง น้ำมัน	29.56	1,061
12.	ยานพาหนะและชิ้นส่วน	31.86	32.69
13.	เฟอร์นิเจอร์	-19.95	-2.30
14.	อาหารที่ผ่านการเก็บรักษาแล้ว	0.11	16.92
15.	รองเท้า	-13.12	3.97
16.	ผลิตภัณฑ์เหล็ก	-1.24	14.16
17.	ธัญญพืช	28.07	12.16
18.	ของเล่นและอุปกรณ์กีฬา	-0.10	-1.02
19.	เหล็ก	28.53	6.34
20.	อลูมินั่ม	3.34	8.21

ที่มา : สำนักงานส่งเสริมการค้าในต่างประเทศ ณ นครลอสแอนเจลิส สิงหาคม 2550

แนวทางแก้ไขที่เป็นไปได้

เพื่อเป็นการเตรียมการสำหรับธุรกิจไทย โดยเฉพาะธุรกิจส่งออกที่คาดว่าจะได้รับผลกระทบตามที่กล่าวมาแล้ว จึงควรดำเนินการดังนี้

(1) ปรับกลยุทธ์การตลาดในการขยายตลาดสู่ภูมิภาคอื่น ๆ ซึ่งไม่ใช่อเมริกาประเทศเดียว โดยควรมีการกระจายตลาดการค้าออกไป รวมถึงอาจปรับกลยุทธ์หันสู่ตลาดภายในประเทศอีกด้วย

(2) มีการศึกษาความต้องการของผู้บริโภคประเทศอื่น ๆ ในด้านรสนิยม รูปแบบสินค้า คุณภาพผลิตภัณฑ์ เพื่อพัฒนาสินค้าให้มีคุณภาพทัดเทียมคู่แข่งและมีความหลากหลายให้เป็นที่ต้องการถูกใจผู้บริโภคในประเทศนั้น ๆ

(3) ใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียงในการดำเนินธุรกิจ คือ หลักพอประมาณ หลักความมีเหตุผลและหลักภูมิคุ้มกัน ควบคู่กับเงื่อนไข เรื่องความรู้และคุณธรรม ในการดำเนินธุรกิจ

(4) มีการพัฒนาผลิตภาพแรงงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการผลิต (Productivity) เพื่อสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจให้สูงขึ้น

(5) ขณะเดียวกันหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องต้องเร่งดำเนินการช่วยเหลือส่งเสริมการดำเนินธุรกิจของเอกชนไม่ว่าจะเป็นการตลาด การบริหารจัดการองค์กร การเป็นองค์กรยืดหยุ่น เพื่อให้ธุรกิจต่าง ๆ ดำรงอยู่ได้

บทบาทกระทรวงแรงงาน

กระทรวงแรงงานในฐานะที่มีบทบาทในการดูแลผู้ใช้แรงงาน จึงต้องเฝ้าระวังสถานการณ์การเลิกจ้าง โดยเฉพาะธุรกิจในกลุ่มเสี่ยงที่จะเกิดปัญหา คือธุรกิจส่งออกพลาสติก เฟอร์นิเจอร์ รองเท้า เสื้อผ้าสำเร็จรูป ฯลฯ ตามที่กล่าวมาข้างต้น หากธุรกิจดังกล่าวเผชิญกับปัญหา กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานก็จะมีมาตรการในการให้คำแนะนำกลยุทธ์การปรับเปลี่ยนการดำเนินงาน แนะนำตามมาตรการปัญหาการเลิกจ้าง เช่น การลดค่าใช้จ่ายการบริหารด้านแรงงาน การลดชั่วโมงการทำงาน ฯลฯ มาใช้แก้ปัญหา กรณีมีการเลิกจ้าง จะมีการคุ้มครองผู้ใช้แรงงานให้ได้รับสิทธิตามกฎหมาย พร้อมทั้งมีบริการด้านการประกันการว่างงาน และการพัฒนาฝีมือแรงงานแก่ผู้ถูกเลิกจ้าง ขณะเดียวกันกรมการจัดหางานจะมีการเตรียมตำแหน่งงานว่างรองรับ พร้อมมีการประชาสัมพันธ์ให้ทราบอย่างทั่วถึง อย่างไรก็ตามสถานการณ์ดังกล่าวยังไม่ได้มีผลกระทบร้ายแรงต่อธุรกิจส่งออกของไทย เป็นเพียงระยะของการปรับตัว เตรียมตัว เพื่อรองรับปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นได้เท่านั้น

หมายเหตุ วิเคราะห์ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2550

สารพันงานวิจัย

สารพันงานวิจัย ฉบับนี้ เมื่อถึงมือท่านผู้อ่านคงเข้าสู่ฤดูเหมันต์ ลมหนาวพัดโชยกระหน่ำ.....ปีนี้จะหนาวกันนานเท่าใดเมื่อโลกต้องเผชิญกับสภาวะโลกร้อน สภาพอากาศแปรปรวน ฤดูกาลไม่เป็นตามที่ควรจะเป็น ความแปรเปลี่ยนเหล่านี้เป็นผลพวงจากน้ำมือมนุษย์ทั้งสิ้น ไม่ว่าจะเป็นการตัดไม้ทำลายป่าการใช้พลาสติก สารเคมีต่าง ๆ ที่ไม่คำนึงถึงผลกระทบต่อสภาวะแวดล้อมที่จะตามมา ถึงเวลาที่เราต้องรณรงค์ให้ทุกภาคส่วนตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคม เล็กน้อย ๆ ที่เราทุกคนพอทำได้ เช่น การใช้ถุงผ้าแทนถุงพลาสติก การลดการใช้พลังงานหรือวัสดุต่าง ๆ เช่น ไฟฟ้า น้ำมัน น้ำ กระดาษ ฯลฯ เพื่อให้สภาวะแวดล้อมดีขึ้น ให้คนรุ่นลูกรุ่นหลานได้มีอากาศที่ดีไว้หายใจ มีแหล่งน้ำบริสุทธิ์ไว้ดื่ม มีไฟฟ้า น้ำมัน ไว้ใช้ไม่ขาดแคลน มีสถานที่หรือแหล่งท่องเที่ยวที่น่าภิรมย์สืบต่อไป

การใช้ Internet ก็เป็นแนวทางหนึ่งในการช่วยลดผลกระทบจากโลกร้อนได้ เพราะไม่ต้องเดินทางเป็นการลดการใช้น้ำมัน ลดค่าใช้จ่าย ฉะนั้น หากต้องการค้นหาผลงานวิจัยด้านแรงงาน สามารถเข้า Internet และไปค้นหาที่ **www.mol.go.th** เลือกฐานข้อมูลงานวิจัยด้านแรงงาน หรือไปที่ **http://research.mol.go.th** ก็สามารถค้นหาผลงานวิจัยด้านแรงงานได้ โดยขณะนี้ กระทรวงแรงงานกำลังปรับปรุงและพัฒนาระบบฐานข้อมูลงานวิจัย ฯ เพื่อให้ผลงานวิจัยทุกชิ้นของกระทรวงแรงงาน สามารถแสดงแบบเต็มฉบับ (Full text) ได้ ยิ่งไปกว่านั้น เรากำลังพัฒนา Website สู่ความเป็นสากล สากลอย่างไรฉบับหน้าจะมาเล่าสู่กันฟัง เอาเป็นว่าในระยะนี้ช่วงเดือนพฤศจิกายน – ธันวาคม Website ฐานข้อมูลงานวิจัยอาจมีปัญหาทำให้หน้าจอหยุดชะงักไปบ้าง อาจทำให้หงุดหงิดแต่ก็อย่าโกรธกัน ขออภัยไว้ล่วงหน้า เพราะอยู่ระหว่างการปรับปรุงและพัฒนา ว่าแล้วก็ขอไปพบกับผลงานวิจัยที่น่าสนใจนำเสนอแบบเต็มฉบับ (Full text) ไว้หน้า Website ระบบฐานข้อมูลการวิจัย ฯ ในช่วงเดือนตุลาคม – ธันวาคม 2550 ติดตามได้เลยค่ะ

แนวทางการพัฒนากำลังคนเพื่อรองรับการจัดทำเขตการค้าเสรี

ผลการศึกษาวิจัย ฉบับนี้ เป็นผลงานที่กลุ่มงานวิจัย สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มอบหมายศูนย์บริการทางวิชาการเศรษฐศาสตร์ คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เป็นที่ปรึกษาในการศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์คือ **1)** เพื่อวิเคราะห์ผลของความตกลงเขตการค้าเสรีของไทย ที่มีต่อแรงงานในภาคอุตสาหกรรม ภาคเกษตรอุตสาหกรรม และภาคบริการของไทย **2)** ประเมินผลได้ผลเสียของการตกลงเขตการค้าเสรีของไทยที่มีต่อแรงงานทั้ง 3 ภาคดังกล่าว **3)** นำเสนอแนวทางการวางแผนพัฒนากำลังคนของประเทศไทย เพื่อรองรับกับความตกลงเขต

การค้าเสรี และ **4)** เสนอแนะมาตรการช่วยเหลือแรงงานที่ได้รับผลกระทบจากความตกลงเขตการค้าเสรีในอนาคต

สำหรับวิธีการศึกษาใช้การศึกษาปฐมภูมิ โดยรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มนายจ้าง หรือผู้บริหารของสถานประกอบการ ตัวแทนผู้ประกอบการภาคอุตสาหกรรม ภาคเกษตรอุตสาหกรรม และภาคบริการ รวมถึง เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ กระทรวงแรงงาน กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงต่างประเทศ ฯลฯ ควบคู่กับการศึกษาข้อมูลทุติยภูมิของหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงพาณิชย์ กรมศุลกากร ฯลฯ ทั้งนี้ การศึกษาครั้งนี้มีขอบเขตครอบคลุมประสบการณ์ที่ไทยได้ทำความตกลงเขตการค้าเสรีกับ 4 ประเทศคู่ค้า คือ ออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ จีน และอินเดีย

ผลการศึกษา พบว่า

1) ความตกลงเขตการค้าเสรีของไทยกับ 4 ประเทศคู่ค้า ส่งผลให้มีการจ้างแรงงานเพิ่มขึ้นในอุตสาหกรรมที่ส่งออก ได้แก่ ผลิตภัณฑ์พลาสติก เหล็ก รถยนต์และยานยนต์ เคมีภัณฑ์ และอุปกรณ์ไฟฟ้า โดยคาดประมาณไว้ที่ 163,611 คน ขณะที่จะลดการจ้างแรงงานในอุตสาหกรรมที่ผลิตสินค้า ซึ่งถูกทดแทนด้วยการนำเข้าในอุตสาหกรรมเครื่องไฟฟ้า อลูมิเนียม ยานยนต์ที่ออกแบบสำหรับขนส่งบุคคล ผลิตภัณฑ์เหล็กในรูปของภาชนะสำหรับบรรจุก๊าช และที่ใช้ในการก่อสร้าง โดยประมาณว่าจะลดแรงงานลง 98,425 คน โดยสรุปแล้วจะมีจำนวนการจ้างแรงงานเพิ่มขึ้นสุทธิ 65,186 คน ในส่วนภาคเกษตรอุตสาหกรรม ผลของความตกลงเขตการค้าเสรี ทำให้มีการจ้างแรงงานเพิ่มขึ้นสุทธิ 40,696 คนในปีแรกของการบังคับใช้ แต่ในอนาคตการจ้างแรงงานสุทธิจะลดลงจากที่คำนวณไว้ เนื่องจากมีความเป็นไปได้ที่สินค้าเกษตรอุตสาหกรรมของไทยจะถูกทดแทนด้วยสินค้าเกษตรอุตสาหกรรมที่นำเข้าจากประเทศคู่ค้ามากขึ้น สำหรับภาคบริการ มีผลการศึกษาไปในแนวทางเดียวกันคือ จะมีการจ้างงานเพิ่มขึ้นสุทธิจำนวน 39,160 คน ในปีแรกของการบังคับใช้ แต่เมื่อเปิดเสรีไประยะเวลาหนึ่ง กลับพบว่า อัตราการขยายตัวสุทธิจะลดลง

2) การประเมินผลได้ผลเสียของการตกลงเขตการค้าเสรีไทยที่มีต่อแรงงานไทย พบว่า แรงงานที่มีการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษา โสด ไม่มีประสบการณ์ทำงานและไม่ค่อยเลือกงาน จะมีโอกาสได้รับการจ้างแรงงานสูงขึ้น ขณะที่แรงงานที่มีโอกาสถูกปลดและหางานทำได้ยาก คือพวกที่มีระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น สมรสหรือหย่าร้าง มีประสบการณ์ทำงาน และประเภทที่เลือกงาน เมื่อพิจารณาประเด็นผลดีที่จะเกิด พบว่า จะมีการจ้างงานมากขึ้น เนื่องจากการขยายตัวของภาคการส่งออก การบริโภคสูงขึ้น ภาษีอากรเก็บได้มากขึ้น ผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศเติบโตขึ้น ขณะที่ผลเสียคือ เกิดการว่างงานในอุตสาหกรรมที่ถูกทดแทนด้วยการนำเข้าจากประเทศคู่ค้า ในระยะยาวเกิดการสูญเปล่าของทุนมนุษย์ที่สะสมในตัวแรงงานเนื่องจากมีการนำเข้าสินค้าสำเร็จรูปทดแทนการผลิตภายในประเทศ

3) แนวทางการวางแผนกำลังคนเพื่อรองรับความตกลงเขตการค้าเสรี ได้เสนอแนวทาง 2 แนวทาง คือ **(1)** การวางแผน

กำลังคนของประเทศไทย เพื่อตอบสนองความต้องการแรงงานที่เพิ่มขึ้นให้เพียงพอทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยเป็นความร่วมมือระหว่างกระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงพาณิชย์ และกระทรวงแรงงาน โดยในเชิงคุณภาพจะให้มีการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานให้กับนายจ้างเพื่อเพิ่มมูลค่าให้กับสินค้ารวมถึงฝึกอบรมสาขาการบริการ **(2)** การวางแผนกำลังคนเพื่อบรรเทาปัญหาการว่างงานอันมีสาเหตุจากสินค้านำเข้ามากขึ้นทำให้ลดการจ้างงานลง โดยดูแลผู้ว่างงานไม่ให้เดือดร้อนเรื่องการเงินและสวัสดิการที่ลดลง รวมถึงโอนผู้ตกงานไปสถานประกอบการที่ต้องการแรงงานเพิ่มขึ้น ทั้งนี้ ประเด็นสำคัญคือต้องปลูกฝังค่านิยมให้แรงงานไม่เกี่ยงงาน

4) นอกจากนี้ที่ปรึกษายังเสนอ**มาตรการในการส่งเสริมเพิ่มโอกาสในการจ้างงาน** โดย **(1)** ให้สิทธิประโยชน์แก่สถานประกอบการที่รับแรงงานที่ถูกปลดให้เข้าทำงาน โดยรัฐควรทำฐานข้อมูลแรงงานประเภทต่าง ๆ เพื่อให้นายจ้างติดต่อแรงงานกลับสู่งานใหม่ที่ใช้ทักษะเดิม **(2)** ตรวจสอบและกำกับการทำงานล่วงเวลา เพื่อสกัดการทำงานล่วงเวลาของแรงงานปกติที่มีอยู่ในสถานประกอบการเพื่อให้แรงงานที่ถูกปลดออกมีโอกาสได้งานใหม่เพิ่มขึ้น **(3)** เพิ่มสิทธิประโยชน์การประกันการว่างงาน จาก 6 เดือน เป็น 12 เดือน เพื่อบรรเทาภาวะทางการเงินของแรงงานที่ตกงานได้ **(4)** จัดทำฐานข้อมูลแรงงานให้นายจ้างสามารถติดต่อแรงงานกลับเข้าสู่แรงงานใหม่ที่ใช้ทักษะเดิมได้สะดวก **(5)** กรมพัฒนาฝีมือแรงงานควรใช้มาตรฐานที่อยู่ในความตกลง FTA มาเป็นกรอบการทำงานในการเพิ่มทักษะฝีมือให้กับแรงงาน **(6)** กระทรวงพาณิชย์ ควรตั้งกองทุนช่วยเหลืออุตสาหกรรมที่ได้รับผลกระทบจาก FTA

การพัฒนาระบบการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่เหมาะสม

ผลงานวิจัยนี้ เป็นผลงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ซึ่งมอบหมายให้บริษัทฟินิกซ์ คอมซัลติ้ง กรุ๊ป จำกัด ทำการศึกษาวิจัย โดยมีวัตถุประสงค์ 4 ประการ คือ **1)** เพื่อศึกษาข้อมูลแรงงานสัมพันธ์ของสถานประกอบกิจการในปัจจุบัน และที่คาดว่าจะมีแนวโน้มในการทำให้เกิดปัญหาในอนาคต **2)** เพื่อศึกษาถึงปัจจัยความสำเร็จของระบบแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบกิจการ **3)** เพื่อศึกษาเปรียบเทียบรูปแบบระบบการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ของต่างประเทศที่เหมาะสมกับของไทย และ **4)** เพื่อกำหนดรูปแบบระบบการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ไทยที่เหมาะสม

การวิจัยดังกล่าวใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยในเชิงปริมาณทำการสำรวจครอบคลุมพื้นที่ทุกภูมิภาคทั่วประเทศ โดยการสุ่มตัวอย่าง จาก 4 กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ 1) นายจ้าง จำนวน 1,000 ตัวอย่าง 2) ลูกจ้าง 1,000 ตัวอย่าง 3) องค์การด้านแรงงานสัมพันธ์ต่าง ๆ จำนวน 71 ราย และ 4) สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดและผู้อำนวยการ

สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ 10 พื้นที่ หรือผู้แทน รวม 85 ราย ในส่วนคุณภาพได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าจากเอกสารต่าง ๆ การสัมภาษณ์เชิงลึก และจัดทำการสนทนากลุ่ม (Focus Group) กับนายจ้าง /ฝ่ายจัดการสถานประกอบการ ผู้เกี่ยวข้องในระดับไตรภาคี

ผลการศึกษาสรุปได้คือ

(1) แนวโน้มสภาพการณ์และปัญหาแรงงานสัมพันธ์ในระดับสถานประกอบกิจการ และที่เชื่อมโยงกับปัญหาแรงงานสัมพันธ์ของประเทศเกิดขึ้นอย่างรอบด้าน ทั้งในระดับการจัดระบบบริหารภารกิจที่ไม่ให้คุณค่าด้านแรงงานสัมพันธ์ ข้อจำกัดด้านกฎหมาย ความแตกต่างในกรอบความคิดพื้นฐานในการทำงานของนายจ้าง ลูกจ้าง และเจ้าหน้าที่ของรัฐ นอกจากนี้ปรากฏชัดถึงการขาดการบูรณาการการปฏิบัติทางแรงงานสัมพันธ์ทั้งสามระดับเป็นต้น

(2) ปัจจัยความสำเร็จของการปฏิบัติทางแรงงานสัมพันธ์ในระดับสถานประกอบกิจการ พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติแรงงานสัมพันธ์ได้แก่ 1) ทำเลที่ตั้ง 2) การมีหน่วยงานเฉพาะด้านแรงงานสัมพันธ์ 3) การใช้บริการด้านการฝึกอบรมบุคลากรจากทางราชการ 4) การใช้บริการของคำปรึกษาด้านกฎหมายจากทางราชการ 5) การใช้บริการฝึกอบรมด้านแรงงานสัมพันธ์จากทางราชการ 6) การปฏิบัติที่ดี - ดีเยี่ยม อันส่งเสริมความสำเร็จของการแรงงานสัมพันธ์

(3) สำหรับการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างไทยกับต่างประเทศ ได้เสนอแนะในประเด็นที่ประเทศไทยควรนำมาประยุกต์ใช้ คือ **1)** การปรับปรุงระบบการเจรจาต่อรองร่วมที่เน้นการเพิ่มผลผลิต **2)** ส่งเสริมระบบการปรึกษาหารือร่วมระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยให้มีคณะกรรมการร่วมชุดใหญ่ทำหน้าที่กำกับนโยบาย **3)** การจัดการข้อพิพาทแรงงานควรให้มีระบบไกล่เกลี่ยโดยคนกลางมากขึ้น **4)** สนับสนุนการมีส่วนร่วมระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในช่องทางการมีส่วนร่วมอื่น ๆ **5)** ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ของรัฐโดยขยายระบบแรงงานสัมพันธ์เชื่อมโยงทั้งระดับสถานประกอบกิจการ อุตสาหกรรม/พื้นที่/สาขาเศรษฐกิจ/ระดับชาติทั้งในภาครัฐ/เอกชนและรัฐวิสาหกิจ **6)** พัฒนาแรงงานสัมพันธ์ระดับอุตสาหกรรม/พื้นที่และสาขาเศรษฐกิจให้เข้มแข็ง และขยายผลสู่อุตสาหกรรมอื่น ๆ **7)** ส่งเสริมบทบาทสหภาพแรงงานในการส่งเสริมประชาธิปไตยทางการเมือง

(4) ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษาวิจัย คือ **1)** ควรมีประกาศใช้มาตรฐานการแรงงานสัมพันธ์ไทยเพื่อให้มีมาตรฐานกลางของประเทศและบูรณาการการแรงงานสัมพันธ์ของประเทศระหว่างระดับล่าง ระดับกลางและระดับชาติ พร้อมจัดทำคู่มือส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ **2)** การส่งเสริมให้เกิดการแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบกิจการจำเป็นต้องกระทำอย่างเป็นนโยบายที่ภาคีทั้งสามจะต้องรับไปดำเนินการร่วมกัน เช่น ในกลุ่มนายจ้าง ควรสร้างความเข้าใจด้านกฎหมายแรงงานทุกฉบับ และปรับทัศนคติให้เข้าใจการแรงงานสัมพันธ์อย่างถูกต้อง เปิดรับความคิดเห็นของลูกจ้าง ในกลุ่มลูกจ้าง ควรปรับทัศนคติ ให้ภูมิใจในงานที่ทำในการพัฒนาอุตสาหกรรม ส่วนฝ่ายรัฐบาลก็มีหน้าที่แก้ไขกฎหมายให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ ให้เกิด

ความเป็นธรรมในวงการแรงงาน รักษาบทบาทความเป็นกลาง ฯลฯ พร้อมทั้งติดตามประเมินผลการนำแนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ (พ.ศ. 2548)ไปใช้

โครงการศึกษาวิจัยรูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย

กระแสโลกาภิวัฒน์ ในปัจจุบันให้ความสำคัญกับการใช้แรงงานและการจัดสวัสดิการแรงงานแก่ลูกจ้าง โดยได้นำมาเป็นเงื่อนไขในการกีดกันทางการค้ามากขึ้น เนื่องจากสวัสดิการแรงงานมีส่วนส่งเสริมให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีของลูกจ้าง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการวางแผนส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงานในประเทศไทย กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จึงมอบหมายให้สำนักวิจัยกฎหมายและแรงงาน บริษัทเอ็กเซลเลนท์ บิสเนส แมเนจเม้นท์ จำกัด ดำเนินการศึกษาวิจัย รูปแบบการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์ คือ **1)** ศึกษารูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานนอกเหนือกฎหมายของสถานประกอบกิจการ **2)** ศึกษาปัญหาอุปสรรคในการจัดสวัสดิการแรงงานนอกเหนือกฎหมายและความต้องการขอรับการสนับสนุนจากรัฐบาล **3)** ศึกษาวิเคราะห์บทบัญญัติของกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวกับการจัดสวัสดิการแรงงานของประเทศไทยเปรียบเทียบกับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและกลุ่มประเทศที่พัฒนาแล้ว เพื่อพิจารณากำหนดรูปแบบของสวัสดิการแรงงานตามกฎหมายที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย และ **4)** พิจารณากำหนดรูปแบบและแนวทางในการส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงานนอกเหนือกฎหมายสำหรับสถานประกอบกิจการต่าง ๆ ในประเทศไทย

วิธีวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยการวิจัยทางเอกสาร เพื่อศึกษาข้อมูลข่าวสาร ผลงานวิจัย วิทยานิพนธ์ ตำรา ฯลฯ ควบคู่กับการวิจัยภาคสนาม โดยกลุ่มเป้าหมายที่ศึกษาได้แก่ นายจ้าง/ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการต่าง ๆ 3 ประเภทอุตสาหกรรม คือ อุตสาหกรรมผลิต พาณิชยกรรม และการก่อสร้างและบริการ ทั้งส่วนกลางและภูมิภาค โดยใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบ Purposive Sampling เพื่อเลือกจังหวัดเป็นตัวแทนประเทศ ทั้งนี้ ได้สำรวจนายจ้าง 397 ราย ลูกจ้าง 610 ราย และกลุ่มเจ้าหน้าที่ภาครัฐของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ทั้งส่วนกลาง และภูมิภาค และองค์กรภาคเอกชน 40 ราย รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 1,047 ราย ทำการประมวลผลโดยใช้โปรแกรม SPSS สถิติที่ใช้คือร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษา สรุปตามประเด็นได้ดังนี้

1) สวัสดิการแรงงานของกลุ่มประเทศที่ศึกษา 7 ประเทศ คือ สหรัฐอเมริกา แคนาดา อังกฤษ ญี่ปุ่น สิงคโปร์ และไต้หวัน พบว่า **(1)** ประเทศกลุ่มที่ศึกษามี**หลักการและแนวคิดในการจัดสวัสดิการแรงงาน**ให้แก่ลูกจ้างคล้ายคลึงกัน ประกอบด้วย สวัสดิการที่เกี่ยวกับการทำงาน (employment –related benefits) สวัสดิการที่เกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงาน (employment insurance หรือ labor insurance) และ สวัสดิการแรงงานด้านความมั่นคงทางสังคม (social insurance) **(2)** ประเทศเหล่านี้มี**นโยบาย**

สนับสนุนให้ทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างร่วมมือกันในการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการ ไม่มีประเทศใดใช้นโยบายที่รัฐเข้าไปดำเนินการทั้งหมดในการจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่คนว่างงานหรือผู้ที่มีรายได้น้อย (state welfare) **(3)** ประเทศในกลุ่มที่ศึกษามีการกำหนด**มาตรฐานการคุ้มครองสวัสดิการแรงงานตามกฎหมาย**หรือสวัสดิการแรงงานแบบบังคับ (mandatory basis) ไว้ค่อนข้างสูง เมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐานการคุ้มครองสวัสดิการแรงงานของไทยโดยเฉพาะอย่างยิ่งสวัสดิการแรงงานเพื่อการเสริมสร้างชีวิตที่ดีในการทำงานและครอบครัว **(4) มาตรฐานการคุ้มครองสวัสดิการแรงงานภาคเอกชน** ในประเทศกลุ่มศึกษามีรูปแบบสวัสดิการแรงงาน (นอกเหนือแบบบังคับ) ที่แตกต่างกันออกไป เช่น ส่วนแบ่งกำไร หรือสิทธิในการซื้อหุ้นของกิจการซึ่งสร้างแรงจูงใจในการทำงานอย่างยิ่งแก่ลูกจ้าง นอกจากนี้ยังมีการจัดสวัสดิการแรงงานเพื่อการเสริมสร้างชีวิตที่ดีในการทำงานและครอบครัวแบบสมัครใจ (voluntary basis) **(5)** ในกลุ่มประเทศกลุ่มศึกษา**ไม่มีการกำหนดจำนวนเงินสวัสดิการแรงงานที่นายจ้างต้องรับภาระในการจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่ลูกจ้าง** ยกเว้นไต้หวันที่มีการบังคับให้จัดตั้งกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง (Employees' Welfare Fund) โดยนายจ้างเป็นผู้จ่ายเงินเข้ากองทุนตามอัตราที่กำหนดเพื่อนำไปจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่ลูกจ้างและครอบครัว โดยลูกจ้างเป็นผู้มีบทบาทหลักในการเลือกและกำหนดรูปแบบสวัสดิการแรงงาน **(6)** ประเทศในกลุ่มศึกษามีการใช้**มาตรการทางภาษีเพื่อจูงใจและตอบแทนนายจ้างในการจัดสวัสดิการแรงงาน** และสิทธิประโยชน์และสวัสดิการแรงงานที่ลูกจ้างได้รับก็ได้รับยกเว้นภาษีเงินได้ **โดยสรุป**แล้ว แนวทางการจัดสวัสดิการกลุ่มประเทศที่ศึกษากับประเทศไทยมีลักษณะคล้ายคลึงกันคือมีการจัดสวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนดกับการจัดสวัสดิการแรงงานตามความสมัครใจ โดยมีความแตกต่างกันในรายละเอียดของประเภทสวัสดิการแรงงานที่จัดให้ ขึ้นอยู่กับพัฒนาการด้านเศรษฐกิจและสังคม และความพร้อมของภาคเอกชนแต่ละประเทศ สำหรับสวัสดิการแรงงานนอกเหนือกฎหมาย พบว่า แต่ละประเทศมีรูปแบบการจัดที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับประเภท ขนาดธุรกิจและความพร้อมด้านการเงิน บุคลากรของสถานประกอบกิจการ ทั้งนี้ สำหรับประเทศไทยมีการจัดสวัสดิการแรงงานครอบคลุมเกือบทุกประเทศที่มีการจัดให้ลูกจ้าง

2) การจัดสวัสดิการแรงงานของสถานประกอบกิจการในประเทศไทย ซึ่งศึกษาจากสถานประกอบกิจการประเภทอุตสาหกรรมการผลิต พาณิชยกรรมและก่อสร้างและบริการ พบว่า มีลักษณะดังนี้

2.1 กลุ่มสถานประกอบกิจการ/นายจ้าง พบว่า

(1) โดยภาพรวมเพียงครึ่งหนึ่งที่มีการจัดตั้งคณะกรรมการ ซึ่งส่วนใหญ่อยู่ในรูปแบบของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการและคณะกรรมการความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

(2) ส่วนใหญ่ไม่เข้าใจความหมายของคำว่า "สวัสดิการแรงงาน"อย่างถูกต้องแต่ไม่เคยประสบปัญหาเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการแรงงาน

(3) การจัดสวัสดิการแรงงานให้กับลูกจ้างจะแตกต่างกันตามขนาดสถานประกอบการ โดยสถานประกอบกิจการขนาดเล็ก (ลูกจ้าง 1-49 คน) มีการจัดน้อยกว่าขนาดกลาง (ลูกจ้าง50-99 คน) และขนาดใหญ่ (ลูกจ้าง 100 ขึ้นไป) และเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบการจัดสวัสดิการแรงงานตามประเภทธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิต พาณิชยกรรม และก่อสร้างและบริการ พบว่า โดยภาพรวมมีลักษณะคล้ายคลึงกัน อาจแตกต่างบ้างตามลักษณะเฉพาะของแต่ละประเภทธุรกิจ เช่น สวัสดิการด้านความปลอดภัยในการทำงาน สถานประกอบกิจการประเภทอุตสาหกรรมการผลิตจะจัดสูงกว่าประเภทพาณิชยกรรม และการก่อสร้างและบริการ สำหรับสวัสดิการแรงงานที่นายจ้างจัดให้ลูกจ้างสามารถแบ่งออกได้เป็น 11 ประเภท ได้แก่ สวัสดิการด้านวันหยุดวันลา สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านโบนัสและเงินสวัสดิการ สวัสดิการด้านนันทนาการ สวัสดิการด้านสุขภาพ สวัสดิการด้านความปลอดภัย สวัสดิการด้านความมั่นคง สวัสดิการด้านการให้คำปรึกษา สวัสดิการด้านการศึกษา สวัสดิการด้านการพัฒนาสถาบันครอบครัวของลูกจ้าง และสวัสดิการอื่น ๆ

(4) สวัสดิการแรงงานที่สถานประกอบกิจการในประเทศไทยมากกว่าร้อยละ 50 จัดให้แก่ลูกจ้าง ได้แก่ 1) ด้านวันหยุดวันลา ได้แก่ วันลากิจ วันลาคลอดบุตร วันลาบวช และวันลาอื่น ๆ 2) ด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ การจัดชุดทำงาน/เครื่องแบบ การจัดอาหารกลางวัน การให้เงินสงเคราะห์ต่าง ๆ การจัดที่พักอาศัย 3) ด้านโบนัสและเงินสวัสดิการ ได้แก่ เงินโบนัส เบี้ยขยัน เบี้ยเลี้ยง เงินรางวัลประจำปี และเงินรางวัลพนักงานดีเด่น 4) ด้านนันทนาการ ได้แก่ การจัดงานเลี้ยงสังสรรค์การจัดแข่งขันกีฬาภายใน การจัดทัศนศึกษา /นำเที่ยว การจัดกิจกรรมพักผ่อน / กิจกรรมคลายเครียดการจัดห้องพักผ่อน เป็นต้น 5) ด้านสุขภาพ ได้แก่ การช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล การบริการตรวจสุขภาพประจำปี และการให้ข้อมูลข่าวสารด้านการป้องกันโรค/การส่งเสริมสุขภาพ 6) ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ได้แก่ การให้ความรู้ การฝึกอบรมและเตรียมความพร้อมเกี่ยวกับความปลอดภัยและการส่งเสริมด้านความปลอดภัย 7) ด้านความมั่นคง ได้แก่ การทำประกันชีวิต การให้เงิน/ของรางวัล กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กองทุนฌาปนกิจศพ บำเหน็จ/บำนาญ

(5) ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดสวัสดิการแรงงานให้ลูกจ้าง ได้แก่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ผลประกอบการของนายจ้าง เพื่อจูงใจให้สมัครงาน เพื่อลดอัตราการลาออก ฯลฯ

(6) สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้าง 1-499 คน ส่วนใหญ่นายจ้างเป็นผู้กำหนดสวัสดิการแรงงาน ส่วนสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้าง 500 คนขึ้นไป ประมาณครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 50.5) นายจ้างและลูกจ้างร่วมกันกำหนดและสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้าง 1-99 คน ส่วนใหญ่ไม่ทราบความแตกต่างระหว่างสวัสดิการแรงงานตามกฎหมายกับนอกเหนือกฎหมาย ส่วนสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้าง 100 คน ขึ้นไป ส่วนใหญ่ทราบความแตกต่างแต่อธิบายความหมายไม่ชัดเจน

(7) สวัสดิการแรงงานที่คิดว่าสามารถจัดให้กับลูกจ้างได้ในอนาคต ส่วนใหญ่จะเป็นไปแนวทางเดียวกับสวัสดิการแรงงานที่จัดให้กับลูกจ้างในปัจจุบัน

2.2 ความคิดเห็นของลูกจ้างต่อการจัดระบบสวัสดิการแรงงาน พบว่า สวัสดิการ

แรงงานที่ได้รับมีความคล้ายคลึง และใกล้เคียงกับความต้องการ โดยลูกจ้างในสถานประกอบกิจการขนาด 1-49 คน พอใจระดับค่อนข้างน้อย ส่วนขนาด 50 คนขึ้นไป พอใจปานกลาง และส่วนใหญ่ไม่เคยประสบปัญหาด้านสวัสดิการกับนายจ้าง ซึ่งลูกจ้างมากกว่าร้อยละ 80 ทราบเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงานที่นายจ้างจัดให้เพียงบางส่วน ที่ทราบทั้งหมดมีเพียงร้อยละ 13.9 และไม่ทราบเลยมีร้อยละ 5.1 ลูกจ้างที่ทราบความหมาย คำว่า “สวัสดิการแรงงาน” มีสัดส่วนใกล้เคียงกัน (ร้อยละ 49.3 ทราบ ,ร้อยละ 50.7 ไม่ทราบ) และลูกจ้างส่วนใหญ่เห็นว่านายจ้างเป็นผู้กำหนดสวัสดิการแรงงาน

3) ความเหมาะสมของสวัสดิการแรงงานตามกฎหมายของไทย โดยภาพรวม พบว่าเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน และสอดคล้องกับอนุสัญญาและข้อแนะของ ILO อย่างไรก็ตาม มีสวัสดิการแรงงานที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานอาจพิจารณากำหนดเป็นสวัสดิการแรงงานตามกฎหมายในอนาคตหากสถานการณ์เศรษฐกิจของประเทศดีขึ้นและสถานประกอบกิจการมีความพร้อม ได้แก่ การลาตรวจครรภ์ วันลาพักเพื่อให้นมบุตรและเลี้ยงบุตรระหว่างอายุไม่เกิน 1 ปี การลาเกี่ยวกับครอบครัว เช่น การลาของบิดามารดาเพื่อเลี้ยงดูบุตรเกิดใหม่ และบุตรผู้เยาว์ การลาเพื่อดูแลคู่สมรสในการคลอดบุตร ลาเพื่องานศพของคนในครอบครัว ฯลฯ

4) การจัดสวัสดิการนอกเหนือกฎหมายของไทย แตกต่างกันขึ้นกับความพร้อมของสถานประกอบกิจการ และลักษณะเฉพาะของธุรกิจประเภทต่าง ๆ โดยผลงานวิจัยฉบับนี้ยังได้นำเสนอรูปแบบสวัสดิการแรงงานนอกเหนือกฎหมายที่เหมาะสม โดยพิจารณาจากความต้องการของลูกจ้างและความพร้อมของนายจ้าง

ผลงานวิจัยเต็มฉบับ (full text) ในครั้งนี้นำมาสรุปให้อ่านกันมีเพียงจำนวน 3 เล่มเท่านั้น แต่ของจริงที่หน้า Website มีจำนวน 4 เล่ม อีกเล่มหนึ่ง คือเรื่องแผนพัฒนากำลังคนของประเทศไทยเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ เรื่องนี้ได้นำกลับมาเผยแพร่ใน Website ฐานข้อมูลงานวิจัยด้านแรงงานอีกครั้งหนึ่ง หลังจากที่เคยเผยแพร่ไปแล้วในช่วงเดือนมกราคม –มีนาคม 2550 เนื่องจากมีผู้โทรศัพท์มาสอบถามรายละเอียดกันมาก และขอให้นำมาเผยแพร่อีกครั้งหนึ่ง ทั้งนี้ “สารพันงานวิจัย” ได้เคยสรุปผลงานวิจัยดังกล่าวเสนอให้ได้อ่านกันไปแล้วในรายงานสถานการณ์แรงงานฉบับไตรมาส 4 ปี 2549 หากอยากทราบรายละเอียดกลับไปหาอ่านได้ที่ฉบับดังกล่าว พบกันใหม่ฉบับหน้า ฉบับนี้ ลาก่อน สวัสดี

เก็บข่าวมาฝาก

ISO 26000 คืออะไร

ISO 26000 คือมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ว่าด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Responsibility) ซึ่งองค์การระหว่างประเทศว่าด้วยการมาตรฐาน (International Organization for Standardization)หรือ ISO ได้จัดทำข้อเสนอการกำหนดมาตรฐานระหว่างประเทศในเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคม โดยมาตรฐานในประเด็นนี้ได้เริ่มพิจารณาร่างในเวทีระหว่างประเทศคือคณะทำงานกำหนดมาตรฐาน ISO 26000 ตั้งแต่ต้นปี พ.ศ. 2548 (ปี 2005) โดยคาดการณ์เบื้องต้นว่าจะเสร็จสิ้นในปี พ.ศ. 2550 (ปี 2007) ปัจจุบันคณะทำงานได้มีการประชุมไปแล้ว 4 ครั้ง สามารถกำหนดเป็นร่างมาตรฐาน ร่างที่ 3 ซึ่งแผนการจัดทำมาตรฐานฉบับนี้ต้องเลื่อนจากกำหนดการเดิมไป 1 ปี โดยคาดว่าจะสามารถเป็นมาตรฐานสากลฉบับสมบูรณ์ (International Standard : IS) ในประมาณปี พ.ศ. 2552 (2009) ทั้งนี้จุดมุ่งหมาย ISO 26000 คือเพื่อให้คำแนะนำแนวปฏิบัติที่ดีที่จะทำให้องค์การสามารถตอบสนองต่อความคาดหวังในเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคม โดยจัดทำเป็นเอกสารหนึ่งฉบับที่อธิบายถึงความหวังขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับผลการปฏิบัติและกระบวนการดำเนินงานหลักการคือ

1. เกณฑ์ขั้นต่ำของการทำ SR (Social Responsibility) คือ การที่องค์กรจะต้องทำตามที่กฎหมายกำหนด

2. ส่งเสริมให้ดำเนินการตาม International norms of behavior เช่น สนธิสัญญาระหว่างประเทศ ตลอดจนหลักการของกฎหมายระหว่างประเทศ

3. ให้การยอมรับหลักการของพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม

4. เข้าใจความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องกับองค์กร

และ 5. คำนึงถึงผลกระทบของการทำความรับผิดชอบต่อสังคมที่มีนัยสำคัญ

สำหรับสาระสำคัญในร่างที่ 3 ได้กำหนดกรอบหลักของมาตรฐาน ISO 26000 ไว้ 7 ประการ คือ 1) การกำกับดูแลกิจการ (Organizational Governance) 2) ผู้บริโภค (Consumers Issues) 3) การปฏิบัติต่อพนักงาน (Labour Practices) 4) สิทธิมนุษยชน (Human Rights) 5) สิ่งแวดล้อม (Environment) 6) การปฏิบัติอย่างเป็นธรรม (Fair Operating Practices) 7) การพัฒนาสังคม(Community Involvement / Society Development)

จะเห็นได้ว่า ในประเด็นทั้ง 7 นั้น มีประเด็นที่เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานอยู่ 2 ประเด็น ได้แก่ Human Rights สาระสำคัญคือ Fundamental Labour Right เช่น การปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมายแรงงานแห่งชาติ การไม่

ใช้แรงงานบังคับ การให้เสรีภาพในการสมาคมและร่วมเจรจาต่อรอง ฯลฯ และ Labour Practices สาระสำคัญ คือ Occupational Health and Safety และ Dignified Working Conditions เช่น การปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมายแรงงานแห่งชาติ ความเท่าเทียม การไม่เลือกปฏิบัติ การจ่ายค่าจ้างและสิทธิประโยชน์ การจัดเวลาทำงานและวันหยุด ฯลฯ อย่างไรก็ตาม มาตรฐาน ISO 26000 นี้ เป็นเพียงข้อเสนอแนะที่ให้ทำตาม มิได้เป็นการบังคับ แต่เป็นความสมัครใจ และมิได้เป็นมาตรฐานที่ใช้เฉพาะองค์การธุรกิจ หากแต่สามารถใช้ครอบคลุมถึงหน่วยงานภาครัฐ องค์กรพัฒนาเอกชนด้วย

หากวิเคราะห์มาตรฐานสากลว่าด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมหรือ ISO 26000 นี้ พบว่าแม้ขณะนี้มาตรฐานดังกล่าวยังกำหนดไม่แล้วเสร็จหรือหากกำหนดเสร็จแต่ก็ไม่มีผลบังคับ แต่ภาคธุรกิจในปัจจุบันต่างตื่นตัว และพยายามนำแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility) มาใช้กับธุรกิจของตนเองมากขึ้น สังเกตได้จากกิจกรรมต่าง ๆ มุ่งสู่ความรับผิดชอบต่อสังคม เช่น ห้างสรรพสินค้าเดอะมอลล์ ร่วมรณรงค์การใช้ถุงผ้าเพื่อลดการใช้พลาสติกที่ย่อยสลายยาก อันจะมีผลกระทบต่อสภาวะโลกร้อน หรือบริษัท องค์กรต่าง ๆ หันมาจัดกิจกรรมที่ช่วยเหลือชุมชนโดยตรง โดยพัฒนาจากรูปแบบการเสียภาษี การมอบทุนการศึกษา หรือการบริจาคที่เคยทำกันมาในยุคเดิม เพราะในขณะนี้ประชากรทั่วโลกเริ่มตระหนักถึงความสำคัญของสิ่งแวดล้อม (Environment) เนื่องจากสภาพแวดล้อมที่มีปัญหาในปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นภัยแล้ง โลกร้อน น้ำท่วม ภัยสึนามิ ล้วนแต่เป็นผลจากการกระทำที่ไม่สำนึกถึงความรับผิดชอบต่อสังคมที่ผ่านมาทั้งสิ้น การที่ภาคส่วนต่าง ๆ โดยเฉพาะภาคธุรกิจจะอยู่รอดในสังคมได้จำเป็นต้องมีสำนึกรับผิดชอบต่อสังคม ผู้ผลิตสินค้าต้องคำนึงถึงผู้บริโภค สิ่งแวดล้อม การใช้แรงงาน และจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจ ฯลฯ เช่น วัตถุดิบที่ใช้การผลิตสินค้าต้องไม่ส่งผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมและคุณภาพชีวิตของผู้บริโภค จึงจะทำให้สินค้าของเขาได้รับการยอมรับจากสังคมและยืนหยัดอยู่ในสังคมได้ และโดยเฉพาะธุรกิจภาคการส่งออก ควรได้ตระหนักและให้ความสนใจต่อสาระสำคัญของ ISO 26000 เพราะจะมีผลเกี่ยวพันโดยตรงกับการค้าในยุคปัจจุบัน เนื่องจากประเทศต่าง ๆ จะใช้มาตรฐานดังกล่าวเป็นเงื่อนไขต่อรองทางการค้าระหว่างประเทศ หากภาคธุรกิจและองค์กรต่าง ๆ ไม่ได้มีการปรับตัวเมื่อมาตรฐาน ISO 26000 มีการประกาศใช้ก็อาจส่งผลกระทบต่อสินค้าที่ผลิต ฉะนั้น กระแสแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม(Corporate Social Responsibility) จึงเป็นกระแสหลักที่แต่ละองค์กรต้องให้ความสนใจ ช่วงเวลาในขณะนี้จึงเป็นช่วงที่แต่ละภาคส่วนจะได้ปรับตัวและเตรียมแผนปฏิบัติต่าง ๆ เพื่อรองรับมาตรฐาน ISO 26000 ต่อไป

การนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้กับธุรกิจภายใต้กระแสโลกาภิวัฒน์

เป็นที่ทราบกันดีว่ายุคโลกาภิวัฒน์ เป็นยุคโลกไร้พรมแดน การสื่อสารข้ามทวีปสามารถกระทำได้ในชั่ววินาทีต่อวินาที กระแสดังกล่าวจึงส่งผลให้เกิดการแข่งขัน มีการเปิดเสรีทางการค้า เกิดการแข่งขันในระบบเศรษฐกิจทั้งในเรื่องการตลาด ราคาสินค้า เพื่อการอยู่รอดในระบบเศรษฐกิจนั่นเอง จำเป็นที่ผู้ผลิตต้องพัฒนาตนเองให้เหนือผู้อื่น การนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้จึงเกิดขึ้นมากมาย ผู้ชนะคือผู้อยู่รอด ผลของการแข่งขันทวีความรุนแรงยิ่งขึ้น จนละเลยหรือมองข้ามในเรื่องคุณธรรม จริยธรรมในการประกอบอาชีพ ดังเช่นที่มีข่าวว่าการผลิตสินค้าของผู้ผลิตหลายรายที่ไม่ได้มาตรฐาน อาทิ เจ้าของโรงงานผลิตของเล่นในจีนเรียกคืนของเล่นที่ผลิตส่งไปสหรัฐอเมริกาเนื่องจากพบว่าสีที่ใช้ผลิตมีการปนเปื้อนสารตะกั่ว บริษัท Nokia เรียกคืนแบตเตอรี่หลายรุ่นเนื่องจากมีปัญหาในสายการผลิตทำให้อาจเกิดปัญหาไฟฟ้าลัดวงจรขณะชาร์ท บริษัทโตโยต้าเรียกคืนรถรุ่นโคโรลา 17,000 คัน ระบุเกิดปัญหาที่ระบบสวิทช์ไฟหน้าไม่ได้มาตรฐาน หรือบริษัทผลิตรถยนต์ยี่ห้อ Honda เรียกคืนรถยนต์เนื่องจากสวิทช์สตาร์ทมีปัญหาไม่ได้มาตรฐาน นอกจากนี้ยังมีข่าวประชาสัมพันธ์เตือนผู้ใช้โทรศัพท์มือถือว่าการใช้แบตเตอรี่มือถือของประเทศ...ไม่ได้มาตรฐานทำให้เกิดระเบิดขณะชาร์ทแบต ฯลฯ เหล่านี้คือตัวอย่างให้เห็นคุณภาพของการบริหารจัดการในกระบวนการผลิตที่เกิดจากผู้ผลิตขาดจิตสำนึกรับผิดชอบ ขาดคุณธรรมในการประกอบอาชีพ การแข่งขันเพื่อให้มีการลดต้นทุนการผลิตนำไปสู่การเอารัดเอาเปรียบผู้บริโภค ซึ่งจะไม่สามารถทำให้ธุรกิจดำรงอยู่ได้ในระยะยาว นำมาซึ่งการสูญเสียทางการค้าไม่เพียงเฉพาะในธุรกิจของตนเอง แต่ในอนาคตจะหมายรวมถึงธุรกิจในระดับชาติ ชื่อเสียงของประเทศ ขาดความไว้วางใจในระดับสากล ท้ายที่สุดแล้วก็จะส่งผลต่อการขาดการยอมรับในสินค้าของประเทศนั้น ๆ ตามมา ต่อไปการขยายตลาดก็จะทำได้ยากเพราะขาดความไว้เนื้อเชื่อใจในคุณภาพ

เมื่อวิเคราะห์ปัญหาดังกล่าวข้างต้นพบว่าน่าจะมีสาเหตุจาก

(1) การที่ผู้ผลิตสินค้าเน้นการแข่งขันในด้านราคา โดยลดต้นทุนการผลิตด้วยการใช้วัตถุดิบที่ด้อยคุณภาพหรือใช้วัตถุดิบเกรดต่ำ โดยไม่ใส่ใจในผลกระทบต่อผู้บริโภคที่จะตามมา

(2) ผู้ผลิตมุ่งหวังในผลกำไรมากกว่าความถูกต้องจึงเอารัดเอาเปรียบผู้บริโภค ไม่คำนึงถึงมนุษยธรรม ขาดจิตสำนึกต่อผู้บริโภค รวมทั้งขาดจิตสำนึกรักแผ่นดิน ไม่รักชื่อเสียงหรือความเสียหายของประเทศ

(3) ระบบการผลิตไม่มีมาตรฐานเพียงพอ โดยขาดการควบคุมตรวจสอบคุณภาพสินค้าก่อนส่งถึงมือผู้บริโภค ซึ่งเป็นเพราะขาดความเอาใจใส่ของเจ้าของธุรกิจ

หากปัญหาดังกล่าวมีอย่างต่อเนื่อง ประเทศคู่ค้าอาจจะใช้เป็นเงื่อนไขในการเจรจาต่อรองทางการค้าหรือเป็นเหตุในการระงับการสั่งซื้อสินค้าต่าง ๆ จากประเทศผู้ผลิตนั้นต่อไป

ซึ่งผลกระทบที่ตามมาไม่เพียงแต่ทำให้ธุรกิจเสียหาย อาจทำให้ล้มละลายและปิดกิจการลง และผลกระทบดังกล่าวย่อมตกแก่ผู้ใช้แรงงานที่ต้องถูกเลิกจ้างในที่สุด ดังนั้น หากเจ้าของธุรกิจหรือผู้ผลิตสินค้ารู้จักการนำแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินธุรกิจอย่างจริงจัง ย่อมทำให้ธุรกิจเกิดความมั่นคง แข็งแกร่งและยั่งยืน กล่าวคือ ให้ใช้หลักการ 3 หลักคือ

(1) ความพอประมาณ คือ ไม่มากเกินไป ไม่น้อยเกินไป หมายถึง ผลิตในปริมาณที่เพียงพอต่อการบริโภค ใช้ทุนอย่างเหมาะสม ไม่เกินตัวไม่ผลิตเกินความต้องการจึงทำให้ธุรกิจไม่เผชิญภาวะความเสี่ยง ไม่มีสต๊อกค้างซึ่งทำให้เงินลงทุนจมอยู่ในธุรกิจ มีการคิดคำนวณผลกำไรในระดับพอประมาณไม่มากเกินไปก็จะทำให้ไม่เกิดความโลภ ละโมบ ไม่เกิดปัญหาใช้วัตถุดิบที่ไม่มีคุณภาพ

(2) ความมีเหตุผล คือ การพิจารณาในขั้นตอนการผลิต ต้องคิดอย่างมีเหตุผล การเลือกใช้วัตถุดิบต่าง ๆ ต้องคำนึงถึงความเป็นเหตุและผล เช่น ถ้าเลือกใช้วัตถุดิบประเภทนี้จะมีผลอะไรตามมา มีผลกระทบต่อผู้บริโภคมากน้อยเพียงใด ต้องใส่ใจในประเด็นรายละเอียดทุกขั้นตอนอย่างมีเหตุและผล

(3) การมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว หมายถึง การเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์และหลักเหตุและผลตามข้อ (2) ที่กล่าวมาแล้ว ทั้งนี้เพราะสถานการณ์ต่าง ๆ โดยเฉพาะสถานการณ์โลกเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การมีภูมิคุ้มกันจะช่วยให้ธุรกิจมีความมั่นคง ยั่งยืน ธุรกิจจึงต้องสนใจและใส่ใจต่อการเปลี่ยนแปลงและสร้างภูมิคุ้มกันในตัวให้ได้

อย่างไรก็ตามการใช้หลักทั้ง 3 ประการในการดำเนินธุรกิจต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไขความรู้และคุณธรรม กล่าวคือเจ้าของธุรกิจต้องรอบรู้ในแง่มุมต่างๆ อาทิ วัตถุดิบแต่ละชนิดมีส่วนผสมอะไร การใช้วัตถุดิบชนิดใดมีผลกระทบต่อผู้บริโภคหรือผู้ใช้แรงงานในกระบวนการผลิตหรือไม่ สิ่งแวดล้อมทั้งในนอกสถานประกอบการจะได้รับผลกระทบเพียงใด โดยที่การตัดสินใจเลือกต้องยึดหลักคุณธรรม มนุษยธรรม ไม่โลภ ไม่ตระหนี่ ที่สำคัญต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR) เพียงเท่านี้ธุรกิจของท่านจะยั่งยืนเติบโตตลอดไป

สาระสำคัญในระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยบำเหน็จความชอบสำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ. 2550

พล.อ.สุรยุทธ์ จุลานนท์ นายกรัฐมนตรีออกประกาศ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยบำเหน็จความชอบสำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ.2550 เพื่อเป็นการสร้างขวัญ กำลังใจ และแรงจูงใจให้กับผู้ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งต้องทำงานในภาวะการณ์ไม่ปกติ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 30 สิงหาคม 2550 เป็นต้นไป

สาระสำคัญในระเบียบสรุปได้ดังนี้

1. สิทธิพิเศษแก่ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างหน่วยงานของรัฐในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ประกอบด้วย ปัตตานี ยะลา

นราธิวาส สตูล และสงขลาเฉพาะ อำเภอเทพา อำเภอสะบ้าย้อย อำเภอนาทวี และอำเภอจะนะ และท้องที่อื่น ๆ ที่คณะรัฐมนตรีกำหนดให้เป็นจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยกำหนดให้ได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษ และสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อน 2 ขั้นเป็นกรณีพิเศษ นอกเหนือจากโควต้าปกติ

2. ให้หน่วยงานต้นสังกัดทำประกันชีวิตให้

3. ให้คณะกรรมการพิจารณาบำเหน็จความชอบสำหรับผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ก.บ.จ.ต.) ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ได้รับทุนการศึกษาฝึกอบรมหรือดูงานทั้งในและต่างประเทศนอกเหนือกรณีปกติ

4. สิทธิในการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็นที่เชิดชูยิ่งช้างเผือก เครื่องราชอิสริยาภรณ์อันมีเกียรติยิ่งมงกุฎไทย และอิสริยาภรณ์อันเป็นที่สรรเสริญยิ่งดิเรกคุณาภรณ์เป็นกรณีพิเศษ แล้วแต่กรณี แก่ผู้ปฏิบัติงานดีเด่น ผู้กระทำความดีความชอบที่มิใช่ผลงานปกติ และผู้เสียชีวิต ทุพพลภาพ อันเนื่องจากเหตุการณ์ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ รวมถึงการเสนอขอพระราชทานเหรียญราชการชายแดน การประกาศยกย่องเชิดชูเกียรติ

5. สิทธิในการนับระยะเวลาปฏิบัติงานในหน้าที่ในจังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นทวีคูณสำหรับใช้ในการคำนวณระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง

6. ผู้ปฏิบัติงานประจำในจังหวัดชายแดนภาคใต้ต่อเนื่องไม่น้อยกว่า 3 เดือน มีสิทธิในการลาพักผ่อนประจำปี เพิ่มขึ้นอีก 10 วัน และหากปีใดไม่ได้ลาพักผ่อนหรือลาแล้วแต่ไม่ครบ 20 วัน ให้ทบสะสมในวันที่ยังไม่ได้ลาในปีถัดๆ ไปได้ แต่จะต้องไม่เกิน 40 วัน

7. การดูแลทายาทของผู้ปฏิบัติงานที่เสียชีวิตหรือได้รับบาดเจ็บ ทุพพลภาพและถูกสั่งให้ออกจากราชการ ซึ่งมีสาเหตุมาจากการสู้รบ หรือถูกทำร้ายจากเหตุการณ์ไม่สงบในพื้นที่ชายแดนภาคใต้ โดยให้พิจารณาบรรจุทายาทของผู้ปฏิบัติงานดังกล่าวเข้าทำงานในหน่วยงานต้นสังกัดของผู้ปฏิบัติงาน ครอบครัวละหนึ่งคน หากทายาทประสงค์จะทำงานในหน่วยงานอื่นหรือเป็นบริษัทเอกชน ให้หน่วยงานต้นสังกัดส่งเรื่องไปยังก.พ. แล้วประสานความช่วยเหลือต่อไป นอกจากนี้ยังกำหนดให้หน่วยงานของรัฐพิจารณาจัดสรรโควต้าพิเศษสำหรับทายาทเข้าศึกษาในสถาบันการศึกษาของรัฐทุกระดับจนถึงระดับปริญญาตรี ตามความเหมาะสม

ทั้งนี้ ผู้ปฏิบัติงานที่จะได้รับสิทธิพิเศษต่างๆ ดังที่กล่าวมานั้น หมายความรวมถึงข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของหน่วยงานของรัฐ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน และอาสาสมัครทหารพรานซึ่งได้รับคำสั่งจากทางราชการให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ประจำในจังหวัดชายแดนภาคใต้

ที่มา : http://www.matichon.co.th

31 สิงหาคม 2550

ครม. เห็นชอบปรับค่าจ้างลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ

นายผดุงศักดิ์ เทพหัสดิน ณ อยุธยา อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กล่าวว่า คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 2 ตุลาคม 2550 เห็นชอบให้ปรับอัตราค่าจ้างของลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ ดังนี้

1. รัฐวิสาหกิจจำนวน13 แห่ง ที่คณะรัฐมนตรีเคยมีมติให้สามารถกำหนดอัตราเงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ เองได้ตามมาตรา 13 (2) แห่งพ.ร.บ.แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 ได้แก่ 1) ธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย 2) สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย 3) บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด 4) บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) 5) บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) 6) บรรษัทประกันสินเชื่ออุตสาหกรรมขนาดย่อม 7)ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) 8) ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย 9) การรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทย 10) บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) 11) บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) 12) บริษัท อสมท จำกัด (มหาชน) 13) บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)

ให้เป็นอำนาจของคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งเป็นผู้พิจารณา หากจะปรับค่าจ้างก็ให้ปรับได้ไม่เกินร้อยละ 4 ของอัตราค่าจ้างที่ได้รับ ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2550 เป็นต้นไป โดยใช้เงินงบประมาณของรัฐวิสาหกิจนั้น

2. รัฐวิสาหกิจจำนวน 39 แห่ง ที่ใช้บัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือนค่าจ้าง 58 ขั้น ตามประกาศคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ได้แก่ 1) โรงงานยาสูบ 2) สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล 3) การประปานครหลวง 4) การประปาส่วนภูมิภาค 5) การทางพิเศษแห่งประเทศไทย 6) การท่าเรือแห่งประเทศไทย 7) การรถไฟแห่งประเทศไทย 8) องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ 9) บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด 10) การเคหะแห่งชาติ 11) การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย 12) สำนักงานธนานุเคราะห์ 13) องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ 14) องค์การส่งเสริมกิจการโคนมแห่งประเทศไทย 15) องค์การสวนยาง 16) องค์การตลาดเพื่อเกษตรกร 17) องค์การสะพานปลา 18) องค์การตลาด 19) องค์การคลังสินค้า 20) บริษัท ไม้อัดไทย จำกัด 21) โรงพิมพ์ตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ 22) โรงงานไพ่ 23) องค์การสุรา 24) องค์การเภสัชกรรม 25) บริษัท ไทยเดินเรือทะเล จำกัด 26) บริษัท ขนส่ง จำกัด 27) บริษัท อู่กรุงเทพ จำกัด 28) การกีฬาแห่งประเทศไทย 29) องค์การสวนสัตว์ 30) สำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยาง 31) องค์การแบตเตอรี่ 32) องค์การฟอกหนัง 33) สถาบันการบินพลเรือน 34) องค์การสวนพฤกษศาสตร์ 35) องค์การจัดการน้ำเสีย 36) บริษัท สหโรงแรมไทยและการท่องเที่ยว จำกัด 37) ธนาคารออมสิน 38) การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย 39) องค์การพิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์แห่งชาติ

ให้ปรับค่าจ้างของลูกจ้างทุกตำแหน่งในอัตราร้อยละ 4 ของอัตราค่าจ้างที่ได้รับ ยกเว้นตำแหน่งผู้บริหารซึ่งใช้สัญญาจ้างตาม

(อ่านต่อหน้า 74)

ตารางภาคผนวก

ขอเชิญร่วมเป็นเครือข่ายงานวิจัยด้านแรงงาน

กระทรวงแรงงาน โดยสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กลุ่มงานวิจัย ได้พัฒนาระบบฐานข้อมูลงานวิจัยด้านแรงงาน เพื่อรวบรวมผลงานวิจัยด้านแรงงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน สถาบันการศึกษาต่างๆ รวมถึงองค์กรเอกชน และเผยแพร่ในระบบฐานข้อมูลผ่านทาง Website ของกระทรวงแรงงาน เพื่อให้ข้าราชการ นักวิชาการ นักศึกษา และประชาชนทั่วไปได้มีโอกาสค้นคว้าหาความรู้เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจและวางแผนบริหารด้านแรงงาน รวมถึงเพื่อประโยชน์ต่อการศึกษาต่อเนื่อง โดยขณะนี้ได้รวบรวมผลงานวิจัยและบทคัดย่อในวิทยานิพนธ์ด้านแรงงานไว้จำนวนหนึ่ง ซึ่งสามารถเข้าเยี่ยมชมได้ที่ www.mol.go.th เลือกฐานข้อมูลการวิจัยด้านแรงงาน หรือ http://research.mol.go.th

ในโอกาสนี้ กระทรวงแรงงาน จึง*ขอเชิญร่วมเป็นเครือข่ายงานวิจัยด้านแรงงาน* ด้วยการเข้าเยี่ยม Website ฐานข้อมูลการวิจัยด้านแรงงานของกระทรวงแรงงานที่ www.mol.go.th เลือกฐานข้อมูลการวิจัยด้านแรงงาน หรือ http://research.mol.go.th เพื่อค้นหาผลงานวิจัยที่สนใจหรือต้องการศึกษา ร่วมเผยแพร่ผลงานวิจัย/วิทยานิพนธ์ด้านแรงงานที่ท่านจัดทำขึ้น ร่วมแสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนะผลงานวิจัยด้านแรงงานที่พบเห็นว่าเป็นประโยชน์ต่อวงการแรงงานหรือการศึกษาวิจัยด้านแรงงาน

สอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมหรือขอคำแนะนำได้ที่ กลุ่มงานวิจัย สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน หมายเลขโทรศัพท์ 0-2232-1418-20

ตาราง 1 จำนวนผู้มีงานทำ จำแนกตามสถานภาพแรงงาน ปี 2547 – ปัจจุบัน

หน่วย: พันคน

สถานภาพแรงงาน	2547	2548	Q1 /2549	Q2 /2549	Q3 /2549	Q4 /2549	Q1 /2550	Q2 /2550	Q3* /2550
ประชากร	**65,082.5**	**65,110.4**	**65,103.3**	**65,223.5**	**65,341.8**	**65,452.3**	**65,566.4**	**65,684.0**	**65,800.2**
ผู้อยู่ในวัยแรงงาน (อายุ 15 ปีขึ้นไป)	**49,332.7**	**49,816.8**	**50,261.6**	**50,400.4**	**50,540.9**	**50,680.8**	**50,824.2**	**50,971.1**	**51,118.9**
1. ผู้อยู่ในกำลังแรงงาน (อายุ 15 ปีขึ้นไป)	35,717.8	36,132.0	35,618.8	36,400.0	36,867.2	36,830.2	36,122.1	36,653.7	37,589.7
1.1 ผู้มีงานทำ	34,728.8	35,257.2	34,638.1	35,502.3	36,344.5	36,257.3	35,252.7	35,750.5	37,099.1
1.2 ผู้ว่างงาน	739.2	663.0	666.2	606.6	449.9	484.3	587.1	589.6	441.6
1.3 กำลังแรงงานที่รอฤดูกาล	249.8	211.8	314.4	291.2	72.8	88.6	282.4	313.6	49.0
2. ผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน	13,614.9	13,684.8	14,643.0	14,000.4	13,673.7	13,850.6	14,702.1	14,317.4	13,529.3
2.1 ทำงานที่บ้าน	4,207.5	4,293.0	4,773.9	4,678.8	4,274.6	4,350.7	4,885.5	4,731.4	4,195.7
2.2 เรียนหนังสือ	4,402.3	4,331.1	4,627.6	4,035.6	4,395.0	4,289.9	4,572.6	4,164.0	4,362.2
2.3 ยังเด็ก ชรา / ไม่สามารถทำงานได้	4,032.6	4,054.0	4,267.8	4,300.6	4,235.6	4,215.9	4,322.4	4,495.3	4,246.6
2.4 อื่นๆ	972.4	1,006.7	973.6	986.1	768.5	994.2	921.6	926.7	724.8
ประชากรอายุต่ำกว่า 15 ปี	15,749.8	15,293.6	14,841.7	14,823.1	14,801.0	14,771.5	14,742.2	14,712.9	14,681.3

ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ

หมายเหตุ : * ข้อมูลไตรมาส 3/2550 สำนักงานสถิติแห่งชาติยังประมวลผลไม่เสร็จสิ้น จึงใช้ข้อมูลค่าเฉลี่ยเดือนกรกฎาคม - กันยายน 2550

ตาราง 2 ผู้มีงานทำ จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม ปี 2548 - ปัจจุบัน

หน่วยนับ : พันคน

ประเภทอุตสาหกรรม	2548	Q1 /2549	Q2 /2549	Q3 /2549	Q4 /2549	Q1 /2550	Q2 /2550	Q3* /2550
ภาคเกษตรกรรม	**13,617.0**	**12,403.7**	**13,701.4**	**15,315.3**	**15,261.6**	**12,746.9**	**13,630.6**	**15,115.2**
1. เกษตรกรรม การล่าสัตว์ และการป่าไม้	13,164.6	11,951.5	13,246.7	14,887.1	14,778.1	12,285.8	13,192.6	14,714.1
2. การประมง	452.3	452.2	454.7	428.2	483.5	461.1	438.0	401.1
นอกภาคเกษตรกรรม	**21,640.2**	**22,234.6**	**21,800.9**	**21,029.2**	**20,995.7**	**22,505.8**	**22,119.9**	**21,983.9**
3. การทำเหมืองแร่ และเหมืองหิน	56.6	72.5	45.3	54.5	58.0	73.8	63.5	52.7
4. การผลิต	5,587.9	5,764.2	5,619.6	5,306.6	5,326.3	5,775.3	5,691.2	5,920.3
5. การไฟฟ้า ก๊าซ และการประปา	106.9	117.4	109.3	99.4	100.0	102.0	107.0	103.9
6. การก่อสร้าง	2,129.4	2,403.6	2,310.3	2,038.9	1,850.2	2,441.5	2,346.1	1,948.0
7. การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ รถจักรยานยนต์ ของใช้ส่วนบุคคล และของใช้ในครัวเรือน	5,553.3	5,684.3	5,542.5	5,401.9	5,425.7	5,719.7	5,567.1	5,481.4
8. โรงแรม และภัตตาคาร	2,348.5	2,277.1	2,289.6	2,214.9	2,317.2	2,375.1	2,336.2	2,338.0
9. การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้า และการคมนาคม	1,108.1	1,112.7	1,027.6	1,052.9	1,095.9	1,080.6	1,042.5	1,068.4
10. การเป็นสื่อกลางทางการเงิน	316.9	319.2	361.5	349.7	330.2	315.2	333.7	352.1
11. กิจการด้านอสังหาริมทรัพย์ การให้เช่า และกิจกรรมทางธุรกิจ	647.3	677.9	690.3	659.2	622.1	681.4	748.6	728.2
12. การบริหารราชการ และการป้องกันประเทศ รวมทั้งการประกันสังคมภาคบังคับ	1,109.8	1,130.3	1,139.7	1,170.1	1,183.9	1,220.2	1,241.8	1,266.1
13. การศึกษา	1,044.3	1,031.6	1,029.6	1,079.9	1,033.5	1,028.5	1,006.7	1,069.6
14. งานด้านสุขภาพ และงานสังคมสงเคราะห์	601.7	567.8	600.1	602.8	584.6	604.9	611.7	648.4
15. กิจกรรมด้านบริการชุมชน สังคม และการบริการส่วนบุคคลอื่น ๆ	736.9	788.1	762.6	710.4	715.2	793.1	724.6	723.0
16. ลูกจ้างในครัวเรือนส่วนบุคคล	243.4	224.6	206.6	221.9	240.0	229.9	228.0	228.9
17. องค์การระหว่างประเทศและองค์การต่างประเทศอื่น ๆ และสมาชิก	1.5	2.7	2.1	0.4	1.5	3.2	1.4	1.1
18. ไม่ทราบ	47.9	60.6	64.1	65.8	71.5	61.5	70.0	53.9
รวม	**35,257.2**	**34,638.1**	**35,502.3**	**36,344.5**	**36,257.3**	**35,252.7**	**35,750.5**	**37,099.1**

ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ **หมายเหตุ :** * ข้อมูลไตรมาส 3/2550 สำนักงานสถิติแห่งชาติยังประมวลผลไม่เสร็จสิ้น จึงใช้ข้อมูลค่าเฉลี่ยเดือนกรกฎาคม - กันยายน 2550

ตาราง 3 ผู้มีงานทำ จำแนกตามอาชีพและเพศ ปี 2548 - ปัจจุบัน

หน่วยนับ : พันคน

ประเภทอาชีพ	2548	Q1 /2549	Q2 /2549	Q3 /2549	Q4 /2549	Q1 /2550	Q2 /2550	Q3* /2550
1. ผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้จัดการ	2,514.1	2,578.6	2,548.4	2,400.0	2,429.8	2,531.4	2,526.5	2,489.7
2. ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ	1,410.5	1,433.1	1,450.7	1,504.6	1,414.2	1,356.5	1,405.4	1,464.3
3. ผู้ประกอบวิชาชีพด้านเทคนิคสาขาต่าง ๆ และอาชีพที่เกี่ยวข้อง	1,443.3	1,491.4	1,476.7	1,520.3	1,493.6	1,519.2	1,545.4	1,628.1
4. เสมียน	1,285.7	1,310.2	1,313.0	1,277.6	1,253.7	1,291.4	1,317.9	1,381.3
5. พนักงานบริการและพนักงานในร้านค้าและตลาด	5,033.8	5,080.8	5,074.0	4,921.4	5,017.2	5,232.8	5,232.6	5,167.7
6. ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตรและการประมง	11,844.3	10,528.5	12,218.7	13,894.1	13,344.4	10,976.7	12,074.9	13,894.1
7. ผู้ปฏิบัติงานด้านความสามารถทางฝีมือและธุรกิจการค้าที่เกี่ยวข้อง	4,182.6	4,429.5	4,201.9	3,761.1	3,740.4	4,392.0	4,190.7	3,892.4
8. ผู้ปฏิบัติการโรงงานและเครื่องจักรและผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ	2,972.4	3,018.8	3,006.1	2,895.7	2,956.1	3,083.4	3,115.6	3,161.8
9. อาชีพขั้นพื้นฐานต่าง ๆ ในด้านการขายและการให้บริการ	4,526.3	4,721.1	4,166.4	4,110.7	4,546.8	4,812.2	4,271.7	3,959.3
10. คนงานซึ่งมิได้จำแนกไว้ในหมวดอื่น	44.2	46.2	46.5	59.1	61.0	57.2	69.8	60.4
รวม	**35,257.2**	**34,638.1**	**35,502.3**	**36,344.5**	**36,257.3**	**35,252.7**	**35,750.5**	**37,099.1**

ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ

หมายเหตุ : * ข้อมูลไตรมาส 3/2550 สำนักงานสถิติแห่งชาติยังประมวลผลไม่เสร็จสิ้น จึงใช้ข้อมูลค่าเฉลี่ยเดือนกรกฎาคม - กันยายน 2550

ตาราง 4 ผู้มีงานทำจำแนกตามระดับการศึกษาและเพศ ปี 2548 - ปัจจุบัน

หน่วยนับ : พันคน

ระดับการศึกษา	2548	Q1 /2549	Q2 /2549	Q3 /2549	Q4 /2549	Q1 /2550	Q2 /2550	Q3* /2550
1. ไม่มีการศึกษา	1,260.6	1,232.6	1,261.6	1,320.7	1,219.6	1,171.2	1,239.0	1,267.1
2. ต่ำกว่าประถมศึกษา	12,152.3	11,861.5	12,024.2	12,431.2	12,329.5	11,303.9	11,369.1	11,775.7
3. ประถมศึกษา	7,781.8	7,575.7	7,635.6	7,895.7	8,024.9	8,084.7	8,054.6	8,406.7
4. มัธยมศึกษาตอนต้น	4,985.0	4,848.3	5,116.0	5,100.8	5,179.3	5,185.9	5,336.2	5,466.4
5. มัธยมศึกษาตอนปลาย	4,103.9	4,031.0	4,271.6	4,344.5	4,400.8	4,364.8	4,417.9	4,687.4
- สายสามัญ	2,898.4	2,894.9	3,102.6	3,168.5	3,213.4	3,212.0	3,233.8	3,433.4
- สายอาชีวศึกษา	1,189.0	1,119.7	1,155.7	1,162.2	1,174.6	1,138.0	1,171.7	1,240.7
- สายวิชาการศึกษา	16.5	16.4	13.3	13.8	12.8	14.8	12.4	13.3
6. อุดมศึกษา	4,795.7	4,962.9	4,989.0	5,052.6	4,896.8	4,962.7	5,151.1	5,317.5
- สายวิชาการ	2,543.4	2,683.9	2,676.7	2,703.7	2,617.0	2,665.4	2,816.0	2,857.2
- สายวิชาชีพ	1,427.2	1,438.1	1,483.2	1,482.7	1,435.0	1,546.0	1,573.9	1,698.4
- สายวิชาการศึกษา	825.1	840.9	829.1	866.2	844.8	751.3	761.2	761.8
7. การศึกษาอื่น ๆ	24.7	21.1	23.6	25.0	29.7	23.9	28.2	36.7
8. ไม่ทราบ	153.2	104.9	180.7	174.1	176.6	155.6	154.4	141.6
รวม	**35,257.2**	**34,638.1**	**35,502.3**	**36,344.5**	**36,257.3**	**35,252.7**	**35,750.5**	**37,099.1**

ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ

หมายเหตุ : * ข้อมูลไตรมาส 3/2550 สำนักงานสถิติแห่งชาติยังประมวลผลไม่เสร็จสิ้น จึงใช้ข้อมูลค่าเฉลี่ยเดือนกรกฎาคม - กันยายน 2550

ตาราง 5 จำนวนตำแหน่งงานว่าง / ผู้สมัครงานและการบรรจุงานจำแนกตามภูมิภาคและเพศ ไตรมาส 2 และ 3 ปี 2550

ภูมิภาค	ไตรมาส 2/2550 (เมษายน – มิถุนายน 2550)										ไตรมาส 3/2550 (กรกฎาคม – กันยายน 2550)									
	ตำแหน่งงานว่าง (อัตรา)				ผู้ลงทะเบียนสมัครงาน (คน)			บรรจุงาน (คน)			ตำแหน่งงานว่าง (อัตรา)				ผู้ลงทะเบียนสมัครงาน (คน)			บรรจุงาน (คน)		
	รวม	ชาย	หญิง	ไม่ระบุ	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	ไม่ระบุ	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง
กรุงเทพมหานคร	31,223	9,543	4,413	17,267	26,576	10,707	15,869	5,907	2,519	3,388	**25,995**	**6,842**	**4,618**	**14,535**	**23,337**	**9,753**	**13,584**	**5,725**	**2,594**	**3,131**
ภาคกลาง	32,516	8,818	4,575	19,123	45,350	18,937	26,413	17,381	6,864	10,517	**27,511**	**5,336**	**3,822**	**18,353**	**40,206**	**17,512**	**22,694**	**19,346**	**7,512**	**11,834**
ภาคเหนือ	9,430	1,934	1,332	6,164	16,438	7,391	9,047	7,014	2,798	4,216	**10,718**	**2,330**	**2,054**	**6,334**	**14,063**	**6,792**	**7,271**	**9,836**	**4,476**	**5,360**
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	12,733	2,965	2,072	7,696	22,618	9,707	12,911	8,129	3,501	4,628	**13,121**	**2,016**	**1,225**	**9,880**	**19,609**	**8,628**	**10,981**	**7,259**	**2,679**	**4,580**
ภาคใต้	10,220	2,160	1,260	6,800	16,150	6,294	9,856	9,449	3,150	6,299	**11,646**	**2,355**	**1,316**	**7,975**	**12,966**	**5,932**	**7,034**	**9,340**	**3,425**	**5,915**
ทั่วราชอาณาจักร	96,122	25,420	13,652	57,050	127,132	53,036	74,096	47,880	18,832	29,048	**88,991**	**18,879**	**13,035**	**57,077**	**110,181**	**48,617**	**61,564**	**51,506**	**20,686**	**30,820**

ที่มา : กรมการจัดหางาน

ตาราง 6 จำนวนตำแหน่งงานว่าง ผู้สมัครงาน และการบรรจุงานจำแนกตามการศึกษา ไตรมาส 2 และ 3 ปี 2550

วุฒิการศึกษา	ไตรมาส 2/2550 (เมษายน – มิถุนายน 2550)			ไตรมาส 3/2550 (กรกฎาคม – กันยายน 2550)		
	ตำแหน่งงานว่าง (อัตรา)	ผู้ลงทะเบียนสมัครงาน (คน)	บรรจุงาน (คน)	ตำแหน่งงานว่าง (อัตรา)	ผู้ลงทะเบียนสมัครงาน (คน)	บรรจุงาน (คน)
ประถมศึกษาและต่ำกว่า	11,433	21,545	6,998	11,915	25,131	7,789
มัธยมศึกษา	30,074	40,269	18,198	28,290	39,330	17,872
ปวช.	14,888	8,624	3,673	14,043	7,432	3,577
- พาณิชย์	93	3,695	1,548	100	3,393	1,735
- ช่าง	425	2,655	920	376	2,517	1,130
- อื่นๆ	14,370	2,274	1,205	13,567	1,522	712
ปวส.	16,239	15,643	6,295	14,749	11,920	7,716
- พาณิชย์	198	8,120	3,563	195	6,190	4,385
- ช่าง	754	5,482	1,897	539	4,377	2,619
- อื่นๆ	15,287	2,041	835	14,015	1,353	712
อนุปริญญา	7,351	807	245	6,217	607	288
ปริญญาตรี	15,546	39,502	12,398	13,458	25,128	14,162
ปริญญาโท	569	741	73	296	632	102
ปริญญาเอก	22	1	0	23	1	0
อื่น ๆ	0	0	0	0	0	0
รวม	**96,122**	**127,132**	**47,880**	**88,991**	**110,181**	**51,506**

ที่มา : กรมการจัดหางาน

ตาราง 7 จำนวนตำแหน่งงานว่าง ผู้สมัครงาน และการบรรจุงานจำแนกตามอาชีพ ไตรมาส 2 และ 3 ปี 2550

ประเภทอาชีพ	ไตรมาส 2/2550 (เมษายน – มิถุนายน 2550)			ไตรมาส 3/2550 (กรกฎาคม – กันยายน 2550)		
	ตำแหน่งงานว่าง (อัตรา)	ผู้ลงทะเบียนสมัครงาน (คน)	บรรจุงาน (คน)	ตำแหน่งงานว่าง (อัตรา)	ผู้ลงทะเบียนสมัครงาน (คน)	บรรจุงาน (คน)
1. ผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการระดับอาวุโส ผู้จัดการ	2,934	4,072	911	2,601	3,347	1,263
2. ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ	6,773	11,337	2,846	6,096	7,165	3,228
3. ช่างเทคนิคและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง	13,381	16,574	5,490	11,210	12,138	6,428
4. เสมียน เจ้าหน้าที่	14,378	28,993	9,857	11,279	19,808	9,752
5. พนักงานบริการ พนักงานขายในร้านค้าและตลาด	15,764	15,915	5,783	17,678	15,519	6,857
6. ผู้ปฏิบัติงานฝีมือด้านการเกษตรและประมง (แปรรูปขั้นพื้นฐาน)	723	493	259	594	523	201
7. ผู้ปฏิบัติงานโดยใช้ฝีมือในธุรกิจต่างๆ	10,345	7,704	1,799	8,467	7,991	2,354
8. ผู้ปฏิบัติงานในโรงงาน ผู้ควบคุมเครื่องจักรและผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบการ	7,876	7,354	3,116	9,897	9,740	4,567
9. อาชีพงานพื้นฐาน	23,687	34,532	17,740	20,834	33,687	16,846
T ผู้ฝึกงาน	261	158	79	335	263	10
รวม	**96,122**	**127,132**	**47,880**	88,991	110,181	51,506

ที่มา : กรมการจัดหางาน

ตาราง 8 จำนวนตำแหน่งงานว่าง และการบรรจุงานจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม ไตรมาส 2 และ 3 ปี 2550

ประเภทอุตสาหกรรม	ไตรมาส 2/2550 (เมษายน – มิถุนายน 2550)		ไตรมาส 3/2550 (กรกฎาคม – กันยายน 2550)	
	ตำแหน่งงานว่าง (อัตรา)	บรรจุงาน (คน)	ตำแหน่งงานว่าง (อัตรา)	บรรจุงาน (คน)
A เกษตรกรรม การล่าสัตว์ และการป่าไม้	854	429	1,248	541
B การประมง	105	30	69	113
C การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	114	83	125	122
D การผลิต	39,157	21,092	33,339	23,464
E การไฟฟ้า แก๊สและการประปา	369	66	138	65
F การก่อสร้าง	4,099	931	3,498	1,809
G การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ จักรยานยนต์ ของใช้ส่วนบุคคลและของใช้ในครัวเรือน	22,584	9,635	22,636	12,246
H โรงแรมและภัตตาคาร	5,871	2,311	5,800	2,553
I การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม	2,881	1,060	2,225	1,072
J ตัวกลางทางการเงิน	2,281	704	2,077	831
K บริการด้านอสังหาริมทรัพย์ การให้เช่า และบริการทางธุรกิจ	7,929	3,866	11,396	4,927
L การบริหารราชการ และการป้องกันประเทศ รวมทั้งการประกันสังคมภาคบังคับ	4,692	5,343	1,981	1,650
M การศึกษา	1,163	969	998	806
N การบริการด้านสุขภาพและงานด้านสังคมสงเคราะห์	1,339	451	1,184	467
O การให้บริการชุมชน สังคม และบริการส่วนบุคคลอื่นๆ	2,067	704	1,888	615
P ลูกจ้างในครัวเรือนส่วนบุคคล	599	202	387	224
Q องค์การระหว่างประเทศ และองค์การต่างประเทศอื่นๆ และสมาชิก	2	2	2	1
ไม่ระบุประเภทอุตสาหกรรม	16	2	0	0
รวม	**96,122**	**47,880**	88,991	51,506

ที่มา : กรมการจัดหางาน

ตาราง 9 จำนวนตำแหน่งงานว่าง ผู้สมัครงาน และการบรรจุงานจำแนกตามอายุ ไตรมาส 2 และ 3 ปี 2550

ช่วงอายุ (ปี)	ไตรมาส 2/2550 (เมษายน – มิถุนายน 2550)						ไตรมาส 3/2550 (กรกฎาคม – กันยายน 2550)					
	ตำแหน่งงานว่าง		ผู้ลงทะเบียนสมัครงาน		บรรจุงาน		ตำแหน่งงานว่าง		ผู้ลงทะเบียนสมัครงาน		บรรจุงาน	
	อัตรา	ร้อยละ	คน	ร้อยละ	คน	ร้อยละ	อัตรา	ร้อยละ	คน	ร้อยละ	คน	ร้อยละ
15-17	2,178	2.27	4,696	3.69	3,509	7.33	874	0.98	1,599	1.45	763	1.48
18-24	36,491	37.96	50,940	40.07	20,991	43.84	34,909	39.23	33,917	30.78	21,383	41.52
25-29	30,239	31.46	26,853	21.12	11,799	24.65	27,510	30.91	26,161	23.75	15,385	29.87
30-39	20,541	21.37	28,057	22.07	8,015	16.74	18,939	21.28	31,657	28.73	10,679	20.73
40-49	5,458	5.68	12,490	9.82	2,433	5.08	5,623	6.32	13,454	12.21	2,817	5.47
50-59	1,065	1.11	3,537	2.78	786	1.64	1,039	1.17	3,204	2.91	470	0.91
60 ปีขึ้นไป	150	0.15	559	0.45	347	0.72	97	0.11	189	0.17	9	0.02
รวม	**96,122**	**100.00**	**127,132**	**100.00**	**47,880**	**100.00**	88,991	100.0	110,181	100.0	51,506	100.0

ที่มา : กรมการจัดหางาน

ตาราง 10 จำนวนแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองถูกกฎหมาย จำแนกตามประเภท และภูมิภาค ณ เดือนกันยายน 2550

ภูมิภาค	คนต่างด้าวเข้าเมืองถูกกฎหมาย (คน)									
	รวมทั้งหมด	ตลอดชีพ	ชั่วคราว (มาตรา 7)	ส่งเสริมการลงทุนและกฎหมายอื่น (มาตรา 10)	แรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานตาม MOU ระหว่าง ต.ค 49 - มิ.ย 50			แรงงานต่างด้าวพิสูจน์สัญชาติและได้รับใบอนุญาตทำงาน		
					รวม	ลาว	กัมพูชา	รวม	ลาว	กัมพูชา
กรุงเทพมหานคร	106,066	7,306	43,498	13,138	2,351	593	1,758	39,773	26,971	12,802
ภาคกลาง	61,923	1,460	18,321	8,997	4,371	2,552	1,819	28,774	13,117	15,657
ภาคเหนือ	11,160	921	4,577	593	6	6	0	5,063	1,491	3,572
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	10,336	2,069	1,854	375	855	691	164	5,183	4,917	266
ภาคใต้	22,413	2,667	13,109	761	4,073	1,610	2,463	1,803	1,486	317
ทั่วราชอาณาจักร	211,898	14,423	81,359	23,864	11,656	5,452	6,204	80,596	47,982	32,614

ที่มา : กรมการจัดหางาน สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว

หมายเหตุ : คนต่างด้าวเข้าเมืองถูกกฎหมาย หมายถึง

1.1 คนต่างด้าวที่ขออนุญาตทำงาน

(1) ขอใบอนุญาตทำงาน

(1.1) มี VISA ประเภทเข้ามาชั่วคราว (NON - Immigrant) รวมถึง VISA ตาม MOU (1.2) มีใบสำคัญถิ่นที่อยู่ (รวมคนต่างด้าวตลอดชีพ)

(2) แจ้งการทำงานให้อธิบดีทราบ

1.2 คนต่างด้าวที่ขออนุญาตการทำงานตามมาตรา 10

(1) มี VISA ประเภทเข้ามาชั่วคราว (NON - Immigrant) รวมถึง VISA ตาม MOU (2) มีใบสำคัญถิ่นที่อยู่ (รวมคนต่างด้าวตลอดชีพ)

ตาราง 11 จำนวนแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมายที่ได้รับใบอนุญาตทำงาน จำแนกตามประเภท และภูมิภาค ณ เดือนกันยายน 2550

ภูมิภาค	คนต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมายที่ได้รับใบอนุญาตทำงาน (คน)										
	รวมทั้งหมด	มาตรา 12 ยกเว้นตามมติ ครม.	คนต่างด้าว 3 สัญชาติ (พม่า ลาว กัมพูชา)								
			รวม 3 สัญชาติ	คนต่างด้าว 3 สัญชาติตามมติ ครม. 2549				คนต่างด้าว 3 สัญชาติในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจใน 5 จังหวัดชายแดนใต้			
				รวม	พม่า	ลาว	กัมพูชา	รวม	พม่า	ลาว	กัมพูชา
กรุงเทพมหานคร	92,958	5,703	87,255	87,255	80,058	5,072	2,125	0	0	0	0
ภาคกลาง	236,860	11,579	225,281	225,281	194,777	9,681	20,823	0	0	0	0
ภาคเหนือ	119,130	29,520	89,610	89,610	88,692	783	135	0	0	0	0
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	7,992	364	7,628	7,628	3,114	3,881	633	0	0	0	0
ภาคใต้	138,494	1,996	136,498	125,958	122,641	2,242	1,075	10,540	8,809	426	1,305
ทั่วราชอาณาจักร	595,434	49,162	546,272	535,732	489,282	21,659	24,791	10,540	8,809	426	1,305

ที่มา : กรมการจัดหางาน สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว

หมายเหตุ : คนต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมาย หมายถึง คนต่างด้าวที่ขออนุญาตการทำงานตามมาตรา 12 (1) - (4)

(1) คนต่างด้าวที่ถูกเนรเทศฯ (ทำงานได้ 27 อาชีพ)

(2) คนต่างด้าวที่เข้ามาอยู่ในราชอาณาจักร โดยไม่ได้รับอนุญาตฯ แบ่งเป็น

- ชนกลุ่มน้อยบนพื้นที่สูง ได้แก่ ไทยใหญ่ กระเหรี่ยง แม้ว เป็นต้น (ทำงานได้ 27 อาชีพ)
- คนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองที่ได้รับการผ่อนผันฯ ตามมติคณะรัฐมนตรี ได้แก่ คนต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว กัมพูชา (ทำงานได้ 2 อาชีพ คือ กรรมกร และคนรับใช้ในบ้าน)

(3) คนต่างด้าวที่เกิดในราชอาณาจักรแต่ไม่ได้รับสัญชาติไทย (ทำงานได้ 27 อาชีพ)

(4) คนต่างด้าวโดยผลของการถูกถอนสัญชาติฯ (ทำงานได้ 27 อาชีพ)

ตาราง 12 สรุปผลการต่ออายุใบอนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา

ตามมติคณะรัฐมนตรี วันที่ 19 ธันวาคม 2549

ระหว่างวันที่ 15 มกราคม – 30 มิถุนายน 2550

ภูมิภาค	การต่อใบอนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าวตามมติคณะรัฐมนตรี วันที่ 19 ธันวาคม 2549 (คน)																					
	กลุ่มใบอนุญาตทำงานหมด 28 ก.พ. 50								กลุ่มใบอนุญาตทำงานหมด 30 มิ.ย. 50								รวม 2 กลุ่ม							
	นายจ้าง	รวม	พม่า		ลาว		กัมพูชา		นายจ้าง	รวม	พม่า		ลาว		กัมพูชา		นายจ้าง	รวม	พม่า		ลาว		กัมพูชา	
			ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง			ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง			ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง
กรุงเทพมหานคร	9,034	19,972	7,660	7,639	1,255	1,873	860	685	33,489	67,283	29,799	34,960	904	1,040	325	255	**42,523**	**87,255**	**37,459**	**42,599**	**2,159**	**2,913**	**1,185**	**940**
ภาคกลาง	12,679	68,829	30,121	26,507	2,118	2,124	4,943	3,016	39,386	156,735	77,052	61,361	2,800	2,653	8,169	4,700	**52,065**	**225,564**	**107,173**	**87,868**	**4,918**	**4,777**	**13,112**	**7,716**
ภาคเหนือ	5,410	20,249	8,344	11,595	124	153	12	21	22,459	69,078	32,847	35,642	232	260	39	58	**27,869**	**89,327**	**41,191**	**47,237**	**356**	**413**	**51**	**79**
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	1,003	1,808	292	201	295	778	130	112	4,087	5,820	1,563	1,058	1,098	1,710	146	245	**5,090**	**7,628**	**1,855**	**1,259**	**1,393**	**2,488**	**276**	**357**
ภาคใต้	7,216	30,431	18,132	10,957	488	311	384	159	22,437	95,527	57,762	35,790	861	582	439	93	**29,653**	**125,958**	**75,894**	**46,747**	**1,349**	**893**	**823**	**252**
ทั่วราชอาณาจักร	35,342	141,289	64,549	56,899	4,280	5,239	6,329	3,993	121,858	394,443	199,023	168,811	5,895	6,245	9,118	5,351	**157,200**	**535,732**	**263,572**	**225,710**	**10,175**	**11,484**	**15,447**	**9,344**

ที่มา : กรมการจัดหางาน สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว ข้อมูล ณ วันที่ 23 สิงหาคม 2550

ตาราง 13 การฝึกเตรียมเข้าทำงาน / ยกระดับ/ฝึกเสริมทักษะฝีมือแรงงาน จำแนกตามภูมิภาคและกลุ่มอาชีพ ไตรมาส 2 และ 3 ปี 2550

กลุ่มอาชีพ	ไตรมาส 2/2550 (เมษายน – มิถุนายน 2550)						ไตรมาส 3/2550 (กรกฎาคม – กันยายน 2550)					
	กรุงเทพฯ	ภาคกลาง	ภาคเหนือ	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ภาคใต้	ทั่วราชอาณาจักร	กรุงเทพฯ	ภาคกลาง	ภาคเหนือ	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ภาคใต้	ทั่วราชอาณาจักร
การฝึกเตรียมเข้าทำงาน												
1. ช่างก่อสร้าง	1	30	34	82	46	193	0	23	17	110	76	226
2. ช่างอุตสาหการ	0	124	204	337	107	772	0	40	25	63	34	162
3. ช่างเครื่องกล	6	293	472	647	346	1,764	27	134	76	194	55	486
4. ช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ คอมพิวเตอร์	8	236	547	566	441	1,798	53	155	133	301	90	732
5. ช่างอุตสาหกรรมศิลป์	5	163	224	137	84	613	0	74	53	257	120	504
6. เกษตรอุตสาหกรรม	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
7. ธุรกิจและบริการ	58	477	237	306	241	1,319	15	651	93	199	82	1,040
รวม	78	1,323	1,718	2,075	1,265	6,459	95	1,077	397	1,124	457	3,150
ฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน												
1. ช่างก่อสร้าง	0	123	911	466	447	1,947	0	693	351	450	262	1,756
2. ช่างอุตสาหการ	5	712	248	191	254	1,410	10	847	352	471	196	1,876
3. ช่างเครื่องกล	0	1,245	448	403	157	2,253	0	1,466	617	517	377	2,977
4. ช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ คอมพิวเตอร์	227	2,258	1,216	2,011	1,030	6,742	156	2,674	814	1,545	522	5,711
5. ช่างอุตสาหกรรมศิลป์	1	554	1,142	282	786	2,765	0	577	869	1,123	485	3,054
6. เกษตรอุตสาหกรรม	0	0	45	0	0	45	0	0	20	133	0	153
7. ธุรกิจและบริการ	407	5,827	2,620	2,887	5,484	17,225	603	6,766	2,862	4,352	5,222	19,805
รวม	640	10,719	6,630	6,240	8,158	32,387	769	13,023	5,885	8,591	7,064	35,332
ฝึกเสริมทักษะฝีมือแรงงาน												
1. ช่างก่อสร้าง	32	569	1,705	1,231	269	3,806	15	1,076	802	1,178	103	3,174
2. ช่างอุตสาหการ	0	170	107	175	62	514	33	187	162	255	20	657
3. ช่างเครื่องกล	20	403	94	399	135	1,051	0	251	183	692	82	1,208
4. ช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ คอมพิวเตอร์	20	458	413	485	382	1,758	30	491	358	615	266	1,760
5. ช่างอุตสาหกรรมศิลป์	0	1,257	1,287	2,306	890	5,740	0	1,492	922	1,292	669	4,375
6. เกษตรอุตสาหกรรม	0	32	110	94	0	236	0	0	0	116	30	146
7. ธุรกิจและบริการ	161	1,403	1,565	2,062	1,059	6,250	325	2,718	597	1,873	726	6,239
รวม	233	4,292	5,281	6,752	2,797	19,355	403	6,215	3,024	6,021	1,896	17,559

ที่มา : กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ไตรมาส 2 ข้อมูล ณ วันที่ 26 กรกฎาคม 2550 ไตรมาส 3 ข้อมูล ณ วันที่ 30 ตุลาคม 2550

ตาราง 14 การตรวจแรงงานจำแนกตามขนาดสถานประกอบการ ไตรมาส 3 ปี 2550 (กรกฎาคม – กันยายน 2550)

ขนาดสถานประกอบการ	สถานประกอบการที่ผ่านการตรวจ (แห่ง)	ลูกจ้างที่ผ่านการตรวจ (คน)				ผลการตรวจ (แห่ง)		การดำเนินการของเจ้าหน้าที่ (แห่ง)				
		ชาย	หญิง	เด็ก	รวม	ปฏิบัติถูกต้อง	ปฏิบัติไม่ถูกต้อง	แนะนำ	ออกหนังสือเชิญพบ	ออกคำสั่งให้ดำเนินการ	เปรียบเทียบปรับ	ส่งเรื่องดำเนินคดี
1 - 4 คน	5,954	7,590	5,950	36	13,576	5,430	524	514	9	0	0	1
5 - 9 คน	3,594	13,656	10,762	56	24,474	3,208	386	373	10	3	0	0
10 - 19 คน	2,421	18,312	14,395	56	32,763	1,965	456	446	10	0	0	0
20 - 49 คน	2,244	41,474	28,916	191	70,581	1,803	441	417	16	7	1	0
50 - 99 คน	864	35,178	26,781	65	62,024	715	149	141	6	2	0	0
100 - 299 คน	789	68,358	65,702	169	134,229	678	111	91	16	3	1	0
300 - 499 คน	211	39,683	39,261	123	79,067	181	30	25	4	1	0	0
500 - 999 คน	141	46,782	50,448	36	97,266	120	21	17	4	0	0	0
1,000 คน$^{+}$	74	50,942	95,758	655	147,355	70	4	3	0	1	0	0
รวม	16,292	321,975	337,973	1,387	661,335	14,170	2,122	2,027	75	17	2	1

ที่มา : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (ข้อมูลประมวลผลทางระบบคอมพิวเตอร์ Online ณ วันที่ 12 ตุลาคม 2550)

ตาราง 15 สถานประกอบการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องจำแนกตามอุตสาหกรรมและเรื่องที่ปฏิบัติไม่ถูกต้อง ไตรมาส 3 ปี 2550 (กรกฎาคม – กันยายน 2550)

ประเภทอุตสาหกรรม	เรื่องที่ปฏิบัติไม่ถูกต้อง (แห่ง)												
	วันทำงาน	เวลาทำงาน	เวลาพัก	เงินประกันในการทำงาน	วันหยุด	สิทธิการลา	การจ่ายค่าจ้าง	ค่าล่วงเวลาและค่าทำงาน	ค่าจ้างขั้นต่ำ	ข้อบังคับ	สถานที่จ่ายค่าจ้าง	ระยะเวลาการจ่ายค่าจ้าง	รวม
1. เกษตรกรรม การล่าสัตว์ และการป่าไม้	1	0	0	2	33	69	141	0	5	87	0	0	338
2. การประมง	0	0	0	0	1	4	7	0	0	17	0	0	29
3. การทำเหมืองแร่ และเหมืองหิน	0	0	0	1	12	5	36	26	7	105	0	0	192
4. การผลิต	7	3	0	13	267	177	899	255	105	2,364	3	8	4,101
5. การไฟฟ้า ก๊าซ และการประปา	0	0	0	0	1	0	8	4	0	26	0	0	39
6. การก่อสร้าง	1	2	0	14	87	38	175	50	15	362	3	4	751
7. การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ รถจักรยานยนต์ ของใช้ส่วนบุคคล และของใช้ในครัวเรือน	18	40	5	13	664	265	1,644	399	255	2,155	7	9	5,474
8. โรงแรม และภัตตาคาร	16	12	3	9	187	94	448	100	72	426	2	3	1,372
9. การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้า และการคมนาคม	1	2	3	1	41	17	86	40	16	287	0	6	500
10. การเป็นสื่อกลางทางการเงิน	0	0	0	4	9	3	14	23	7	89	0	0	149
11. กิจการด้านอสังหาริมทรัพย์ การให้เช่า และกิจกรรมทางธุรกิจ	0	2	0	3	57	25	146	44	30	319	0	1	627
12. การบริหารราชการ และการป้องกันประเทศ รวมทั้งการประกันสังคมภาคบังคับ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
13. การศึกษา	0	0	0	0	3	2	21	15	2	31	2	2	78
14. งานด้านสุขภาพ และงานสังคมสงเคราะห์	2	2	0	0	7	1	0	2	2	39	0	0	55
15. กิจกรรมด้านบริการชุมชน สังคม และการบริการส่วนบุคคลอื่น ๆ	0	3	0	0	24	10	31	15	13	94	0	0	190
16. ลูกจ้างในครัวเรือนส่วนบุคคล	0	0	0	0	7	7	11	0	6	4	0	0	35
17. องค์การระหว่างประเทศ และองค์การต่างประเทศอื่น ๆและสมาชิก	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
18. ไม่ทราบ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
รวม	46	66	11	60	1,400	717	3,667	973	535	6,405	17	33	13,930

ที่มา : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (ข้อมูลประมวลผลทางระบบคอมพิวเตอร์ Online ณ วันที่ 12 ตุลาคม 2550)

ตาราง 16 การตรวจความปลอดภัยในการทำงาน จำแนกตามขนาดสถานประกอบการ ไตรมาส 3 ปี 2550 (กรกฎาคม – กันยายน 2550)

ขนาดสถานประกอบการ	สถานประกอบการที่ผ่านการตรวจ (แห่ง)	ลูกจ้างที่ผ่านการตรวจ (คน)				ผลการตรวจ (แห่ง)		การดำเนินการของเจ้าหน้าที่ (แห่ง)					
		ชาย	หญิง	เด็ก	รวม	ปฏิบัติถูกต้อง	ปฏิบัติไม่ถูกต้อง	แนะนำ	ออกคำสั่ง				ส่งเรื่องดำเนินคดี
									ส่งเอกสาร	พบ	ปรับปรุง	หยุดการใช้เครื่องจักร	
1 - 4 คน	1,654	2,322	1,580	14	3,902	1,541	113	113	0	0	0	0	0
5 - 9 คน	1,129	4,534	3,088	24	7,622	991	138	137	0	0	0	0	1
10 - 19 คน	912	7,379	5,111	36	12,490	752	160	159	0	0	0	0	1
20 - 49 คน	934	18,232	11,248	91	29,480	744	190	184	0	3	3	0	0
50 - 99 คน	427	17,945	12,817	38	30,762	299	128	120	0	3	4	0	1
100 - 299 คน	516	47,547	41,328	90	88,875	349	167	156	0	1	8	0	3
300 - 499 คน	127	23,905	23,940	50	47,845	89	38	37	0	0	1	0	0
500 - 999 คน	105	30,714	38,996	48	69,710	67	38	36	0	1	1	0	0
1,000 คน$^{+}$	61	44,808	79,720	324	124,528	48	13	9	0	0	3	0	1
รวม	5,865	197,386	217,828	715	415,214	4,880	985	951	0	8	20	0	7

ที่มา : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (ข้อมูลประมวลผลทางระบบคอมพิวเตอร์ Online ณ วันที่ 12 ตุลาคม 2550)

หมายเหตุ : 1. สถานประกอบกิจการแต่ละแห่งที่ปฏิบัติไม่ถูกต้อง อาจมีการดำเนินการของเจ้าหน้าที่มากกว่า 1 กรณี

2. จำนวนลูกจ้างที่ผ่านการตรวจชาย, หญิง ได้รวมจำนวนลูกจ้างเด็กไว้ด้วยแล้ว

ตาราง 17 การตรวจความปลอดภัยในการทำงาน จำแนกตามอุตสาหกรรม ไตรมาส 3 ปี 2550 (กรกฎาคม – กันยายน 2550)

ประเภทอุตสาหกรรม	สปก ที่ผ่านการตรวจ (แห่ง)	ลูกจ้าง ที่ผ่านการตรวจ (คน)	ผลการตรวจ (แห่ง)		การดำเนินการของเจ้าหน้าที่ (แห่ง)					
			ปฏิบัติถูกต้อง	ไม่ถูกต้อง	แนะนำ	ออกคำสั่ง				ส่งเรื่องดำเนินคดี
						ส่งเอกสาร	พบ	ปรับปรุง	หยุดการใช้เครื่องจักร	
1. เกษตรกรรม การล่าสัตว์ และการป่าไม้	64	1,078	60	4	4	0	0	0	0	0
2. การประมง	20	304	18	2	2	0	0	0	0	0
3. การทำเหมืองแร่ และเหมืองหิน	119	4,559	87	32	31	0	1	0	0	0
4. การผลิต	1,887	303,891	1,438	449	418	0	7	19	0	6
5. การไฟฟ้า ก๊าซ และการประปา	37	1,661	29	8	8	0	0	0	0	0
6. การก่อสร้าง	377	15,752	280	97	95	0	0	1	0	1
7. การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ รถจักรยานยนต์ ของใช้ส่วนบุคคล และของใช้ในครัวเรือน	2,217	39,230	1,957	260	260	0	0	0	0	0
8. โรงแรม และภัตตาคาร	318	14,334	279	39	39	0	0	0	0	0
9. การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้า และการคมนาคม	160	8,946	137	23	23	0	0	0	0	0
10. การเป็นสื่อกลางทางการเงิน	271	6,813	243	28	28	0	0	0	0	0
11. กิจการด้านอสังหาริมทรัพย์ การให้เช่า และกิจกรรมทางธุรกิจ	233	11,971	205	28	28	0	0	0	0	0
12. การบริหารราชการ และการป้องกันประเทศ รวมทั้งการประกันสังคมภาคบังคับ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
13. การศึกษา	30	1,150	28	2	2	0	0	0	0	0
14. งานด้านสุขภาพ และงานสังคมสงเคราะห์	38	2,769	33	5	5	0	0	0	0	0
15. กิจกรรมด้านบริการชุมชน สังคม และการบริการส่วนบุคคลอื่น ๆ	83	2,585	75	8	8	0	0	0	0	0
16. ลูกจ้างในครัวเรือนส่วนบุคคล	11	171	11	0	0	0	0	0	0	0
17. องค์การระหว่างประเทศ และองค์การต่างประเทศอื่น ๆและสมาชิก	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
18. ไม่ทราบ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
รวม	5,865	415,214	4,880	985	951	0	8	20	0	7

ที่มา : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (ข้อมูลประมวลผลทางระบบคอมพิวเตอร์ Online ณ วันที่ 12 ตุลาคม 2550)

หมายเหตุ : สถานประกอบการ แต่ละแห่งที่ปฏิบัติไม่ถูกต้อง อาจมีการดำเนินการของเจ้าหน้าที่มากกว่า 1 กรณี

ตาราง 18 ข้อเรียกร้อง/ข้อพิพาท/ข้อขัดแย้ง ไตรมาส 2 – 3 ปี 2550

ข้อเรียกร้อง/ข้อพิพาท/ข้อขัดแย้ง	ไตรมาส 2/2550 (เมษายน – มิถุนายน 2550)			ไตรมาส 3/2550 (กรกฎาคม – กันยายน 2550)		
	แห่ง	ครั้ง	คน	แห่ง	ครั้ง	คน
การแจ้ง/ยุติข้อเรียกร้อง						
1. การแจ้งข้อเรียกร้อง	72	75	59,267	43	44	55,635
2. การยุติข้อเรียกร้อง	72	75	59,267	43	44	55,635
2.1 การยุติโดยไม่เกิดข้อพิพาทแรงงาน	55	55	53,350	33	34	53,370
- ตกลงกันเอง	55	55	53,350	33	34	53,370
- ถอนข้อเรียกร้อง	0	0	0	0	0	0
- อื่น ๆ	0	0	0	0	0	0
2.2 การเกิดข้อพิพาทแรงงาน	19	20	7,807	10	10	2,265
3. ข้อเรียกร้องยังไม่ยุติ	0	0	0	0	0	0
การเกิดข้อพิพาท/ยุติข้อพิพาท						
1. การเกิดข้อพิพาทแรงงาน	21	22	8,309	13	13	2,887
2. การยุติข้อพิพาทแรงงาน	21	22	8,309	13	13	2,887
- ยุติภายใน 5 วัน	3	3	460	4	4	614
- ยุติเกิน 5 วัน	14	14	5,493	8	8	1,752
- ชี้ขาดโดยบังคับ	0	0	0	0	0	0
- ชี้ขาดโดยสมัครใจ	0	0	0	0	0	0
- อื่น ๆ	5	5	2,418	1	1	521
3. ข้อพิพาทแรงงานยังไม่ยุติ	0	0	0	0	0	0
การเกิดข้อขัดแย้ง/ยุติข้อขัดแย้ง						
1. การเกิดข้อขัดแย้ง	37	43	18,632	24	27	10,467
2. การยุติข้อขัดแย้ง	29	33	9,403	19	22	5,201
- ตกลงกันได้	19	21	6,765	14	17	2,301
- ถอนเรื่อง	1	1	1	1	1	1
- ฟ้องศาลแรงงาน	1	1	1	1	1	7
- อื่น ๆ	9	10	2,637	3	3	2,892
3. การผละงาน	0	0	0	0	0	0
4. ข้อขัดแย้งยังไม่ยุติ	8	10	9,229	5	5	5,266

ที่มา : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (หมายเหตุ : * ข้อมูลได้จากการประมวลผลทางระบบ Web Application ข้อมูล ณ วันที่ 11 ตุลาคม 2550)

ตาราง 19 จำนวนสถานประกอบการและลูกจ้าง จำแนกตามภูมิภาคและขนาดสถานประกอบการ ไตรมาส 3 ปี 2550 (กรกฎาคม – กันยายน 2550)

ภูมิภาค / ขนาดสปก.	กรุงเทพมหานคร		ภาคกลาง		ภาคเหนือ		ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ		ภาคใต้		ทั่วราชอาณาจักร	
	สปก. (แห่ง)	ผปต. (คน)	สปก. (แห่ง)	ผปต. (คน)	สปก. (แห่ง)	ผปต. (คน)	สปก. (แห่ง)	ผปต. (คน)	สปก. (แห่ง)	ผปต. (คน)	สปก. (แห่ง)	ผปต. (คน)
< 10 คน	97,637	354,993	73,183	268,361	32,612	110,626	33,646	107,978	29,712	100,524	266,790	942,482
10 - 19 คน	20,309	273,095	16,428	222,031	5,718	76,501	5,273	71,391	4,715	63,152	52,443	706,170
20 - 49 คน	13,177	398,553	12,582	387,997	3,222	96,052	3,308	99,427	2,880	86,838	35,169	1,068,867
50 - 99 คน	4,412	305,185	5,016	352,089	915	62,759	976	67,587	1,014	70,021	12,333	857,641
100 - 199 คน	2,337	326,610	3,341	469,365	431	59,683	482	66,582	517	71,710	7,108	993,950
200 - 499 คน	1,454	446,196	2,448	757,509	243	74,034	275	83,712	293	89,896	4,713	1,451,347
500 - 999 คน	455	311,062	770	532,790	79	54,230	90	61,094	67	44,564	1,461	1,003,740
≥1,000 คน	268	652,965	433	888,632	31	64,416	51	105,871	29	56,061	812	1,767,945
รวม	**140,049**	**3,068,659**	**114,201**	**3,878,774**	**43,251**	**598,301**	**44,101**	**663,642**	**39,227**	**582,766**	**380,829**	**8,792,142**

ที่มา : สำนักงานประกันสังคม ข้อมูล ณ กันยายน 2550

หมายเหตุ : สปก. = สถานประกอบการ ผปต. = ผู้ประกันตน

ตาราง 20 ตัวชี้วัดภาวะแรงงาน

ตัวชี้วัด	ไตรมาส 2/2548	ไตรมาส 3/2548	ไตรมาส 4/2548	ไตรมาส 1/2549	ไตรมาส 2/2549	ไตรมาส 3/2549	ไตรมาส 4/2549	ไตรมาส 1/2550	ไตรมาส 2/2550	ไตรมาส 3/2550
อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน	72.20	73.68	73.01	70.87	72.22	72.95	72.67	71.07	71.91	73.53*
อัตราการจ้างงานในภาคเกษตรต่อกำลังแรงงานผู้มีงานทำ	35.40	42.56	42.14	35.81	38.59	42.14	42.09	36.16	38.13	40.74*
อัตราการจ้างงานนอกภาคเกษตรต่อกำลังแรงงานผู้มีงานทำ	64.60	57.44	57.86	64.19	61.41	57.86	57.91	63.84	61.87	59.26*
อัตราการจ้างงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิต	16.14	14.74	15.10	16.64	15.83	14.60	14.69	16.38	15.92	15.96*
อัตราการบรรจุงานต่อตำแหน่งงานว่าง	17.60	21.34	15.45	18.38	33.14	32.57	28.58	29.34	49.81	57.88
อัตราการบรรจุงานต่อผู้สมัครงาน	31.95	45.60	39.97	35.13	41.87	47.44	43.83	32.78	37.66	46.75
อัตราการว่างงาน - ทั่วราชอาณาจักร	2.04	1.35	1.47	1.874	1.67	1.22	1.31	1.63	1.61	1.17*
อัตราการว่างงาน - กรุงเทพมหานคร	1.76	1.87	1.39	1.41	2.04	1.59	1.11	1.19	1.47	1.28*
อัตราการว่างงาน - ภาคกลาง	1.65	1.47	1.47	1.48	1.58	1.38	1.23	1.24	1.54	1.35*
อัตราการว่างงาน - ภาคเหนือ	2.08	1.22	1.88	1.89	1.47	0.96	1.32	1.57	1.81	1.19*
อัตราการว่างงาน - ภาคตะวันออก / เหนือ	2.56	1.12	1.15	2.49	1.73	1.14	1.35	2.22	1.62	1.0*
อัตราการว่างงาน - ภาคใต้	1.72	1.42	1.73	1.52	1.63	1.17	1.56	1.44	1.54	1.0*
อัตราการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของสถานประกอบการ	21.08	18.29	23.19	18.86	17.13	15.79	20.00	20.74	18.24	14.98*
อัตราการไม่ปฏิบัติตามข้อกฎหมายความปลอดภัยของสถานประกอบการ	17.76	12.22	16.52	11.36	13.57	11.83	17.47	21.62	18.07	16.79*
อัตราการเกิดข้อพิพาทแรงงานต่อสถานประกอบการ 100,000 แห่ง	5.35	3.95	4.77	5.82	2.63	2.61	5.20	3.35	5.36	3.29*
อัตราการเกิดข้อขัดแย้งต่อสถานประกอบการ 100,000 แห่ง	8.51	8.95	6.36	4.23	2.89	1.83	5.20	9.8	9.45	6.06*
อัตราของสถานประกอบการที่เข้าสู่ระบบประกันสังคม	86.38	92.47	95.99	97.26	97.31	97.36	97.66	97.7	96.92	96.24

หมายเหตุ : * ข้อมูลเบื้องต้นหรือประมาณการ

คณะผู้จัดทำ

ที่ปรึกษา

นายจุฑาธวัช	อินทรสุขศรี	ปลัดกระทรวงแรงงาน
นายไพโรจน์	สุขสัมฤทธิ์	รองปลัดกระทรวงแรงงาน
นายชัยยุทธ	ชวลิตนิธิกุล	ที่ปรึกษาวิชาการแรงงาน
นายชัยวัธน์	เกิดผล	ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ผู้จัดทำ

นางสาวสุมาลย์	คงมานุสรณ์	ผู้อำนวยการกลุ่มงานวิจัย
นางสาววีรจิตต์	สุวรรณะบุณย์	นักวิชาการแรงงาน 8ว
นางสาวบุษกร	จันทร์แจ่มศรี	นักวิชาการแรงงาน 7ว
นางสาวมาลี	จันทร์วัฒรังกูล	นักวิชาการแรงงาน 7ว
นางสาวพรพิมล	ตันเจริญผล	นักวิชาการแรงงาน 4
นางสาววลัยพร	เกสโร	นักวิชาการแรงงาน 3
นายเรืองศักดิ์	รุ่งจินดามัย	นักวิชาการสถิติ
นางสาวปริญธิดา	กิ่งไม้กลาง	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน
นางสาวญาณภา	สุวรรณจักร์	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน
นางสาวสมพร	ชมศรีวรรณ	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน
นางสาวสุนทรี	พลูน้อย	เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล
นางสาววิไลพร	บัวแก้ว	เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล

ขอขอบคุณผู้ร่วมจัดทำ ทุกกรม / สำนักงานประกันสังคม ผู้อำนวยการสำนัก กลุ่มงาน และเจ้าหน้าที่ทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน รวมตลอดถึงหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในการจัดทำรายงานสถานการณ์แรงงาน

- ข้อมูลที่ปรากฏในรายงานสถานการณ์แรงงานฉบับนี้ เป็นข้อมูลเบื้องต้นหรือค่าประมาณการ
- ท่านสามารถติดตามรายละเอียดเนื้อหาสถานการณ์แรงงานทุกฉบับได้ที่ www.mol.go.th
- หากท่านมีข้อสงสัยหรือข้อเสนอแนะประการใด กรุณาติดต่อ กลุ่มงานวิจัย สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน หมายเลขโทรศัพท์ 0 2232 1418-20

วิสัยทัศน์กระทรวงแรงงาน

“ แรงงานมีผลิตภาพสูง มีความมั่นคงและมีคุณภาพชีวิตที่ดี ”

ค้นหางานวิจัยด้านแรงงาน

ที่อยากรู้ได้ที่

ฐานข้อมูลการวิจัยด้านแรงงาน

www.mol.go.th หรือ http://research.mol.go.th