



ปีที่ 6 ฉบับที่ 1 ISSN 1905-6907



สถานการณ์แรงงาน ไตรมาสที่ 3 ปี 2553 (กรกฎาคม - กันยายน 2553)

Ministry of Labour

กระทรวงแรงงาน



... เราทั้งหลาย เป็นผู้ร่วมอยู่ในชาติ ในประเทศไทยนี้ ด้วยกันทุกคน ดังนั้น การที่แต่ละคนจะมีความสุข ความเจริญอย่างแท้จริงได้ จะต้องให้บ้านเมืองมีความมั่นคงปลอดภัย และให้ประชากรอยู่ดีกินดี มีปกติสุขเป็นส่วนใหญ่เป็นเบื้องต้นก่อน ความมั่นคงปลอดภัยและความเป็นปกติสุขนั้นจะเกิดขึ้นได้ ก็โดยการที่ท่านทั้งหลายทุกฝ่าย ทุกคน สม่ัศรีสมานสามัคคีกันโดยพร้อมเพรียง ร่วมกายร่วมใจกันเร่งรัด ปฏิบัติสรรพกิจการงานบรรดามี ด้วยความสุจริตและบริสุทธิ์ใจ โดยจะมักหมั่นไ้งานทั้งปวงดำเนินก้าวหน้าไป โดยสอดคล้องต่อเนื่องไม่ติดขัด และเกื้อกูลกันทุกๆ ส่วน ฉะนั้น ไม่ว่าท่านจะมีภาระหน้าที่อันใดอยู่ จะเป็นงานส่วนใหญ่ส่วนน้อยอย่างไรก็ตาม ควรจะต้องพยายามตั้งใจปฏิบัติให้ลุล่วงไปโดยพลัน โดยเต็ม ความสามารถปรารถนาประโยชน์ของชาติบ้านเมืองเป็นสำคัญ ด้วยสติที่มั่นคง และด้วยปัญญาที่กระจ่างแจ่มแจ้งไม่ปราศจากอคติ เมื่อจะวินิจฉัยตัดสินปัญหาใดๆ ก็ให้กระทำด้วยเหตุผล และความสุ่มรอบคอบ ระมัดระวัง เพื่อให้ภาระทุกอย่างที่ทำบรรลุผลสมบูรณ์ตามจุดประสงค์ จักได้สำเร็จประโยชน์เป็นความเจริญมั่นคง แก่ประเทศชาติอย่างแท้จริงยิ่งขึ้นไป . . .

พระราชดำรัส

พระราชทานในพระราชพิธีเฉลิมพระชนมพรรษา
ณ พระที่นั่งอมรินทรวินิจฉัย ในพระบรมมหาราชวัง

5 ธันวาคม 2526

คำนำ

กระทรวงแรงงานได้จัดทำรายงานสถานการณ์แรงงานขึ้น เป็นผลจากการลงนามในคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 ตามแผนปฏิบัติการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างขีดความสามารถในการวิเคราะห์และความชำนาญการ ตัวชี้วัดที่ 3.1.1 จำนวนรายงานสถานการณ์แรงงานรายไตรมาส และประจำปีที่สามารถนำเสนอได้ภายใน 45 วัน หลังวันสิ้นสุดไตรมาส/ปี การดำเนินการตามยุทธศาสตร์ทำทาสสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานนี้ได้ดำเนินการเป็นปีที่ 6 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอข้อมูลด้านเศรษฐกิจและแรงงานที่สำคัญ ข้อมูลตัวชี้วัดภาวะแรงงาน รวมถึงข่าวสาร บทความต่าง ๆ เกี่ยวกับด้านแรงงาน เพื่อมุ่งหวังเผยแพร่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและผู้สนใจทั่วไป

รายงานสถานการณ์แรงงาน กำหนดจัดทำเป็นรายไตรมาสและประจำปี ฉบับนี้เป็นรายงานประจำไตรมาสที่ 3 ปี 2553 ซึ่งเป็นการรายงานข้อมูลในช่วงเดือนกรกฎาคม - กันยายน 2553 เพื่อให้รายงานสถานการณ์แรงงานสามารถเผยแพร่ได้ทันตามกำหนดเวลา กระทรวงแรงงานจึงได้ใช้ข้อมูลเบื้องต้นหรือข้อมูลประมาณการของหน่วยงานต่าง ๆ มาประกอบการวิเคราะห์จัดทำรายงาน ทั้งนี้ ได้เผยแพร่สถานการณ์แรงงานทุกไตรมาสและประจำปีที่ทำขึ้นใน Website ของกระทรวงแรงงาน โดยสามารถติดตามรายละเอียดสถานการณ์แรงงานทุกฉบับได้จาก www.mol.go.th

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



(นายสมเกียรติ ฉายะศรีวงศ์)

ปลัดกระทรวงแรงงาน

พฤศจิกายน 2553



สารบัญ

	หน้า
บทสรุปผู้บริหาร	1
ภาวะเศรษฐกิจโดยรวม	6
สถานการณ์แรงงาน	10
➤ กำลังแรงงาน การมีงานทำ การว่างงาน	10
➤ การส่งเสริมการมีงานทำ	17
♣ การจัดหางานในประเทศ	17
♣ ความต้องการแรงงานภาคเอกชน	26
♣ แรงงานต่างด้าว	28
♣ แรงงานไทยในต่างประเทศ	31
➤ การพัฒนาศักยภาพแรงงาน	35
➤ การคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการ	39
♣ การตรวจแรงงาน	40
♣ ความปลอดภัยในการทำงาน	43
♣ การประสบอันตราย/เจ็บป่วยจากการทำงาน	44
♣ การแรงงานสัมพันธ์	45
♣ การสวัสดิการแรงงาน	47
➤ การประกันสังคม	48
➤ การเลิกจ้างแรงงาน	53
ตัวชี้วัดภาวะแรงงาน	54
สถานการณ์แรงงานและความต้องการจ้างแรงงานไทยในญี่ปุ่น	60
โครงการศึกษา วิเคราะห์ วิจัยการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างพื้นที่อุตสาหกรรม และอาชีพ	64
แนวทางการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง (3 สัญชาติ : พม่า ลาว และกัมพูชา) ของกระทรวงแรงงาน	71
แรงกดดันและผลกระทบของการเปิดเสรีต่อแรงงาน	77
Fair Work Act 2009 ของประเทศออสเตรเลีย : ระบบแรงงานสัมพันธ์แบบทวิภาคี	81
กับสิทธิในการรวมตัวและการร่วมเจรจาต่อรอง	
ธรรมะเย็นใจ : สอนใจตัวเองก่อน	89
เก็บข้าวมาฝาก	90
สารบัญญัตรางภาคผนวก	95



บทสรุปผู้บริหาร

สถานการณ์ด้านเศรษฐกิจและแรงงาน ไตรมาส 3 ปี 2553 มีรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

ภาวะเศรษฐกิจ

เศรษฐกิจไทยไตรมาสแรกปี 2553 ขยายตัวร้อยละ 9.1 หากปรับปัจจัยฤดูกาลออกแล้ว เศรษฐกิจไทยขยายตัวจากไตรมาสแรก ร้อยละ 0.2 ซึ่งเป็นการขยายตัวติดต่อกันตั้งแต่ ไตรมาสที่ 2 ปี 2552 โดยมีปัจจัยสนับสนุนจากการฟื้นตัวของเศรษฐกิจโลกและความเชื่อมั่นทั้ง ผู้บริโภคและนักลงทุนส่งผลให้การผลิต การส่งออก การลงทุน และการบริโภคของ ภาคเอกชนขยายตัวอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับ รายได้เกษตรกรเพิ่มขึ้น จากการที่ราคาพืชผล สูงขึ้นอย่างไรก็ตามปัญหาความไม่สงบทาง การเมืองได้ส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นของ นักท่องเที่ยว ทำให้นักท่องเที่ยวต่างชาติที่เดินทางเข้ามาเมืองไทยลดลงร้อยละ 3.6

สถานการณ์ด้านแรงงาน

กำลังแรงงาน ประชากรในวัยทำงาน หรืออายุ 15 ปีขึ้นไป มีจำนวน 53.55 ล้านคน เป็นผู้อยู่ในกำลังแรงงาน 39.08 ล้านคน ผู้มีงานทำ 38.71 ล้านคน ผู้ว่างงาน 3.53 แสนคน ผู้รอฤดูกาล 0.2 แสนคน

การมีงานทำ ผู้มีงานทำจำนวน 38.71 ล้านคน ร้อยละ 40.87 ทำงานในภาคเกษตร ผู้มีงานทำจำนวน 22.89 ล้านคนหรือร้อยละ 59.13 ทำงานนอกภาคเกษตร โดยทำงานในสาขา

การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ รถจักรยานยนต์มากที่สุด จำนวน 6.11 ล้านคน หรือร้อยละ 26.73 รองลงมาคือการผลิต จำนวน 5.27 ล้านคน หรือร้อยละ 23.03 และผู้มีงาน ทำส่วนใหญ่มีการศึกษาค่ำกว่าประถมศึกษา จำนวน 10.78 ล้านคน หรือร้อยละ 27.85

การว่างงาน ผู้ว่างงานทั่วประเทศ มีประมาณ 3.53 แสนคน หรือมีอัตราการว่างงาน ร้อยละ 0.90 เมื่อพิจารณาผู้ว่างงานในภาคต่าง ๆ พบว่าภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีผู้ว่างงานสูงสุด ถึงร้อยละ 30.23 รองลงมาคือภาคกลางร้อยละ 25.99 กรุงเทพมหานครร้อยละ 12.15 ภาคที่มีผู้ ว่างงานน้อยที่สุด คือภาคใต้มีผู้ว่างงานร้อยละ 9.60 และระดับการศึกษาที่มีผู้ว่างงานสูงสุด คือ ระดับอุดมศึกษา จำนวน 1.56 แสนคน หรือ ร้อยละ 44.19 ของผู้ว่างงานทั้งหมด

แรงงานนอกระบบ จากข้อมูลล่าสุดปี 2553 มีผู้ทำงานอยู่ในแรงงานนอกระบบจำนวน 24.13 ล้านคน เพิ่มขึ้นจากปี 2552 ร้อยละ 0.78 โดย ส่วนใหญ่จะอยู่ใน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำนวน 10.05 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 41.65 แรงงานนอก ระบบที่ทำงานในภาคเกษตรมีจำนวน 14.49 ล้าน คน หรือร้อยละ 60.02 นอกภาคเกษตร 9.65 ล้าน คน หรือร้อยละ 39.98 อุตสาหกรรมที่มีแรงงาน นอกระบบสูงสุด คือ การขายส่ง ขายปลีก การ ซ่อมแซมยานยนต์ จำนวน 4.04 ล้านคน หรือร้อย ละ 41.83 รองลงมา คือ โรงแรมและภัตตาคาร จำนวน 1.86 ล้านคน หรือร้อยละ 19.30 ส่วน อาชีพที่มีการทำงานนอกระบบสูงสุด คือ ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือด้านเกษตรและประมง จำนวน 13.89 ล้านคน หรือร้อยละ 57.12



สำหรับการศึกษาระงำนนอกกระบวนส่วนใหญ่
มีการศึกษาในระดับต่ำกว่าประถมศึกษา จำนวน
9.62 ล้านคน หรือร้อยละ 39.55

ผู้สูงอายุ จากข้อมูลล่าสุดปี 2550
พบว่า มีผู้สูงอายุที่มีงานทำมีประมาณ 2.51
ล้านคน หรือร้อยละ 35.74 ของผู้สูงอายุ
ทั้งหมด โดยกลุ่มผู้สูงอายุที่มีงานทำส่วนใหญ่
ทำงานในภาคเกษตรกรรม จำนวน 1.44 ล้านคน
หรือร้อยละ 57.56 ของผู้สูงอายุที่มีงานทำ
ทั้งหมดและอาชีพที่ทำส่วนใหญ่เป็นผู้ประกอบ
ธุรกิจส่วนตัวโดยไม่มีลูกจ้าง จำนวน 1.59
ล้านคน หรือร้อยละ 63.1 ของผู้สูงอายุที่มีงาน
ทำทั้งหมด รองลงมาคือช่วยธุรกิจครัวเรือน
โดยไม่ได้รับค่าจ้าง จำนวน 0.43 ล้านคน หรือ
ร้อยละ 17.22 และเป็นลูกจ้างเอกชนจำนวน
0.32 ล้านคน หรือร้อยละ 12.74

การบริการจัดหางานในประเทศ ในช่วง
ไตรมาสที่ 3 (กรกฎาคม – กันยายน) ปี 2553
นายจ้าง/สถานประกอบการได้แจ้งตำแหน่งงานว่าง
จำนวน 123,586 อัตรา โดยมีสัดส่วนเพิ่มขึ้นจาก
ไตรมาสที่แล้วร้อยละ 16.56 สำหรับผู้สมัครงานมี
125,680 คน ลดลงร้อยละ 17.62 เมื่อเทียบกับ
ไตรมาสที่แล้ว สำหรับตำแหน่งงานว่างตาม
พื้นที่พบว่าภาคกลางมีตำแหน่งงานว่างมากที่สุด
คือร้อยละ 33.61 (41,543 อัตรา) รองลงมาคือ
กรุงเทพมหานคร คือ ร้อยละ 30.71 (37,955 อัตรา)
ของตำแหน่งงานว่างทั้งหมด และการบรรจุนงาน
จะมีอัตราบรรจุนงานต่อตำแหน่งงานว่างร้อยละ
74.95 ซึ่งภาคที่มีการบรรจุนงานต่อตำแหน่งงาน
ว่างสูงสุดคือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือร้อยละ
116.19 รองลงมาคือภาคเหนือที่มีร้อยละ 108.50
ภาคกลางร้อยละ 85.56 และภาคใต้ร้อยละ 68.10
ส่วนตำแหน่งงานว่างตามระดับการศึกษาที่

ต้องการสูงสุดคือ ปวช./ปวส./อนุปริญญาที่มี
ร้อยละ 31.82 (39,314 อัตรา) รองลงมาคือระดับ
มัธยมศึกษา มีความต้องการ ร้อยละ 31.71
(39,189 อัตรา) ระดับประถมศึกษาและต่ำกว่าร้อยละ
15.86 (19,597 อัตรา) ส่วนอาชีพที่มีตำแหน่งงาน
ว่างมากที่สุด คือ อาชีพงานพื้นฐานต่าง ๆ และ
พนักงานบริการพนักงานขายในร้านและตลาด
จำนวน 33,390 และ 20,531 อัตรา ตามลำดับ และ
อุตสาหกรรมที่มีตำแหน่งงานว่างมากที่สุด
คือ การผลิต ร้อยละ 46.59 (57,575 อัตรา)

การจ้างงานภาคเอกชน กรมการจัดหางาน
ได้รวบรวมความต้องการแรงงานภาคเอกชน
จากหนังสือพิมพ์ 8 ฉบับ ได้แก่ กรุงเทพธุรกิจ
โพสต์ทูเดย์ มติชน ประชาชาติธุรกิจ
ฐานเศรษฐกิจ ผู้จัดการรายสัปดาห์ บางกอกโพสต์
และสมัครด่วน พบว่าในช่วงไตรมาสที่ 3/2553 มี
สถานประกอบการจำนวน 336 แห่ง แจ้งความ
ต้องการแรงงาน 4,173 อัตรา ซึ่งลดลงกว่า
ไตรมาสที่แล้วที่มีจำนวน 5,186 อัตรา
อาชีพที่ต้องการแรงงานสูงสุด คือ ช่างเทคนิค
และผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องจำนวน 894 อัตรา
หรือร้อยละ 21.42 และมีความต้องการแรงงาน
ในระดับ ปวช.-ปวส. มากที่สุด จำนวน 1,504
อัตรา หรือร้อยละ 36.04

แรงงานต่างด้าว ที่เข้าเมืองโดยถูกต้อง
ตามกฎหมายคงเหลือ ข้อมูลเดือนกันยายน 2553
มีจำนวน 271,762 คน โดยส่วนใหญ่เป็นประเภท
แรงงานต่างด้าวพิสูจน์สัญชาติและได้รับ
ใบอนุญาตทำงาน จำนวน 142,315 คน (ร้อยละ
52.37) รองลงมาคือประเภทชั่วคราว จำนวน
69,234 คน (ร้อยละ 25.48) ประเภทส่งเสริมการ
ลงทุนฯ จำนวน 22,973 คน (ร้อยละ 8.45) และ
แรงงานต่างด้าวประเภทที่ได้รับอนุญาตทำงานตาม

ข้อตกลง (MOU) จำนวน 22,817 คน (ร้อยละ 8.40) ส่วนประเภทตลอดชีพมีจำนวนน้อยที่สุด คือ 14,423 คน (ร้อยละ 5.31) ของแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายทั้งหมด โดยแรงงานต่างด้าวประเภทชั่วคราวและประเภทส่งเสริมการลงทุนต่างชาติที่มีตำแหน่งงานมากที่สุดคือ ญี่ปุ่น 23,704 ตำแหน่ง หรือร้อยละ 23.35

สำหรับแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายที่ได้รับอนุญาตให้ทำงาน มี 2 กลุ่มใหญ่คือ (1) ชนกลุ่มน้อย มีจำนวน 24,577 คน (ร้อยละ 1.74) และ (2) แรงงานต่างด้าวตามมติ ครม. 3 สัญชาติ คือ พม่า ลาว กัมพูชา ซึ่งได้รับอนุญาตให้ทำงานชั่วคราว เพื่อทดแทนการขาดแคลนแรงงานในประเทศไทย ณ เดือนกันยายน 2553 มีจำนวน 932,255 คน (ร้อยละ 97.43)

แรงงานไทยในต่างประเทศ ในช่วงไตรมาสที่ 3 ปี 2553 มีผู้แจ้งความประสงค์ไปทำงานต่างประเทศจำนวน 34,691 คน โดยแรงงานส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมากที่สุด จำนวน 16,762 คน หรือร้อยละ 67.59 ส่วนใหญ่เป็นผู้มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาจำนวน 14,126 คน หรือร้อยละ 40.72 ส่วนวิธีการเดินทางพบว่าไปโดยวิธีบริษัทจัดหางานจัดส่งมีมากที่สุด จำนวน 14,692 คน หรือร้อยละ 37.35 รองลงมาคือประเภทไปโดยวิธี Re - Entry มีจำนวน 14,365 คน หรือร้อยละ 36.51 และ ส่วนภูมิภาคที่แรงงานไทยไปทำงานส่วนใหญ่จะไปทำงานในภูมิภาคเอเชียจำนวน 21,489 คน หรือร้อยละ 54.62 รองลงมาคือภูมิภาคตะวันออกกลาง จำนวน 7,091 คน หรือร้อยละ 18.02

การพัฒนาศักยภาพแรงงาน มีการฝึกเตรียมเข้าทำงานจำนวน 1,366 คน ลดลงจาก

ไตรมาสที่แล้วจำนวน 1,968 คน โดยกลุ่มอาชีพที่มีการฝึกเตรียมเข้าทำงานสูงสุด คือ กลุ่มอาชีพช่างอุตสาหกรรมศิลป์จำนวน 363 คน หรือร้อยละ 26.57 รองลงมา คือ กลุ่มธุรกิจและบริการจำนวน 341 คน หรือร้อยละ 24.96 และกลุ่มช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ คอมพิวเตอร์จำนวน 310 คน หรือร้อยละ 22.04

สำหรับการฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน ข้อมูล ณ วันที่ 13 ตุลาคม 2553 มีการฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน จำนวน 29,937 คน โดยกลุ่มอาชีพที่ฝึกยกระดับฝีมือสูงสุด คือ กลุ่มธุรกิจและบริการจำนวน 15,691 คน หรือร้อยละ 52.41 รองลงมา คือ กลุ่มช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ คอมพิวเตอร์ จำนวน 4,270 คน หรือร้อยละ 14.26 ส่วนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน มีการทดสอบทั้งสิ้น 6,672 คน เพิ่มขึ้นจากกว่าไตรมาสที่แล้วที่มีจำนวน 4,946 คน โดยการทดสอบมาตรฐานฝีมือแห่งชาติมีการทดสอบมากที่สุด จำนวน 6,515 คน หรือร้อยละ 97.65 รองลงมาคือ ทดสอบฝีมือทำงานเพื่อไปทำงานต่างประเทศมีจำนวน 93 คน ร้อยละ 1.39 และการทดสอบมาตรฐานเฉพาะสถานประกอบการ จำนวน 64 คน หรือร้อยละ 0.96

การคุ้มครองแรงงาน จากการตรวจสถานประกอบการทั้งสิ้น 10,852 แห่ง ซึ่งลดลงจากไตรมาสที่แล้ว 1,832 แห่ง หรือร้อยละ 14.44 มีลูกจ้างที่ผ่านการตรวจจำนวน 541,015 คน โดยลดลงจากไตรมาสที่แล้ว 135,058 คน หรือร้อยละ 19.98 ซึ่งสถานประกอบการที่ตรวจส่วนใหญ่เป็นสถานประกอบการขนาดเล็กมาก (1-4 คน) 2,919 แห่ง หรือร้อยละ 26.90 รองลงมาเป็นสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 5-9 คน จำนวน 2,156 แห่ง ร้อยละ 19.87 สำหรับผลการตรวจ

พบว่าสถานประกอบการส่วนใหญ่ร้อยละ 95.61 ปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมาย

➤ สถานประกอบการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายมีร้อยละ 4.39 ซึ่งมีสัดส่วนเพิ่มขึ้นจากไตรมาสที่แล้ว และสถานประกอบการขนาด 10 - 19 คน ขนาด 20 - 49 คน และขนาด 1-4 คน มีการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายร้อยละ 31.09, 22.90 และ 14.29 ตามลำดับ

➤ เรื่องที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายมากที่สุด คือ เรื่องสวัสดิการ 472 แห่ง รองลงมาคือ เรื่องค่าจ้างขั้นต่ำ 471 แห่ง เรื่องข้อบังคับ 437 แห่ง

➤ ประเภทอุตสาหกรรมที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายมากที่สุด คือ การขายส่ง ขายปลีก การซ่อมรถยนต์ รถจักรยานยนต์ ของใช้ส่วนบุคคล ของใช้ในครัวเรือน ร้อยละ 37.52 รองลงมาคือ การผลิต ร้อยละ 34.52 และโรงแรม และภัตตาคาร ร้อยละ 13.59 ตามลำดับ

การตรวจความปลอดภัยในการทำงาน
มีการตรวจความปลอดภัยในสถานประกอบการทั้งสิ้น 22,220 แห่ง ลูกจ้างที่ผ่านการตรวจ จำนวน 1,821,485 คน โดยสถานประกอบการที่ปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายความปลอดภัย มีจำนวน 19,907 แห่ง ส่วนสถานประกอบการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้อง จำนวน 2,313 แห่ง โดยประเภทอุตสาหกรรมที่มีอัตราการปฏิบัติไม่ถูกต้องสูงสุด ได้แก่ อุตสาหกรรมก่อสร้าง ร้อยละ 16.74 รองลงมาคือ การทำเหมืองแร่ เหมืองหิน ร้อยละ 15.89 การผลิต ร้อยละ 15.01 การประมงร้อยละ 9.30 โรงแรมภัตตาคาร ร้อยละ 5.54 ตามลำดับ

การประสบอันตราย/เจ็บป่วยจากการทำงาน ในช่วงไตรมาสที่ 3 ปี 2553 มีการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน จำนวน

27,139 คน ซึ่งมีสัดส่วนที่ลดลงจากไตรมาสที่แล้ว คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 25.56 ส่วนประเภทของความรุนแรงพบว่า ส่วนใหญ่จะหยุดงานไม่เกิน 3 วัน จำนวน 20,299 คน หรือร้อยละ 74.8 รองลงมาเป็นผู้หยุดงานเกิน 3 วัน จำนวน 6,716 คน หรือร้อยละ 24.75 และเสียชีวิต จำนวน 112 คน หรือร้อยละ 0.41 ตามลำดับ

การเกิดข้อเรียกร้อง/ข้อพิพาทแรงงาน
ในช่วงไตรมาสที่ 3 ปี 2553 มีการแจ้งข้อเรียกร้อง 25 แห่ง 32 ครั้ง ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 17,017 คน ซึ่งเป็นการแจ้งข้อเรียกร้องในกิจการเอกชนทั้งหมด ทั้งนี้ ข้อเรียกร้องสามารถยุติได้โดยระบบทวิภาคีไม่เกิดข้อพิพาทแรงงาน 23 แห่ง ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 14,128 คน โดยสามารถตกลงกันเองได้ 22 แห่ง ส่วนข้อเรียกร้องที่ไม่สามารถตกลงกันได้ในระบบทวิภาคี และเกิดเป็นข้อพิพาทแรงงานมีจำนวน 2 แห่ง ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 2,889 คน และสามารถยุติข้อเรียกร้องได้ทุกแห่ง

สำหรับข้อพิพาทที่เกิดขึ้นมีจำนวน 5 แห่ง ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 6,562 คน โดยพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานสามารถดำเนินการไกล่เกลี่ยและระงับข้อพิพาทแรงงานจนยุติได้ทั้งหมด

การสวัสดิการแรงงาน มีการส่งเสริมให้จัดบริการด้านสวัสดิการแรงงานนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด 3,999 แห่ง ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 285,293 คน พัฒนาเด็กปฐมวัยศูนย์เด็กเล็ก วิทยาเขตสิรินธรวิทยาลัยในพระราชูปถัมภ์ จำนวน 2 แห่ง 1,428 คน

การประกันสังคม ข้อมูล ณ เดือน มิถุนายน 2553 พบว่ามีสถานประกอบการที่ขึ้นทะเบียนประกันสังคมจำนวน 392,413 แห่ง ผู้ประกันตนทั้งสิ้น 8,809,612 คน และไตรมาสนี้มีสถานพยาบาลหลักในสังกัดประกันสังคมที่

เป็นสถานพยาบาลของรัฐบาลจำนวน 151 แห่ง ร้อยละ 62.14 และสถานพยาบาลเอกชน 92 แห่ง ร้อยละ 37.86 ของสถานพยาบาลทั้งหมด สำหรับสถานพยาบาลในเครือข่ายมี 2,220 แห่ง

กองทุนประกันสังคม ข้อมูล ณ กันยายน 2553 มีเงินกองทุน 791,636 ล้านบาท จำนวนผู้ให้บริการมีจำนวน 2,018,250 ราย สำหรับปริมาณการจ่ายเงินประโยชน์ทดแทน ซึ่งมี 7 กรณี ได้แก่ เจ็บป่วย คลอดบุตร ทูพพลภาพ ดาย สงเคราะห์บุตร ชราภาพ และว่างงาน พบว่า การจ่ายเงินกรณีเจ็บป่วยรวม ทัศนธรรมมีการจ่ายเงินสูงสุดถึง 4,350.78 ล้านบาท หรือร้อยละ 46.39 ของเงินประโยชน์ทดแทนที่จ่าย

การเลิกจ้างแรงงาน ไตรมาสที่ 3 (กรกฎาคม – กันยายน 2553) มีผู้ประกันตนที่มาขึ้นทะเบียนขอรับประโยชน์ทดแทนโดยมาขึ้นทะเบียน ผู้ว่างงานที่สำนักงานจัดงานของรัฐ 124,037 คน จำแนกเป็นผู้ถูกเลิกจ้าง 17,854 คน คิดเป็นร้อยละ 14.39 ของจำนวนผู้ประกันตนที่มาขึ้นทะเบียนขอรับประโยชน์ทดแทน สมัครใจลาออก 106,183 คน คิดเป็นร้อยละ 85.61 ของจำนวนผู้ประกันตนที่มาขึ้นทะเบียนขอรับประโยชน์ทดแทน



ภาวะเศรษฐกิจโดยรวม

เศรษฐกิจไทยไตรมาสสองปี 2553 ขยายตัวร้อยละ 9.1 หากปรับปัจจัยฤดูกาลออกแล้ว เศรษฐกิจไทยขยายตัวจากไตรมาสแรก ร้อยละ 0.2 ซึ่งเป็นการขยายตัวติดต่อกันตั้งแต่ ไตรมาสที่ 2 ปี 2552 โดยมีปัจจัยสนับสนุนจากการฟื้นตัวของเศรษฐกิจโลกและความเชื่อมั่นทั้ง ผู้บริโภคและนักลงทุน ส่งผลให้ การผลิต การส่งออก การลงทุนและการบริโภคของภาคเอกชน ขยายตัวอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับรายได้ เกษตรกรเพิ่มขึ้น จากการที่ราคาพืชผลสูงขึ้น อย่างไรก็ตามปัญหาความไม่สงบทางการเมือง ได้ส่งผลกระทบ ต่อ ความเชื่อมั่น ของ นักท่องเที่ยว ทำให้นักท่องเที่ยวต่างชาติที่เดินทางเข้ามาเมืองไทยลดลงร้อยละ 3.6

ประมาณการเศรษฐกิจปี 2553				
(% YOY)	2552		2553	
	ทั้งปี	Q1	Q2	ประมาณการ
GDP (ณ ราคาคงที่)	-2.2	12.0	9.1	7.0-7.5
การลงทุนรวม (ณ ราคาคงที่)	-9.0	12.9	12.2	9.2
ภาคเอกชน	-12.8	15.8	18.5	12.1
ภาครัฐ	2.7	3.8	-3.4	1.7
การบริโภครวม (ณ ราคาคงที่)	-0.1	4.5	6.5	4.0
ภาคเอกชน	-1.1	4.0	6.5	4.1
ภาครัฐบาล	5.8	7.3	6.3	3.9
มูลค่าการส่งออกสินค้า (US\$)	-13.9	32.0	41.8	25.7
ปริมาณ	-14.0	16.5	28.3	17.2
มูลค่าการนำเข้าสินค้า (US\$)	-24.9	63.6	44.8	32.9
ปริมาณ	-22.7	47.4	30.2	24.9
ดุลบัญชีเดินสะพัดต่อ GDP (%)	7.8	6.7	6.0	4.9
เงินเฟ้อ	-0.8	3.8	3.3	3.0-3.5
อัตราการว่างงาน	1.5	1.1	1.3	1.3

สำหรับการประมาณการเศรษฐกิจไทย ในปี 2553 คาดว่าจะขยายตัวร้อยละ 7.0 – 7.5 โดย การส่งออกมีศักยภาพที่จะขยายตัวได้ถึง ร้อยละ 25.7 ภาคการบริโภคของภาคเอกชน ขยายตัวร้อยละ 4.1 และหากสถานการณ์ การเมืองในประเทศในช่วงต่อไปไม่มีเหตุการณ์ ที่มีความรุนแรง ภาคการท่องเที่ยวและภาคการ ลงทุนมีศักยภาพที่จะขยายตัวได้ถึงร้อยละ 4.7 และ 9.2 ตามลำดับ ส่วนอัตราเงินเฟ้อทั่วไปอยู่ ในช่วงร้อยละ 3.0 - 3.5 อัตราการว่างงานร้อยละ 1.3 การเกินดุลบัญชีเดินสะพัดร้อยละ 4.9 ของ GDP

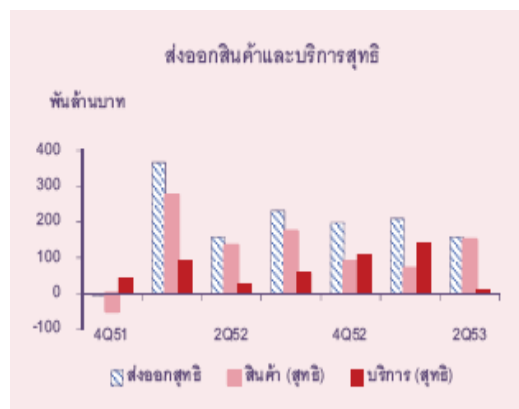
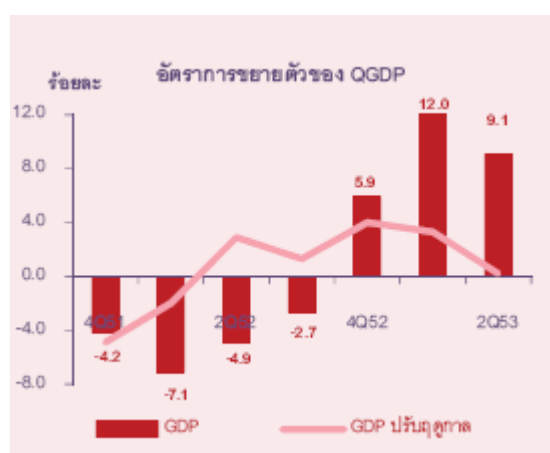
GDP ไตรมาสที่ 2 ที่ปรับค่าฤดูกาล ขยายตัวร้อยละ 0.2 ชะลอลง เมื่อเทียบกับใน ไตรมาสที่แล้วที่ร้อยละ 3.3 สำหรับ GDP ไตรมาส 2/2553 ขยายตัวร้อยละ 9.1 เป็นอัตราที่ สูงแต่ชะลอลงเมื่อเทียบกับร้อยละ 12.0 ใน ไตรมาสที่ผ่านมา การขยายตัวมาจากทั้งด้าน อุปสงค์ในประเทศที่การบริโภคของครัวเรือน ขยายตัวสูงขึ้นร้อยละ 6.5 จากหมวดสินค้าคงทน ประเภทการรถยนต์และเครื่องใช้ไฟฟ้า โดยมี ปัจจัยหลายประการ โดยเฉพาะอัตราเงินเฟ้อที่ ยังอยู่ในระดับต่ำ รายได้เกษตรกรเพิ่มขึ้นจากราคาสินค้าพืชผล และมาตรการกระตุ้น เศรษฐกิจ ของรัฐ การลงทุนรวมขยายตัวร้อยละ 12.2 จาก การลงทุนภาคเอกชนที่ขยายตัวสูงอย่างต่อเนื่อง ส่วนการลงทุนภาครัฐปรับตัวลดลง ในส่วนของ รัฐวิสาหกิจ การใช้จ่ายของรัฐบาลขยายตัว ร้อยละ 6.3 จากการเบิกจ่ายแผนปฏิบัติการไทย



เข้มแข็งด้านอุปสงค์ต่างประเทศ การส่งออกสินค้าและบริการสุทธิปรับตัวสูงขึ้น เมื่อเทียบกับช่วงเดียวกันในปีที่ผ่านมาจากการส่งออกสินค้าที่ขยายตัวถึงร้อยละ 28.3 ในขณะที่การนำเข้าสินค้าชะลอตัวร้อยละ 30.2

ในไตรมาสนี้การผลิตขยายตัวร้อยละ 9.1 โดยภาคนอกเกษตรขยายตัวร้อยละ 10.0 เทียบกับร้อยละ 13.4 ในไตรมาสที่แล้ว โดยเกือบทุกสาขาการผลิตยังคงขยายตัวในระดับสูง แม้ว่าจะมีอัตราชะลอตัว โดยเฉพาะสาขาอุตสาหกรรมที่ขยายตัวร้อยละ 18.0 เป็นผลมาจากอุตสาหกรรมส่งออกปรับตัวดีขึ้นประกอบกับฐานการผลิตในช่วงเดียวกันของปีที่แล้วอยู่ในระดับต่ำ ส่วนภาคเกษตรหดตัวจากสาขาเกษตรกรรมฯ ที่ลดลงตามปริมาณพืชผล

ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (GDP)	(ร้อยละ)						
	2552	2552				2553	
		Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2
ภาคเกษตร	-0.5	2.7	-1.3	-1.5	-2.0	-0.8	-1.1
ภาคนอกเกษตร	-2.4	-8.0	-5.2	-2.8	7.0	13.4	10.0
GDP	-2.2	-7.1	-4.9	-2.7	5.9	12.0	9.1
GDP ปรับฤดูกาล		-2.0	2.9	1.3	4.0	3.3	0.2



สัญญาณบวกในไตรมาสสอง ปี 2553 ได้แก่

(1) การส่งออกขยายตัวสูงขึ้นอย่างชัดเจน มูลค่าการส่งออกสินค้าในรูปดอลลาร์สหรัฐฯ ขยายตัวร้อยละ 41.8 เร่งตัวขึ้นจากที่ขยายตัวร้อยละ 32.0 ในไตรมาสแรก ปี 2553 การส่งออกสินค้าหลักๆ ได้แก่ รถยนต์ อุปกรณ์ และชิ้นส่วน ประกอบเครื่องใช้ไฟฟ้า เครื่องปรับอากาศ และ อัญมณี เครื่องประดับ ขยายตัวร้อยละ 97.1 43.5 37.2 และ 236.6 ตามลำดับ

(2) ค่าใช้จ่ายภาคครัวเรือน ขยายตัวร้อยละ 6.5 เป็นการขยายตัวอย่างต่อเนื่องจากไตรมาสที่ผ่านมา เนื่องจากราคาพืชผลหลักเพิ่มขึ้นร้อยละ 27.8 โดยเฉพาะราคายางพารามันสำปะหลัง และข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ เพิ่มขึ้นร้อยละ 108.7 93.8 และ 26.9 ตามลำดับ ทำให้รายได้เกษตรกรเพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 30.0 ประกอบกับภาวะการจ้างงานอยู่ในเกณฑ์ที่ดี โดยมีอัตราการว่างงานร้อยละ 1.3

(3) การลงทุนในภาคเอกชน ขยายตัวร้อยละ 18.5 ปรับตัวดีขึ้นจากที่ขยายตัวร้อยละ 15.8 ในไตรมาสที่ผ่านมา เป็นการขยายตัวทั้งการลงทุนในสิ่งก่อสร้างและเครื่องมือเครื่องจักร จะเห็นได้จากปริมาณการจำหน่ายปูนซีเมนต์

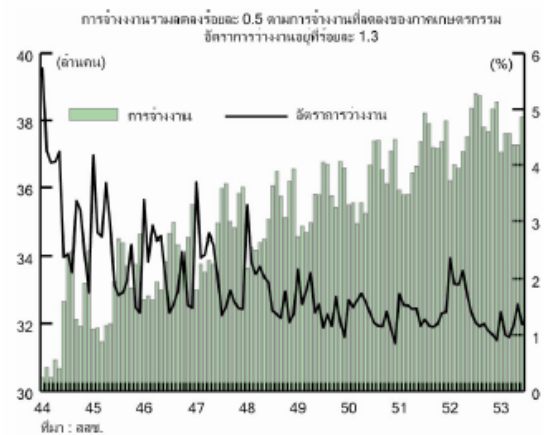
และการนำเข้าสินค้าทุน ที่ขยายตัวร้อยละ 12.2 และ 35.2 ปรับตัวดีขึ้นจากไตรมาสที่ผ่านมาที่ขยายตัวร้อยละ 7.2 และ 23.8 ตามลำดับ

(4) ภาคอุตสาหกรรม ขยายตัวร้อยละ 18.0 โดยเฉพาะอุตสาหกรรมการผลิตเพื่อการบริโภคภายในประเทศ ได้แก่ รถยนต์นั่ง รถจักรยานยนต์ วัสดุก่อสร้าง เหล็กและผลิตภัณฑ์เหล็ก และยางและผลิตภัณฑ์ยาง ขยายตัวร้อยละ 93.9 36.3 10.4 32.7 และ 16.8 ตามลำดับ ตามการฟื้นตัวของอุปสงค์ภายในประเทศและภาวะการก่อสร้างที่มีแนวโน้มปรับตัวดีขึ้น อัตราการใช้กำลังการผลิตในภาคอุตสาหกรรมโดยรวมอยู่ที่ระดับร้อยละ 66.1 ปรับตัวดีขึ้นจากร้อยละ 58.4 ในช่วงเดียวกันของปีที่ผ่านมา

ถึงแม้ว่าในช่วงไตรมาสที่ 2 ประเทศไทยประสบปัญหาความไม่สงบทางการเมืองที่ส่งผลกระทบโดยตรงต่อภาคการท่องเที่ยว ทำให้นักท่องเที่ยวที่เดินทางเข้ามาเมืองไทยมีจำนวน 2.9 ล้านคน ลดลงร้อยละ 3.6 แต่เมื่อรวมในครึ่งปีแรกมีจำนวนนักท่องเที่ยวจำนวน 7.5 ล้านคน ขยายตัวร้อยละ 13.7 เมื่อเทียบกับช่วงเดียวกันของปีที่ผ่านมา แสดงให้เห็นว่าภาคการท่องเที่ยวของไทยก็ยังมีศักยภาพที่สามารถขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทยได้สูง

การจ้างงาน ไตรมาสที่ 2 ปี 2553 มีการจ้างงาน 37.46 ล้านคน ลดลงร้อยละ 0.5 เมื่อเทียบกับช่วงเดียวกันของปีที่ผ่านมา ตามการจ้างงานของภาคเกษตรที่ลดลงร้อยละ 6.6 ส่วนนอกภาคเกษตรขยายตัวร้อยละ 3.1 โดยเฉพาะสาขาก่อสร้างและค้าส่งค้าปลีกเพิ่มขึ้นร้อยละ 9.3 และ 4.9 ตามลำดับ ตามการฟื้นตัวของภาวะ

เศรษฐกิจภายในประเทศและทางการก่อสร้างสำหรับผู้ว่างงานเฉลี่ยในไตรมาสนี้มีจำนวน 4.99 แสนคน ลดลงจำนวน 1.74 แสนคนเมื่อเทียบกับช่วงเดียวกันของปีก่อน หรือลดลงร้อยละ 25.9 โดยมีอัตราการว่างงานร้อยละ 1.3 ส่งผลให้จำนวนผู้ขอขึ้นทะเบียนเพื่อขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานลดลงร้อยละ 18.5 สถานการณ์ดึงดูดของแรงงานในสาขาอุตสาหกรรมเริ่มผ่อนคลาย สะท้อนจากสัดส่วนของตำแหน่งงานว่างทั้งประเทศต่อผู้สมัครงานใหม่ เท่ากับ 0.7 เทียบกับไตรมาสที่ผ่านมาที่ 1.0 ส่งผลให้การจ้างงานในสาขาดังกล่าวขยายตัวร้อยละ 0.8 จากที่ลดลงร้อยละ 1.1 ในไตรมาสที่ผ่านมา อย่างไรก็ตาม ยังมีบางกลุ่มอุตสาหกรรมที่ประสบกับปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่มีฝีมือ ได้แก่ กลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตอิเล็กทรอนิกส์และยานยนต์



การจ้างงานจำนวนคนสาขาการผลิต

%YoY	2552								2553		
	ทั้งปี	H1	H2	Q1	Q2	Q3	Q4	H1	Q1	Q2	
การจ้างงานรวม	1.9	2.4	1.5	1.9	2.3	1.4	1.8	0.5	2.6	-0.5	
- ภาคเกษตร	-0.1	1.7	-1.5	0.8	2.4	-0.8	-2.3	-4.2	2.8	-6.6	
- นอกภาคเกษตร	3.1	2.3	4.0	2.5	2.2	3.1	4.9	4.0	2.5	3.1	
อุตสาหกรรม	-1.5	-3.5	0.7	-3.7	-4.6	1.3	0.2	2.4	-1.1	0.8	
ก่อสร้าง	4.0	4.5	3.5	3.4	5.2	1.6	5.3	5.3	-1.2	9.3	
โรงแรมและภัตตาคาร	8.8	7.5	10.1	7.7	7.3	8.7	11.4	7.3	10.3	1.7	
ค้าส่งและค้าปลีก	5.1	5.4	4.8	5.5	5.3	4.2	5.4	3.9	2.9	4.9	
จำนวนผู้ว่างงาน (แสนคน)	5.7	7.3	4.2	7.8	6.7	4.6	3.8	4.7	4.3	5.0	
อัตราการว่างงาน	1.5	1.9	1.1	2.0	1.8	1.2	1.0	1.2	1.1	1.3	

ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ



การบริหารนโยบายเศรษฐกิจที่สำคัญในช่วงที่เหลือของปี ได้แก่ 1) การเร่งรัดฟื้นฟูภาพลักษณ์ของประเทศไทยในสายตานักท่องเที่ยวและนักลงทุนต่างชาติ รวมทั้งการเร่งรัดการดำเนินการตามแผนการปรองดองอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในระบบเศรษฐกิจ 2) การแก้ไขปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการขยายตัวทางเศรษฐกิจ โดยเฉพาะปัญหาข้อกฎหมายสิ่งแวดล้อมในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุดและประเด็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับรัฐธรรมนูญมาตรา 67 วรรค 2 รวมถึงการขาดแคลนแรงงานในอุตสาหกรรมสำคัญ ๆ 3) การดูแลและแก้ไขปัญหาการผลิตภาคการเกษตรรวมถึงการรักษาเสถียรภาพราคาสินค้าเกษตรอย่างเหมาะสมภายใต้สถานการณ์ที่ปริมาณน้ำในเขื่อนยังอยู่ในระดับที่ต่ำกว่าเกณฑ์ปกติ รวมถึงการแข็งค่าของเงินบาทท่ามกลางแนวโน้มการอ่อนค่าอย่างต่อเนื่องของเงินดอลลาร์ 4) การเร่งรัดโครงการลงทุนสำคัญๆ ภายใต้แผนปฏิบัติการไทยเข้มแข็ง 2555 ให้มีความต่อเนื่อง รวมทั้งการเตรียมโครงการสำคัญ ๆ ภายใต้กรอบงบประมาณประจำปี 2554 ให้มีความพร้อมต่อการดำเนินงานและการเบิกจ่าย

โดยเฉพาะในช่วงไตรมาสสุดท้ายของปี 2553 และในไตรมาสแรกของปี 2554 ซึ่งอัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจมีแนวโน้มที่จะชะลอตัวลงตามแนวโน้มการลดลงของแรงขับเคลื่อนจากเศรษฐกิจโลกและข้อจำกัดการขยายตัวจากฐานที่สูงขึ้น และ 5) การดำเนินนโยบายการเงินและอัตราแลกเปลี่ยนอย่างสมดุลเพื่อรักษาเสถียรภาพทางเศรษฐกิจและสนับสนุนการขยายตัวทางเศรษฐกิจภายใต้แนวโน้มแรงกดดันในการแข็งค่าของเงินบาทและความเสี่ยงด้านความผันผวนของการเคลื่อนย้ายเงินทุนและอัตราแลกเปลี่ยนระหว่างค่าเงินสกุลหลัก

เอกสารอ้างอิง :

- **Economic Outlook** ภาวะเศรษฐกิจไทยไตรมาสสองและแนวโน้มปี 2553 ; แลงข่าว 9.30 น. สิงหาคม 2553, สำนักยุทธศาสตร์และการวางแผนเศรษฐกิจมหภาค สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ จาก <http://www.nesdb.go.th>

- เอกสาร **ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศไตรมาส 2/2553** (Gross Domestic Product: Q2/2010); ISSN 1513 8062, สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 23 สิงหาคม 2553 จาก <http://www.nesdb.go.th>



สะกิดต่อมฮา!!!

ภาษาอังกฤษก้าวหน้า

สมชาย “ คุณแม่ครับ ตอนนี้องาษาอังกฤษของผม่ก้าวหน้าไปมากแล้วนะครับ”

แม่ “ ลูกรู้ได้อ่างไรจ๊ะ ? คุณครูบอกลูกหรือ ?”

สมชาย “ ไม่ใช่หรอครับแม่ คือว่าวันนี้มีฝรั่งมาพูดกับผม่”

แม่ “ แล้วลูกรู้หรือว่าเขาพูดว่าอะไร ?”

สมชาย “ ผม่รู้แต่ว่าเขากำลังพูดภาษาอังกฤษนะครับ”



สถานการณ์แรงงาน

สถานการณ์แรงงานไตรมาส 3 ปี 2553 ช่วงเดือนกรกฎาคม-กันยายน 2553 ขอนำเสนอ ข้อมูลในประเด็นต่าง ๆ ตามลำดับคือ

1. กำลังแรงงาน การมีงานทำ การว่างงาน
2. การส่งเสริมการมีงานทำ
3. การพัฒนาศักยภาพแรงงาน
4. การคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการ
- 5 การประกันสังคม

และ 6 การเลิกจ้าง

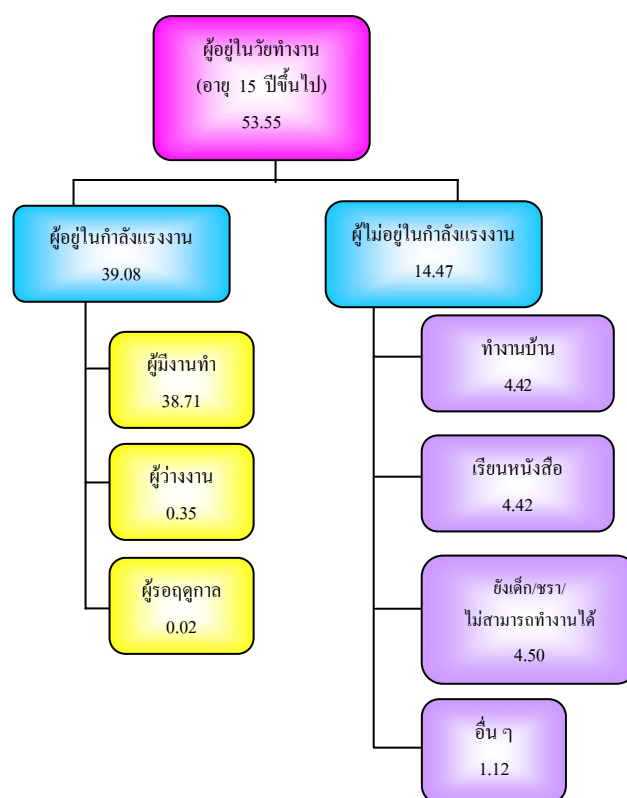
1. กำลังแรงงาน การมีงานทำ การว่างงาน

ข้อมูลกำลังแรงงาน การมีงานทำ และการว่างงาน เป็นข้อมูลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร โดยสำนักงานสถิติแห่งชาติดำเนินการสำรวจเป็นรายเดือนและประมวลผลเป็นไตรมาส สำหรับไตรมาส 3 ปี 2553 (กรกฎาคม - กันยายน 2553) การประมวลผลใช้ข้อมูลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรเดือนสิงหาคม ปี 2553 เป็นตัวแทนในการนำเสนอข้อมูลไตรมาสนี้ จากผลการสำรวจเดือนสิงหาคม 2553 พบว่าประเทศไทยมีผู้อยู่ในวัยทำงานหรืออายุ 15 ปีขึ้นไป จำนวน 53.55 ล้านคน จำแนกเป็นผู้ในกำลังแรงงาน ได้แก่ ผู้มีงานทำ ผู้ว่างงาน และผู้รอฤดูกาล จำนวน 39.08 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 72.98 ของประชากรวัยแรงงานทั้งหมด ขณะที่ผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน ได้แก่ ผู้ทำงานบ้าน เรียนหนังสือ เด็กคนชราที่ไม่สามารถทำงานได้มีร้อยละ 27.02 ของผู้ในวัยแรงงานทั้งหมด หรือ 14.47 ล้านคน ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาผู้ในวัยทำงานหรืออายุ 15 ปีขึ้นไป

ที่มีจำนวน 53.55 ล้านคน พบว่ามีสัดส่วนที่เพิ่มขึ้นจากเดือนเดียวกันของปีที่ผ่านมาจำนวน 6.50 แสนคน คิดเป็นร้อยละ 1.23 แต่มีสัดส่วนใกล้เคียงกันกับเดือนที่แล้ว (กรกฎาคม 2553) ที่มีจำนวน 53.50 ล้านคน โดยเพิ่มขึ้นจากเดือนที่แล้วเล็กน้อยจำนวน 5.0 หมื่นคน คิดเป็นเพียงร้อยละ 0.9

แผนภูมิ 1 ประมาณการการมีงานทำของประชากร ณ เดือนสิงหาคม ปี 2553

หน่วย : ล้านคน



ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ ณ เดือนสิงหาคม 2553

กลุ่มผู้ในวัยทำงาน (ผู้มีอายุ 15 ปีขึ้นไป) จำนวน 53.55 ล้านคนนี้พบว่าเป็นผู้ในกำลังแรงงาน 39.08 ล้านคน โดยจำแนกเป็น ผู้มีงานทำ 38.71 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 99.06 ของผู้ในกำลังแรงงานทั้งหมด ขณะที่

ผู้ว่างงานมี 3.53 แสนคน หรือร้อยละ 0.90 ของผู้อยู่ในกำลังแรงงาน ผู้รอดูฤกษ์ มีจำนวนประมาณ 2 หมื่นคน (ร้อยละ 0.05) ซึ่งหากพิจารณาจำนวน ผู้มีงานทำในเดือนนี้ พบว่ามีจำนวนลดลงจากเดือนที่แล้ว 3.0 แสนคน คิดเป็นสัดส่วนที่เพิ่มขึ้นร้อยละ 7.81 อย่างไรก็ตาม เมื่อเปรียบเทียบกับเดือนเดียวกันของปีที่ผ่านมา พบว่า มีจำนวนเพิ่มขึ้นร้อยละ 1.07 (4.1 แสนคน) เมื่อวิเคราะห์อัตราการมีงานทำหรืออัตราจ้างงาน ซึ่งคำนวณจากสัดส่วนผู้มีงานทำต่อผู้อยู่ในกำลังแรงงานเดือนนี้มีอัตราร้อยละ 99.05 แสดงให้เห็นว่าผู้อยู่ในกำลังแรงงาน 100 คน จะมีการจ้างงานประมาณ 99 คน ซึ่งอัตราการจ้างงานในภาพรวมเดือนนี้มีสัดส่วนใกล้เคียงกับเดือนที่แล้วที่มีอัตรา 98.84 และใกล้เคียงกับเดือนเดียวกันของปีที่ผ่านมาที่มีอัตรา 98.73

ส่วนอัตราว่างงานซึ่งคำนวณจากผู้ว่างงานต่อผู้อยู่ในกำลังแรงงานในเดือนสิงหาคม 2553 ประมาณการว่ามีอัตรา 0.90 พบว่าเท่ากับเดือนที่ผ่านมาและเมื่อเปรียบเทียบกับเดือนเดียวกันของปีที่ผ่านมา พบว่ามีอัตราลดลงโดยเดือนสิงหาคม 2552 มีอัตราว่างงาน 1.20 แสดงให้เห็นว่า ในไตรมาสที่เศรษฐกิจฟื้นตัวแล้ว ธุรกิจมีการจ้างงานมากขึ้นทำให้อัตราการว่างงานลดลง สำหรับตัวเลขในกลุ่มของผู้ที่ไม่อยู่ในกำลังแรงงานในเดือนนี้มีจำนวน 14.47 ล้านคน พบว่าเป็นผู้ทำงานบ้าน ผู้เรียนหนังสือ และเด็ก คนชราที่ไม่สามารถทำงานได้โดยมีจำนวน 4.43 4.42 และ 4.50 ล้านคน ตามลำดับ

ตาราง 1 ประชากรจำแนกตามสถานภาพแรงงาน

ณ เดือนสิงหาคม 2553

หน่วย : ล้านคน

สถานภาพแรงงาน	ส.ค.52	ก.ค.53	ส.ค.53
ประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป	52.90	53.50	53.55
ผู้อยู่ในกำลังแรงงาน	38.77	38.86	39.08
- ผู้มีงานทำ	38.30	38.41	38.71
- ผู้ว่างงาน	0.45	0.35	0.35
- กำลังแรงงานที่รอดูฤกษ์	0.02	0.10	0.02
ผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน	14.13	14.64	14.47
- ทำงานบ้าน	4.39	4.47	4.43
- เรียนหนังสือ	4.38	4.35	4.42
- ยังเด็ก ชรา/ไม่สามารถทำงานได้	4.45	4.52	4.50
- อื่น ๆ	0.91	1.32	1.12
อัตราการจ้างงานต่อกำลังแรงงาน	98.79	98.84	99.05
อัตราการว่างงาน	1.2	0.9	0.9

ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ

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

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

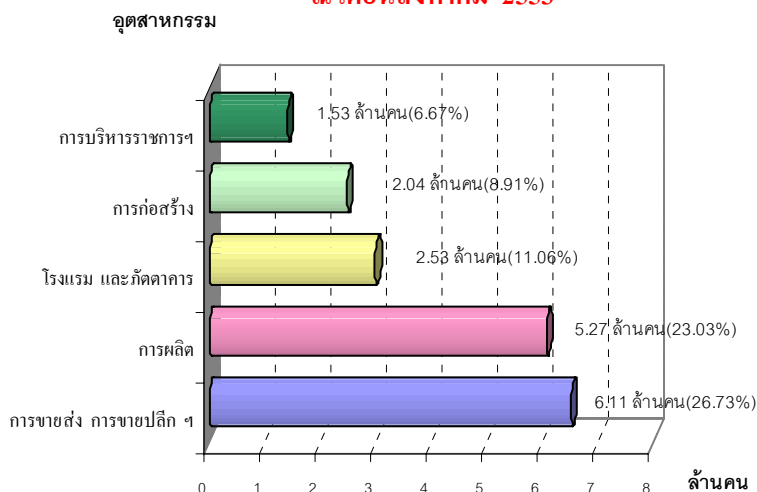
สำหรับจำนวนผู้มีงานทำในเดือนสิงหาคม 2553 ที่มี 38.71 ล้านคน พบว่าทำงานในภาคเกษตรกรรม 15.82 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 40.87 ของผู้มีงานทำทั้งหมด ซึ่งมีจำนวนเพิ่มขึ้นจากเดือนที่ผ่านมาจำนวน 8.1 แสนคน คิดเป็นร้อยละ 5.40 (เดือนกรกฎาคม 2553 มีจำนวน 15.01 ล้านคน) และเมื่อเทียบกับเดือนเดียวกันของปีที่ผ่านมาพบว่ามีสัดส่วนใกล้เคียงกันโดยเดือนสิงหาคม 2552 มีจำนวน 15.45 ล้านคน เพิ่มขึ้น 3.70 แสนคน คิดเป็นร้อยละ 2.4 แรงงานนอกภาคเกษตรกรรมเดือนนี้มีจำนวน 22.89 ล้านคน (ร้อยละ 59.13) ลดลงจากเดือนที่แล้วที่มี 23.40 ล้านคน โดยเพิ่มขึ้น 0.51 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 2.18 และเมื่อเปรียบเทียบกับ

เดือนเดียวกันของปีที่ผ่านมาพบว่า แรงงานนอกภาคเกษตรกรรมเดือนนี้มีสัดส่วนลดลงร้อยละ 0.18 (เดือนสิงหาคม 2552 มีจำนวน 22.85 ล้านคน) ทั้งนี้ ในเดือนสิงหาคม 2553 นี้พบว่า กลุ่มผู้ทำงานนอกภาคเกษตรกรรมจะทำงานในสาขาการขนส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ รถจักรยานยนต์ ฯ มากที่สุด มี 6.11 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 26.73 ของผู้ทำงานนอกภาคเกษตรกรรมทั้งหมด รองลงมาคือสาขาการผลิต มีจำนวน 5.27 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 23.03 ของผู้ทำงานนอกภาคเกษตรกรรมทั้งหมด สาขาโรงแรมและภัตตาคาร 2.53 ล้านคน ร้อยละ 11.06 สาขาการก่อสร้าง 2.04 ล้านคน ร้อยละ 8.91 และสาขาการบริหารราชการ และการป้องกันประเทศฯ 1.53 ล้านคน ร้อยละ 6.67 (ตารางภาคผนวกที่ 2 และแผนภูมิ 2)

แผนภูมิ 2 ผู้มีงานทำจำแนกตามประเภท

อุตสาหกรรมนอกภาคเกษตรกรรม 5 อันดับแรก

ณ เดือนสิงหาคม 2553



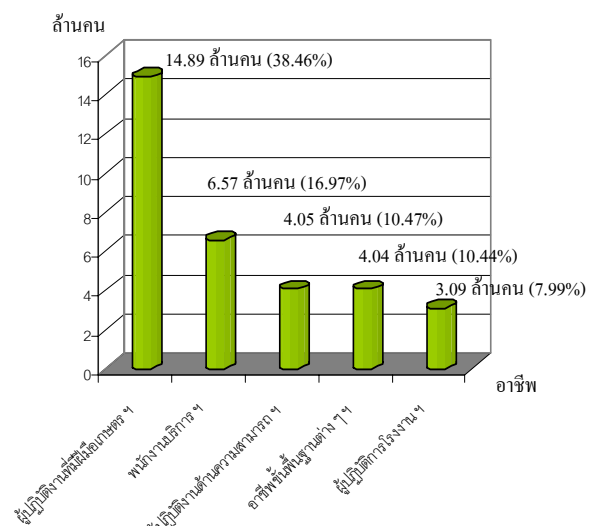
ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ เดือนสิงหาคม 2553

เมื่อพิจารณาผู้มีงานทำตามอาชีพในเดือนนี้ พบว่าอาชีพที่มีผู้ทำงานมากที่สุด 5

อันดับแรกคือ 1) ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือด้านการเกษตรและการประมง มีจำนวน 14.89 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 38.46 2) พนักงานบริการและพนักงานในร้านค้าและตลาด 6.57 ล้านคน ร้อยละ 16.97 3) ผู้ปฏิบัติงานด้านความสามารถทางฝีมือและธุรกิจการค้าที่เกี่ยวข้อง 4.05 ล้านคน ร้อยละ 10.47 และ 4) อาชีพขั้นพื้นฐานต่าง ๆ ในด้านการขายและให้บริการ 4.04 ล้านคน ร้อยละ 10.44 5) ผู้ปฏิบัติการโรงงานและเครื่องจักรและผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ 3.09 ล้านคน ร้อยละ 7.99 (ตารางภาคผนวกที่ 3 และแผนภูมิ 3)

แผนภูมิ 3 ผู้มีงานทำจำแนกตามอาชีพ (5 อันดับแรก)

ณ เดือนสิงหาคม 2553

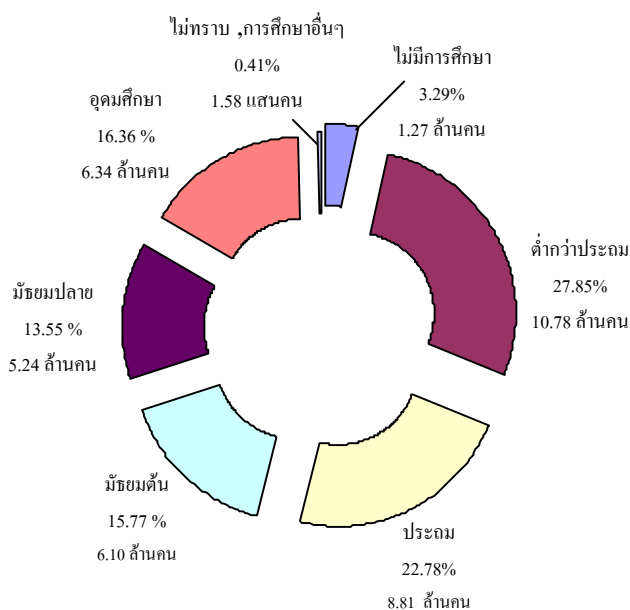


ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ เดือนสิงหาคม 2553

หากศึกษาถึงระดับการศึกษาของผู้มีงานทำพบว่าเดือนสิงหาคม 2553 นี้ ผู้มีงานทำส่วนใหญ่เป็นผู้มีการศึกษาในระดับต่ำกว่าประถมศึกษา จำนวน 10.78 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 27.85 รองลงมาเป็นผู้มีการศึกษาระดับประถมศึกษาจำนวน 8.82 ล้านคน (ร้อยละ 22.78) อุดมศึกษาจำนวน 6.34 ล้านคน (ร้อยละ

16.36) ซึ่งมีสัดส่วนใกล้เคียงกับระดับมัธยมศึกษาตอนต้น 6.10 ล้านคน (ร้อยละ 15.77) ส่วนผู้มีงานทำที่ไม่มีการศึกษามีจำนวนน้อยที่สุดคือ 1.27 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 3.29 (ตารางภาคผนวกที่ 4)

**แผนภูมิ 4 ผู้มีงานทำจำแนกตามระดับการศึกษา
ณ เดือนสิงหาคม 2553**

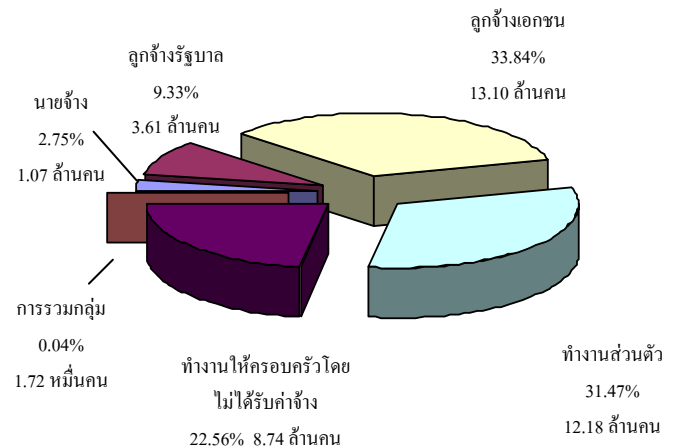


ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ เดือนสิงหาคม 2553

ในด้านสถานภาพการทำงานของผู้มีงานทำพบว่าส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างเอกชน กล่าวคือ ร้อยละ 33.84 (13.10 ล้านคน) รองลงมาคือทำงานส่วนตัวและช่วยธุรกิจครอบครัวหรือทำงานให้ครอบครัวโดยไม่ได้รับค่าจ้างมีร้อยละ 31.47 (12.18 ล้านคน) และร้อยละ 22.56 (8.74 ล้านคน) ตามลำดับ ส่วนผู้มีงานทำที่มีสถานภาพเป็นนายจ้างมีเพียงร้อยละ 2.75 (1.07 ล้านคน) นอกจากนี้ยังพบว่าการรวมกลุ่มเพื่อทำงานเป็นกลุ่มอาชีพมีร้อยละ 0.04 (1.72 หมื่นคน)

แผนภูมิ 5 ผู้มีงานทำจำแนกตามสถานภาพ

การทำงาน ณ เดือนสิงหาคม 2553

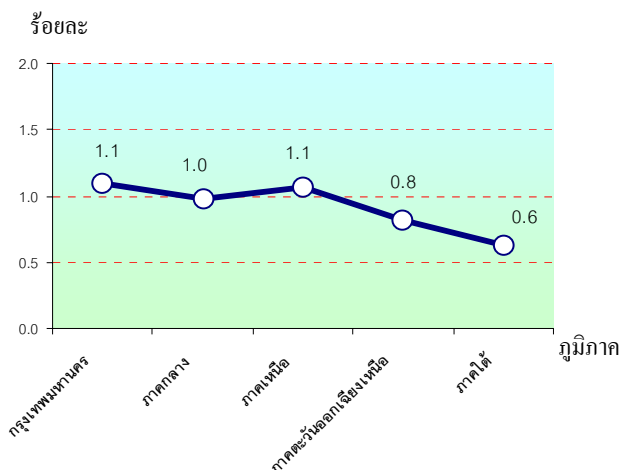


ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ เดือนสิงหาคม 2553

ในประเด็นของผู้ว่างงาน พบว่าจำนวนผู้ว่างงานทั่วประเทศในเดือนสิงหาคม 2553 มีประมาณ 3.53 แสนคน โดยภูมิภาคที่มีจำนวนผู้ว่างงานสูงสุดคือภาคตะวันออกเฉียงเหนือประมาณ 1.07 แสนคน คิดเป็นร้อยละ 30.23 ของผู้ว่างงานรวมทุกภูมิภาค รองลงมาคือภาคกลางจำนวน 0.92 แสน (ร้อยละ 25.99) ภาคเหนือมีจำนวน 0.78 แสนคน (ร้อยละ 22.03) กรุงเทพมหานครที่มีจำนวน 0.43 แสนคน (ร้อยละ 12.15) ภูมิภาคที่มีผู้ว่างงานน้อยที่สุดคือภาคใต้จำนวนประมาณ 0.34 แสนคน (ร้อยละ 9.60) แต่เมื่อพิจารณาอัตราการว่างงานโดยการคำนวณจากจำนวนผู้ว่างงานต่อกำลังแรงงานปัจจุบันหรือผู้อยู่ในกำลังแรงงานจะพบว่าอัตราการว่างงานภาพรวมของประเทศในเดือนสิงหาคม 2553 มีอัตราร้อยละ 0.9 ซึ่งเป็นอัตราลดลงจากช่วงเดียวกันของปีที่ผ่านมาที่มีอัตรา 1.20 และเท่ากันเดือนที่แล้วเมื่อพิจารณาสัดส่วนผู้ว่างงาน แต่ละภูมิภาคต่อกำลังแรงงานในแต่ละภูมิภาค (อัตราว่างงานตามภูมิภาค) จะพบว่าภูมิภาคที่มีอัตรา

การว่างงานสูงสุดได้แก่กรุงเทพมหานคร และเหนือโดยมีอัตราว่างงานร้อยละ 1.10 รองลงมาคือภาคกลางร้อยละ 1.00 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือร้อยละ 0.80 ภาคที่มีอัตราว่างงานน้อยที่สุดในเดือนนี้ คือ ภาคใต้มีอัตราว่างงานร้อยละ 0.60

**แผนภูมิ 6 อัตราว่างงานจำแนกตามภูมิภาค
ณ เดือนสิงหาคม 2553**

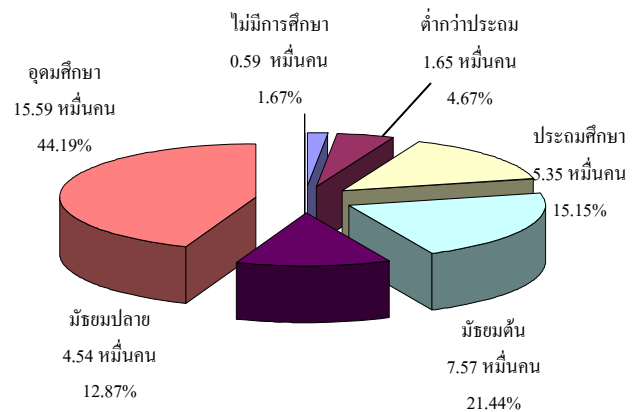


ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ เดือนสิงหาคม 2553

หมายเหตุ : อัตราการว่างงาน $\times 100$
ผู้อยู่ในกำลังแรงงาน

ในจำนวนผู้ว่างงานที่มี 3.53 แสนคนพบว่าผู้ว่างงานที่มีการศึกษาระดับอุดมศึกษามีจำนวนสูงสุดถึง 15.59 หมื่นคน คิดเป็นร้อยละ 44.19 ของผู้ว่างงานทั้งหมด รองลงมาคือระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 7.57 หมื่นคน (ร้อยละ 21.44) และระดับประถมศึกษา 5.35 หมื่นคน (ร้อยละ 15.15) ซึ่งมีสัดส่วนใกล้เคียงกับระดับมัธยมศึกษาตอนปลายที่มี 4.54 หมื่นคน (ร้อยละ 12.87) ขณะที่ผู้ว่างงานที่ไม่มีการศึกษา มี 5.9 พันคน (ร้อยละ 1.67 ของผู้ว่างงานทั้งหมด)

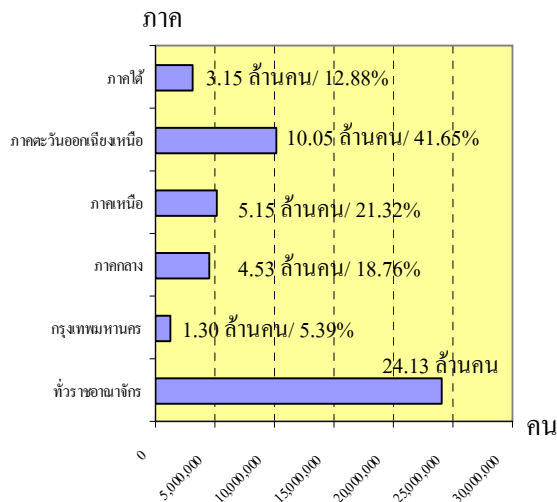
แผนภูมิ 7 ผู้ว่างงานและอัตราการว่างงานจำแนกตามระดับการศึกษา ณ เดือนสิงหาคม 2553



ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ เดือนสิงหาคม 2553

สำหรับแรงงานนอกระบบ สำนักงานสถิติแห่งชาติได้ดำเนินการสำรวจข้อมูลแรงงานนอกระบบรอบใหม่ โดยสำรวจในปี 2553 พบว่าในปี 2552 ผู้มีงานทำที่อยู่ในแรงงานนอกระบบมีจำนวน 24.13 ล้านคน เป็นสัดส่วนที่ลดลงจากการสำรวจในปี 2552 จำนวน 0.19 ล้านคน ปี 2552 มีแรงงานนอกระบบ 24.33 ล้านคน คิดเป็นอัตราที่เพิ่มขึ้นร้อยละ 0.78 โดยที่ปี 2553 นี้พบว่าภูมิภาคที่มีจำนวนผู้มีงานทำที่อยู่ในแรงงานนอกระบบมากที่สุด คือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีจำนวน 10.05 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 41.65 ของจำนวนแรงงานนอกระบบทั้งหมด รองลงมาคือภาคเหนือ 5.15 ล้านคน (ร้อยละ 21.32) ภาคกลาง 4.53 ล้านคน (ร้อยละ 18.76) และภาคใต้ 3.15 ล้านคน (ร้อยละ 12.88) ภาคที่มีแรงงานนอกระบบน้อยที่สุดคือ กรุงเทพมหานคร มีจำนวน 1.30 ล้านคน (ร้อยละ 5.39)

แผนภูมิ 8 จำนวนผู้มีงานทำที่อยู่ในแรงงานนอกระบบจำแนกตามภูมิภาค ปี 2553

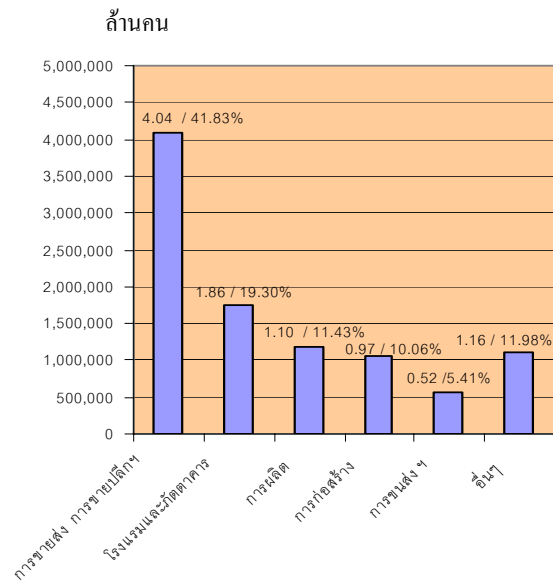


ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ

ทั้งนี้ แรงงานนอกระบบเหล่านี้จะทำงานในภาคเกษตรกรรม ซึ่งได้แก่ ทำการเกษตรกรรมและการประมงเป็นส่วนใหญ่ กล่าวคือมีจำนวน 14.49 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 60.02 ขณะที่นอกภาคเกษตรกรรมมี 9.65 ล้านคน (ร้อยละ 39.98) ซึ่งแรงงานนอกระบบในภาคเกษตรกรรมลดลงจากปี 2552 ซึ่งมีแรงงานนอกระบบ 14.76 ล้านคน (ลดลงร้อยละ 1.83) และแรงงานนอกภาคเกษตรเพิ่มขึ้นจาก 9.56 ล้านคน ในปี 2551 เป็น 9.65 ล้านคน คิดเป็นสัดส่วนที่เพิ่มขึ้นร้อยละ 0.94 (0.09 ล้านคน) โดยกลุ่มนอกภาคเกษตรไตรมาสนี้เมื่อพิจารณาจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรมพบว่าอุตสาหกรรมที่มีจำนวนแรงงานนอกระบบสูงสุด 5 อันดับแรก คือ 1) การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ฯ จำนวน 4.04 ล้านคน (ร้อยละ 41.83 ของแรงงานนอกระบบนอกภาคเกษตรทั้งหมด) 2) โรงแรมและภัตตาคาร 1.86 ล้านคน (ร้อยละ 19.30 ของแรงงานนอกระบบนอกภาคเกษตรทั้งหมด) 3) การผลิต 1.10 ล้านคน (ร้อยละ 11.43 ของแรงงานนอกระบบนอกภาคเกษตรทั้งหมด) 4) การก่อสร้าง 0.97 ล้านคน (ร้อยละ 10.06 ของแรงงานนอกระบบนอกภาคเกษตร

ทั้งหมด) และ 5) การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม จำนวน 0.52 ล้านคน (ร้อยละ 5.41 ของแรงงานนอกระบบนอกภาคเกษตรทั้งหมด) (รายละเอียดปรากฏในตารางภาคผนวกที่ 5)

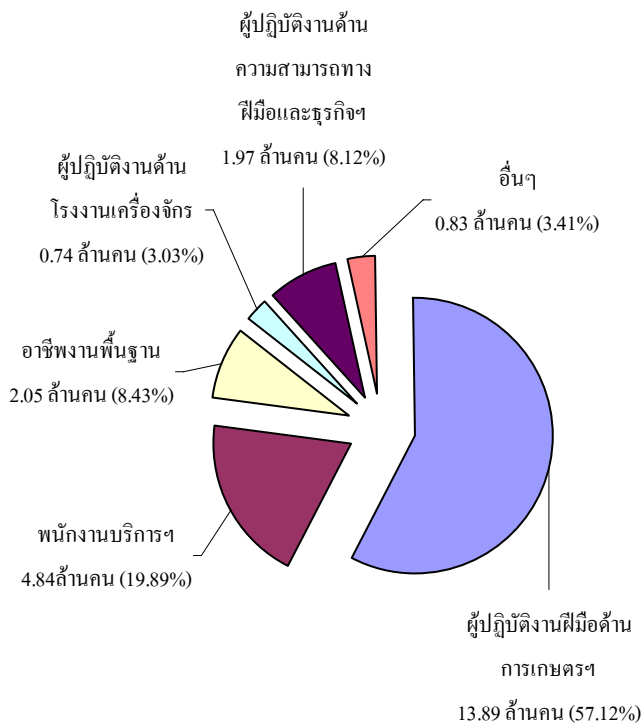
แผนภูมิ 9 ผู้ที่อยู่ในแรงงานนอกระบบ จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรมนอกภาคเกษตร (5 อันดับแรก) ปี 2552



ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ

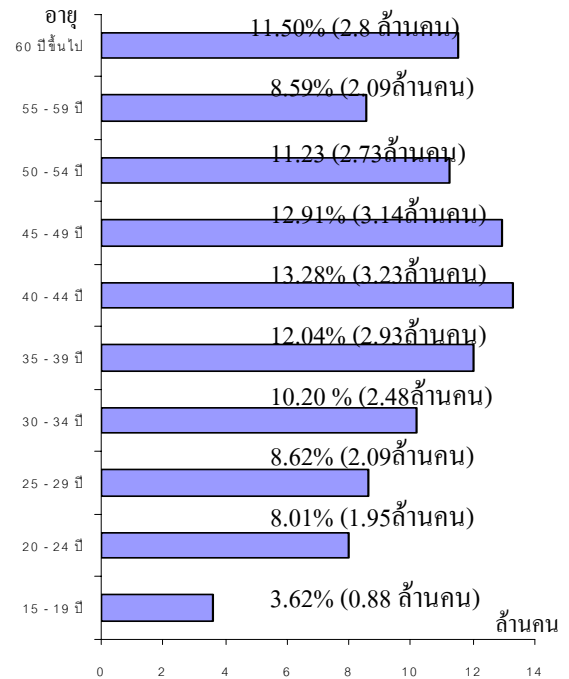
เมื่อพิจารณาแรงงานนอกระบบจำแนกตามอาชีพ โดยใช้ข้อมูลปี 2552 เป็นตัวแทนในการนำเสนอข้อมูลในไตรมาสที่พบว่ามีการทำในอาชีพต่าง ๆ สูงสุด 5 อันดับแรก คือ 1) ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือ ด้านเกษตรและประมง จำนวน 13.89 ล้านคน (ร้อยละ 57.12 ของแรงงานนอกระบบทั้งหมด) 2) พนักงานบริการและพนักงานในร้านค้าและตลาด 4.84 ล้านคน (ร้อยละ 19.89 ของแรงงานนอกระบบทั้งหมด) 3) อาชีพขั้นพื้นฐานต่าง ๆ ด้านการขายและบริการ 2.05 ล้านคน (ร้อยละ 8.43 ของแรงงานนอกระบบทั้งหมด) 4) ผู้ปฏิบัติงานด้านความสามารถทางฝีมือและธุรกิจที่เกี่ยวข้อง 1.97 ล้านคน (ร้อยละ 8.12 ของแรงงานนอกระบบทั้งหมด) และ 5) ผู้ปฏิบัติการ/โรงงานเครื่องจักร จำนวน 7.36 แสนคน (ร้อยละ 3.03 ของแรงงานนอกระบบทั้งหมด)

**แผนภูมิ 10 จำนวนผู้มีงานทำที่อยู่ในแรงงานนอกระบบ
จำแนกตามอาชีพ ปี 2552**



เมื่อพิจารณาแรงงานนอกระบบ จำแนกตามอายุ พบว่าส่วนใหญ่มียุในช่วง 40 - 44 ปี กล่าวคือ ผู้มีอายุ 40- 44 ปี มีจำนวน 3.23 ล้านคน (ร้อยละ 13.28) รองลงมาคือผู้มีอายุ 45-49 ปี จำนวน 3.14 ล้านคน (ร้อยละ 12.91) และอายุ 35-39 ปี มีจำนวน 2.93 ล้านคน (ร้อยละ 12.04) ส่วนช่วงอายุ 15 - 19 ปี มีน้อยที่สุดจำนวน 0.88 ล้านคน (ร้อยละ 3.62)

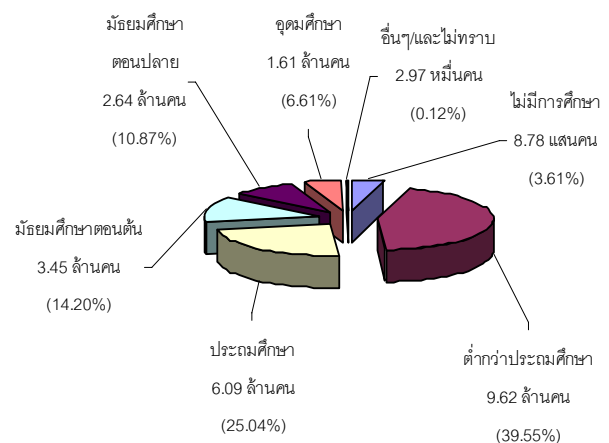
**แผนภูมิ 11 จำนวนผู้มีงานทำที่อยู่ในแรงงานนอกระบบ
จำแนกตามอายุ ปี 2552**



ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ

สำหรับด้านการศึกษา พบว่าแรงงานนอกระบบส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับต่ำกว่าประถมศึกษา คือมีจำนวน 9.62 ล้านคน (ร้อยละ 39.55) รองลงมาคือระดับประถมศึกษา จำนวน 6.09 ล้านคน (ร้อยละ 25.04) และระดับมัธยมศึกษาตอนต้น 3.45 ล้านคน (ร้อยละ 14.20)

**แผนภูมิ 12 ผู้มีงานทำที่อยู่ในแรงงานนอกระบบ
จำแนกตามระดับการศึกษา ปี 2552**



สำหรับการดำเนินงานในกลุ่มผู้สูงอายุ ซึ่งหมายถึงผู้มีอายุ 60 ปีขึ้นไป สำนักงานสถิติแห่งชาติได้ดำเนินการสำรวจภาวะการทำงานของผู้สูงอายุในประเทศไทยล่าสุดใน พ.ศ.2550 พบว่ามีผู้สูงอายุจำนวน 7.02 ล้านคน โดยจำแนกเป็นเพศชาย 3.13 ล้านคน (ร้อยละ 44.59) และเพศหญิง 3.89 ล้านคน (ร้อยละ 55.41) ในกลุ่มผู้สูงอายุจำนวน 7.02 ล้านคน เป็นผู้มีงานทำจำนวน 2.51 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 35.74 โดยทำงานในภาคการเกษตรร้อยละ 57.56 (1.44ล้านคน) และทำงานนอกภาคเกษตร ร้อยละ 42.44 (1.06 ล้านคน) การที่ผู้สูงอายุต้องทำงานส่วนใหญ่จะมีเหตุผลมาจากความจำเป็นที่ต้องเลี้ยงตนเองและครอบครัว และเป็นเพราะมีสุขภาพแข็งแรงและยังมีแรงทำงานอยู่ ส่วนผู้สูงอายุที่ไม่มีงานทำมีจำนวน 4.51 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 64.26 ของผู้สูงอายุทั้งหมด ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาผู้สูงอายุที่มีงานทำจำนวน 2.51 ล้านคนจะพบว่าร้อยละ 63.1 (1.59 ล้านคน) เป็นผู้ประกอบธุรกิจส่วนตัวโดยไม่มีลูกจ้าง รองลงมาคือช่วยธุรกิจครัวเรือนโดยไม่ได้รับค่าจ้าง และเป็นลูกจ้างเอกชน โดยมีสัดส่วนร้อยละ 17.22 (0.43 ล้านคน) และร้อยละ 12.74 (0.32 ล้านคน) ตามลำดับ

**ตาราง 2 จำนวนผู้สูงอายุจำแนกตามเพศ
ภาวะการทำงาน และสถานภาพแรงงาน ปี 2550**

หน่วย : พันคน

ข้อมูลผู้สูงอายุ	ชาย	หญิง	จำนวนรวม
ประชากรผู้สูงอายุ	3,130.7	3,890.2	7,021.0
1.ภาวะการทำงาน			
ผู้มีงานทำ	1,508.9	1,000.6	2,509.4
1) ภาคเกษตร	927.4	517.1	1,444.5
2) นอกภาคเกษตร	581.5	483.4	1,064.9
ผู้ไม่มีงานทำ	1,621.9	2,889.6	4,511.5
2.สถานภาพการทำงาน	1,508.6	1,000.7	2,509.4
1) นายจ้าง	82.1	26.2	108.2
2) ประกอบธุรกิจส่วนตัวโดยไม่มีลูกจ้าง	1,079.8	505.9	1,585.7
3) ช่วยธุรกิจครัวเรือนโดยไม่ได้รับค่าจ้าง	102.5	329.6	432.1
4) ลูกจ้างรัฐบาล	49.0	5.7	54.7
5) ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ	2.9	0.4	3.4
6) ลูกจ้างเอกชน	189.9	129.8	319.7
7) การรวมกลุ่ม	2.5	3.1	5.6

ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ

2. การส่งเสริมการมีงาน

2.1 การจัดหางานในประเทศ

ภารกิจการส่งเสริมให้ประชาชนมีงานทำเป็นภารกิจหลักของกระทรวงแรงงาน หน่วยงาน ที่มีบทบาทในการกิจนี้คือกรมการจัดหางาน ซึ่งให้บริการจัดหางานโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนมีงานทำมีรายได้ที่เหมาะสม ลดปัญหาการว่างงาน และการขาดแคลนแรงงาน รูปแบบการดำเนินการมีทั้งการจัดหางานในประเทศและต่างประเทศ โดยการจัดหางานในประเทศช่วงไตรมาสที่ 3 ปี 2553 (กรกฎาคม- กันยายน 2553) มีตำแหน่งงานว่างแจ้งผ่านกรมการจัดหางาน 123,586 อัตรา ซึ่งมีสัดส่วนเพิ่มขึ้นจากไตรมาสที่แล้วถึง 17,559 อัตรา คิดเป็นสัดส่วนที่เพิ่มขึ้นร้อยละ 16.56 (ไตรมาสที่แล้วมีตำแหน่งงานว่าง 106,027 อัตรา) และเมื่อเปรียบเทียบกับไตรมาสเดียวกันของปีที่ผ่านมา พบว่าตำแหน่งงานว่างมีสัดส่วนเพิ่มขึ้นโดยไตรมาส 3 ปี 2552 มีตำแหน่งงานว่าง 101,544 คน คิดเป็นสัดส่วนที่เพิ่มขึ้นร้อยละ 21.71

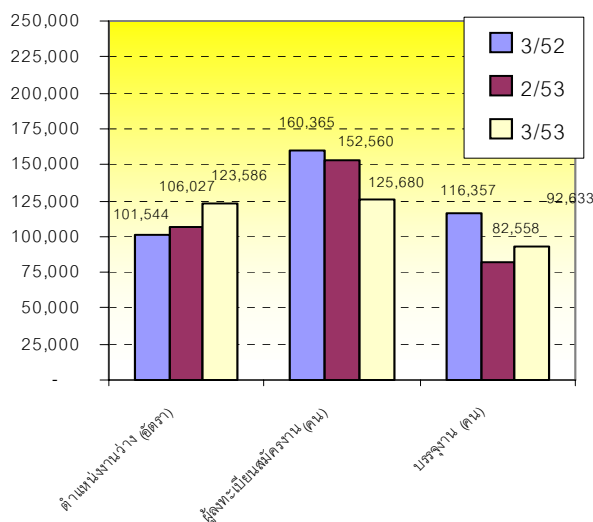
ในส่วนของผู้ลงทะเบียนสมัครงาน ไตรมาสนี้พบว่ามี 125,680 คน ซึ่งมีสัดส่วนลดลงจากไตรมาสที่แล้วที่มีจำนวน 152,560 คน คิดเป็นร้อยละ 17.62 (26,880 คน) และเมื่อเปรียบเทียบกับไตรมาสเดียวกันของปีที่ผ่านมา ที่มีจำนวนผู้สมัครงาน 160,365 คน พบว่าลดลงอย่างมากถึง 34,685 คน คิดเป็นสัดส่วนที่ลดลงร้อยละ 21.63 จำนวนดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า

สถานการณ์ทางเศรษฐกิจดีขึ้น กลับคืนสู่ปกติ เพราะแรงงานมีงานทำไม่ว่างงานจึงมาสมัครงานลดลงจากช่วงเดียวกันของปีที่ผ่านมาที่เกิดภาวะวิกฤตแรงงานการเลิกจ้างว่างงาน ทำให้มีการขอสมัครเข้าทำงานเป็นจำนวนมาก

ขณะที่ผู้ได้รับการบรรจุงานในไตรมาส นี้ มีจำนวน 92,633 คน ซึ่งมีสัดส่วนเพิ่มขึ้น จากไตรมาสที่แล้วที่มี 82,558 คน จำนวน 10,075 คน คิดเป็นร้อยละ 12.20 ทั้งนี้ เมื่อเปรียบเทียบกับ ไตรมาสเดียวกันของปีที่ผ่านมา พบว่ามีจำนวน ลดลง 104,536 คน (ไตรมาส 2 ปี 2552 มี 116,357 คน) คิดเป็นร้อยละ 89.84 ปรากฏรายละเอียดตาม แผนภูมิ 12

**แผนภูมิ 12 เปรียบเทียบตำแหน่งงานว่าง/
การสมัครงาน/การบรรจุงาน**

อัตรา, คน

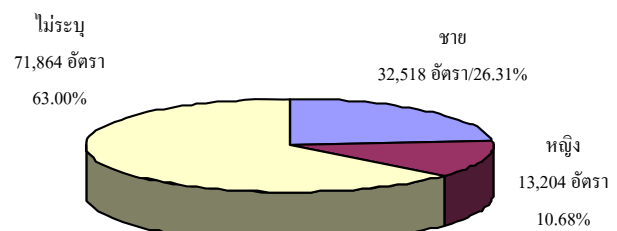


ที่มา : กรมการจัดหางาน

สำหรับตำแหน่งงานว่างไตรมาส 3 ปี 2553 (กรกฎาคม-กันยายน 2553) นี้ พบว่าเป็นชาย 32,518 อัตรา คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 26.31 ของตำแหน่งงานว่างทั้งหมด ขณะที่เพศหญิงมี 13,204 อัตรา (ร้อยละ 10.68) และไม่

ระบุเพศ มีจำนวนถึง 77,864 อัตรา ร้อยละ 63.00 การที่ตำแหน่งงานว่างส่วนใหญ่ไม่ได้ระบุว่าต้องการเพศชายหรือเพศหญิงสะท้อนให้เห็นว่า ในทัศนะของนายจ้างหญิงและชายมีศักยภาพเท่ากัน เพศจึงไม่ได้เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน แรงงานไทยมีความเสมอภาคในการทำงาน นายจ้างส่วนใหญ่จึงมิได้ระบุว่าต้องการเพศใด ทั้งนี้ การไม่ระบุเพศของนายจ้างมีข้อดีในอีกประการหนึ่งคือทำให้นายจ้างมีโอกาสคัดเลือกหรือพิจารณาตัวผู้สมัครได้มากกว่าการระบุเพียงเพศใดเพศหนึ่ง

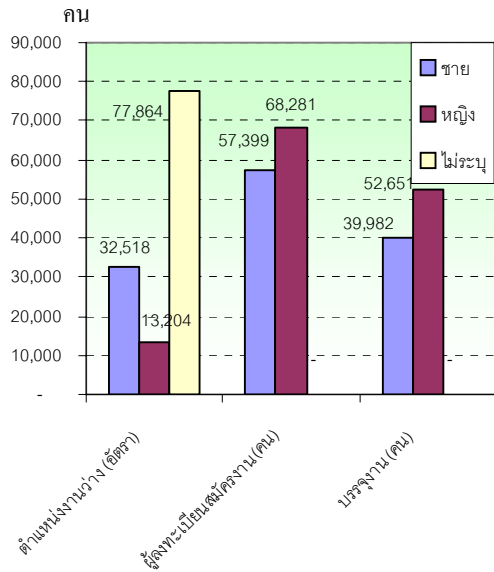
**แผนภูมิ 13 ตำแหน่งงานว่างแยกตามเพศ
ไตรมาส 3 ปี 2553**



ที่มา : กรมการจัดหางาน

เมื่อพิจารณาถึงจำนวนผู้มาลงทะเบียนสมัครงานในไตรมาสนี้ที่พบว่ามีจำนวนทั้งสิ้น 125,680 คน เป็นชาย 57,399 คน คิดเป็นร้อยละ 45.67 และเป็นหญิง 68,281 คน คิดเป็นร้อยละ 54.33 และการบรรจุงานมีผู้ได้รับการบรรจุงานทั้งสิ้น 92,633 คน โดยสัดส่วนของเพศหญิงจะได้รับการบรรจุงานมากกว่าเพศชาย กล่าวคือ ผู้บรรจุงานที่เป็นเพศหญิงมีสัดส่วนร้อยละ 56.84 (52,651 คน) ขณะที่เพศชายมีร้อยละ 43.16 (39,982 คน) ซึ่งเป็นสัดส่วนที่สอดคล้องกับจำนวนผู้สมัครงานที่มีเพศหญิงมากกว่าชาย

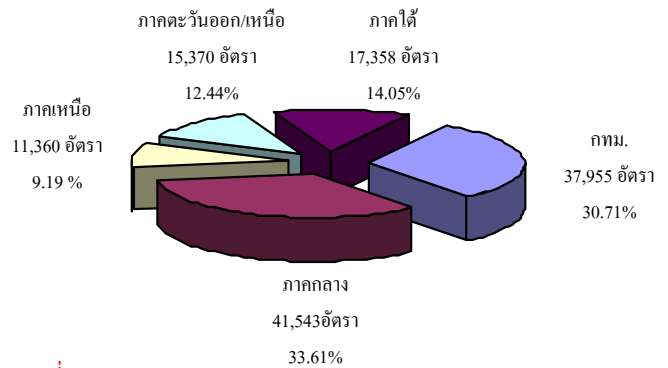
**แผนภูมิ 14 ตำแหน่งงานว่าง / ผู้สมัครงาน/
และการบรรจุงานจำแนกตามเพศ ไตรมาส 3 ปี 2553**



ที่มา : กรมการจัดหางาน

เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบตามพื้นที่ จะพบว่าภูมิภาคที่มีตำแหน่งงานว่างมากที่สุดคือ ภาคกลางร้อยละ 33.61 (41,543 อัตรา) รองลงมาคือกรุงเทพมหานคร ร้อยละ 30.71 (37,955 อัตรา) ของตำแหน่งงานว่างทั้งหมด ทั้งนี้ เพราะสถานประกอบการส่วนใหญ่ตั้งอยู่ในพื้นที่ภาคกลางและปริมณฑล อาทิ จังหวัดสมุทรปราการ ปทุมธานี สมุทรสาคร พระนครศรีอยุธยา เป็นต้น ในส่วนภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ ตำแหน่งงานว่างมีสัดส่วน ร้อยละ 9.19 (11,360 อัตรา) ร้อยละ 12.44 (15,370 อัตรา) และร้อยละ 14.05 (17,358 อัตรา) ตามลำดับ

**แผนภูมิ 15 ตำแหน่งงานว่างจำแนกตามภูมิภาค
ไตรมาส 3 (ก.ค. - ก.ย.) ปี 2553**



ที่มา : กรมการจัดหางาน

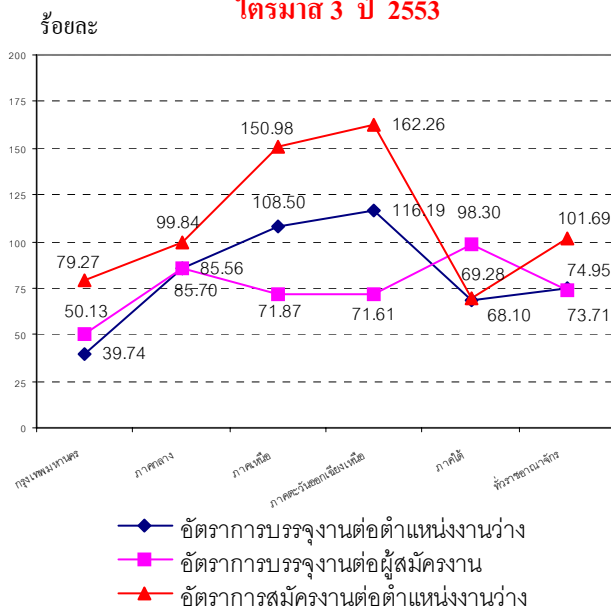
ในส่วนการสมัครงานไตรมาส 3 ปี 2553 (กรกฎาคม - กันยายน 2553) ภูมิภาคที่มีการสมัครงานสูงสุดคือ ภาคกลาง ร้อยละ 33.00 (41,475 คน) รองลงมา คือ กรุงเทพมหานคร ร้อยละ 23.94 (30,088 คน) ซึ่งมีสัดส่วนใกล้เคียงกับภาคตะวันออกเฉียงเหนือร้อยละ 19.84 (24,940 คน) ถัดมาคือภาคเหนือร้อยละ 13.65 (17,151 คน) ส่วนภูมิภาคที่มีการสมัครงานน้อยที่สุดยังคงเป็นภาคใต้เช่นเดียวกับไตรมาสที่แล้ว โดยมีผู้สมัครงานร้อยละ 9.57 (12,026 คน) สำหรับผลการบรรจุงานมีการบรรจุงานในพื้นที่ภาคกลางสูงสุดร้อยละ 38.37 (35,543 คน) รองลงมาคือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ร้อยละ 19.28 (17,859 คน) กรุงเทพมหานครร้อยละ 16.28 (15,084 คน) ภาคเหนือร้อยละ 13.31 (12,326 คน) ส่วนภาคใต้มีการบรรจุงานน้อยที่สุดคือร้อยละ 12.76 (11,821 คน) (รายละเอียดปรากฏในตารางภาคผนวก 6)

เมื่อคำนวณหาอัตราการบรรจุงานเปรียบเทียบกับตำแหน่งงานว่างไตรมาสนี้พบว่า มีอัตราการบรรจุงานต่อตำแหน่งงานว่างภาพรวมอยู่ที่ ร้อยละ 74.95 โดยภูมิภาคที่มีอัตราการบรรจุงานต่อตำแหน่งงานว่างสูงสุดคือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ร้อยละ 116.19 รองลงมาคือภาคเหนือร้อยละ 108.50 ภาคกลาง ร้อยละ 85.56 และภาคใต้ ร้อยละ 68.10



ขณะที่กรุงเทพมหานครมีอัตราการบรรจุนานต่อตำแหน่งงานว่างต่ำสุดคือ ร้อยละ 39.74 สำหรับอัตราการสมัครงานต่อตำแหน่งงานว่าง พบว่าภาพรวมมีอัตรา ร้อยละ 101.69 โดยภูมิภาคที่มีอัตราสมัครงานต่อตำแหน่งงานว่างสูงสุดคือภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีอัตราร้อยละ 162.26 รองลงมาคือภาคเหนือร้อยละ 150.98 ภาคกลางร้อยละ 99.84 และกรุงเทพมหานครอัตรา 79.27 และภาคใต้ ร้อยละ 69.28 หากเปรียบเทียบผู้ได้รับบรรจุนานกับผู้สมัครงานพบว่า ในภาพรวมมีอัตราร้อยละ 73.71 โดยภาคใต้มีอัตราการบรรจุนานเมื่อเทียบกับผู้สมัครงานสูงสุดคือร้อยละ 98.30 รองลงมาคือภาคกลางร้อยละ 85.70 ภาคเหนือ ร้อยละ 71.87 และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ร้อยละ 71.61 และกรุงเทพมหานครที่มีอัตราการบรรจุนานต่อผู้สมัครงาน ร้อยละ 50.13

แผนภูมิ 16 อัตราการบรรจุนานเปรียบเทียบตำแหน่งงานว่าง / ผู้สมัครงาน และอัตราการสมัครงานต่อตำแหน่งงานว่าง จำแนกภูมิภาค ไตรมาส 3 ปี 2553



หมายเหตุ :

1. อัตราการบรรจุนาน ต่อผู้สมัครงาน = $\frac{\text{ผู้ได้รับการบรรจุนาน} \times 100}{\text{ผู้สมัครงาน}}$
2. อัตราการบรรจุนานต่อตำแหน่งงานว่าง = $\frac{\text{ผู้ได้รับการบรรจุนาน} \times 100}{\text{ตำแหน่งงานว่าง}}$
3. อัตราการสมัครงานต่อตำแหน่งงานว่าง = $\frac{\text{ผู้สมัครงาน} \times 100}{\text{ตำแหน่งงานว่าง}}$

ที่มา : กรมการจัดหางาน

จากแผนภูมิ 16 จะเห็นว่าอัตราการบรรจุนานต่อผู้สมัครงาน ตำแหน่งงานว่างของภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภาคเหนือสูงกว่าร้อยละ 100 เนื่องจากการแจ้งตำแหน่งงานว่างในช่วงไตรมาสที่ 3 ต่ำ แต่การนำผู้ลงทะเบียนสมัครงานไปบรรจุ ซึ่งในไตรมาสนี้มีผู้สมัครงานที่ได้รับการบรรจุสูงกว่าตำแหน่งงานว่างที่สถานประกอบการ/นายจ้างแจ้งไว้ก็ได้ สำหรับอัตราการสมัครงานต่อตำแหน่งงานว่างพบว่า กทม. ภาคกลางและภาคใต้ ผู้ลงทะเบียนสมัครงานต่ำกว่าตำแหน่งงานว่าง มีแนวโน้มให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานจากภูมิภาคที่มีอัตราการสมัครงานต่อตำแหน่งงานว่างสูง ได้แก่ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคเหนือ

ในส่วนตำแหน่งงานว่างตามระดับการศึกษาไตรมาส 3 ปี 2553 พบว่า ตำแหน่งงานว่างระดับที่ต้องการสูงสุดคือระดับ ปวช./ปวส./อนุปริญญา ร้อยละ 31.82 (39,314 อัตรา) รองลงมาเป็นระดับ มัธยมศึกษา โดยมีความต้องการร้อยละ 31.71 (39,189 อัตรา) ระดับประถมศึกษาและต่ำกว่าร้อยละ 15.86 (19,597 อัตรา) ซึ่งมีสัดส่วนใกล้เคียงกับระดับ ปริญญาตรี ร้อยละ 14.00 (17,296 อัตรา) สำหรับระดับปริญญาโทขึ้นไปมีสัดส่วนน้อยที่สุดเพียงร้อยละ 0.20 (253 อัตรา) แสดงให้เห็นว่าตลาดแรงงานมีความต้องการแรงงานในระดับต่ำกว่าปริญญาตรีสูงโดยความต้องการในตำแหน่งต่ำกว่าปริญญาตรีมีถึงร้อยละ 85.80 (106,026 อัตรา)

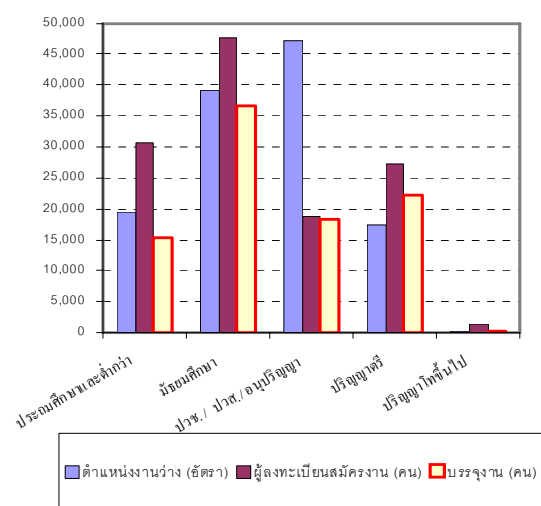


สำหรับจำนวนผู้สมัครงานไตรมาสนี้พบว่า ผู้มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษายังคงครองตำแหน่งสูงสุดเช่นเดิม คือร้อยละ 37.88 (47,612 คน) เนื่องจากเป็นระดับการศึกษาภาคบังคับ ซึ่งรัฐบาลสนับสนุนให้ทุกคนเรียนฟรี 15 ปี ตั้งแต่ระดับอนุบาลถึงระดับ ม.6 ซึ่งหากไม่ได้ศึกษาต่อระดับปริญญาตรีก็จะเริ่มหางานทำ รองลงมาเป็นระดับประถมศึกษาและต่ำกว่ามีจำนวน 30,706 คน (ร้อยละ 24.43) ระดับปริญญาตรี 27,242 คน (ร้อยละ 21.68) และระดับปวช./ปวส./อนุปริญญา 18,806 คน (ร้อยละ 14.96) เมื่อพิจารณาตัวเลขตามตำแหน่งงานว่างกับผู้สมัครงานพบว่าตำแหน่งงานว่างในวุฒิการศึกษาระดับ ปวช, ปวส และอนุปริญญาสูงกว่าจำนวนผู้สมัครงานวุฒิปวช., ปวส., และอนุปริญญา (แผนภูมิ 17) ดังนั้น จึงต้องเร่งรัดผลิตกำลังคนในระดับนี้ให้มีปริมาณสอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาการทำงานต่ำกว่าระดับซึ่งเป็นการสูญเสียทรัพยากรของประเทศ ทั้งนี้ ภาครัฐต้องเร่งส่งเสริมให้ประชากรวัยแรงงานมีก่านิยมและทัศนคติที่ดีต่อการศึกษาในสายช่างและอาชีพ นอกจากนี้ ภาครัฐต้องแก้ปัญหาสำคัญของนักศึกษาในกลุ่มอาชีวศึกษาลดปัญหาการจัดแอ้งและทะเละวิวาทระหว่างสถาบันการศึกษา ขณะเดียวกันต้องเผยแพร่ข่าวสารตลาดแรงงานให้ผู้ปกครองและนักศึกษาทราบตลอดเวลา สำหรับการผลิตกำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการนั้น กระทรวงศึกษาธิการและกระทรวงแรงงานได้มีการลงนามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือกับกระทรวงอุตสาหกรรมเพื่อการเชื่อมโยงข้อมูล

ระหว่างหน่วยงานในการจัดทำข้อมูลอุปสงค์อุปทานกำลังคนภาคอุตสาหกรรมรองรับแผนพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศ ซึ่งทั้ง 3 หน่วยงานจะมีข้อมูลความต้องการการวางแผนกำลังคนการนำไปสู่การผลิตกำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในอนาคตโดยจะสามารถลดปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันลงได้

สำหรับผู้บรรจุนานระดับมัธยมศึกษา มีการบรรจุนานมากที่สุดเมื่อเทียบกับระดับการศึกษาอื่น ๆ คือมี จำนวน 36,544 คน (ร้อยละ 39.45) รองลงมาเป็นระดับปริญญาตรี จำนวน 22,251 คน (ร้อยละ 24.02) และระดับปวช./ ปวส./อนุปริญญาจำนวน 18,321คน (ร้อยละ 19.78) (ตารางภาคผนวก 7)

**แผนภูมิ 17 ตำแหน่งงานว่าง/ผู้สมัครงาน/บรรจุนาน
จำแนกตามระดับการศึกษา ไตรมาส 3 ปี 2553**



จากรายละเอียดและแผนภูมิข้างต้น ประเด็นที่น่าสังเกตคือ จำนวนผู้สมัครงานในทุกะดับการศึกษาเกินเว้นระดับ ปวช./ปวส./อนุปริญญา มีสัดส่วนสูงกว่าตำแหน่งงานว่าง โดยมีสัดส่วนมากกว่าร้อยละ 100

แสดงว่าผู้ต้องการทำงานมีมากกว่าตำแหน่งงานที่จะรองรับได้ อย่างไรก็ตาม ในระดับ ปวช./ปวส./อนุปริญญาเป็นระดับที่ผู้สมัครงานต่อตำแหน่งงานว่างมีสัดส่วนน้อยที่สุด (ร้อยละ 39.81) เนื่องจากความต้องการแรงงานระดับนี้มีมากกว่าระดับอื่นๆ ส่งผลให้แรงงานในระดับ ปวช./ปวส./อนุปริญญาขาดแคลน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI) ที่วิเคราะห์ว่าแนวโน้มการจ้างงานระยะกลาง (ปี 2550-2554) และระยะยาว (ปี 2555-2559) ต้องการคนระดับ กลาง-ล่าง คือ ผู้จบการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีมากกว่าระดับสูงคือ ปริญญาตรีขึ้นไป นอกจากนี้การที่ผู้สมัครงานในระดับนี้มีน้อยกว่าตำแหน่งงานว่างเนื่องจากผู้เรียนระดับอาชีวศึกษาน้อย ดังนั้นจึงจำเป็นต้องรณรงค์สร้างค่านิยมให้เยาวชนเห็นความสำคัญของการศึกษาระดับอาชีวศึกษาเนื่องจากจะเป็นทางเลือกในการหางานทำที่ง่าย รวดเร็ว เพราะเป็นความต้องการของตลาดแรงงาน อีกทั้งสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองในอนาคตได้ ซึ่งเป็นข้อได้เปรียบมากกว่าการมุ่งเน้นให้เรียนระดับอุดมศึกษาอย่างในปัจจุบัน และหากพิจารณาประเด็นการบรรจุงานกับตำแหน่งงานว่างตามระดับการศึกษา พบว่าภาพรวมมีสัดส่วนของผู้ได้รับการบรรจุงานต่อตำแหน่งงานว่าง ร้อยละ 38.78 (ตารางภาคผนวกที่ 7 และตารางที่ 3) ขณะที่อัตราผู้สมัครงานต่อตำแหน่งงานว่างมีถึงร้อยละ 39.81 แสดงว่าคนสมัครมีมากกว่าตำแหน่ง แต่ได้รับการคัดเลือกเข้าบรรจุเพียงร้อยละ 38.78 ของตำแหน่งงานว่าง โดยยังมีตำแหน่งงานว่างอยู่อีกร้อยละ 61.22 ที่ยังไม่มีบรรจุงาน จึงน่าจะเร่งรัดปรับปรุงการผลิตกำลังคนให้

สอดคล้องกับตลาดแรงงานเพื่อให้อัตราการบรรจุงานสูงขึ้น

ตาราง 3 อัตราการบรรจุงานต่อผู้สมัครงานต่อตำแหน่งงานว่างและอัตราผู้สมัครงานต่อตำแหน่งงานว่าง จำแนกตามระดับการศึกษา ไตรมาส 3 ปี 2553

ระดับการศึกษา	อัตราการบรรจุงานต่อตำแหน่งงานว่าง	อัตราการบรรจุงานต่อผู้สมัครงาน	อัตราผู้สมัครงานต่อตำแหน่งงานว่าง
★ ประถมศึกษา และต่ำกว่า	77.78	49.64	156.69
★ มัธยมศึกษา	93.25	76.75	121.49
★ ปวช./ปวส./อนุปริญญา	38.78	97.42	39.81
★ ปริญญาตรี	128.65	81.68	157.50
★ ปริญญาโทขึ้นไป	104.14	20.93	497.73

ที่มา: ข้อมูลกิจกรรมการจัดหางาน ประมวลผลโดย

ศูนย์ข้อมูลเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ในประเด็นผู้สมัครงานต่อตำแหน่งงานว่างนั้น (ตาราง 3) ระดับ ปวช./ปวส./อนุปริญญา เป็นระดับเดียวที่มีผู้สมัครงานน้อยกว่าตำแหน่งงานว่าง (อัตราผู้สมัครงานต่อตำแหน่งงานว่าง 39.81) ผู้สมัครงานเหล่านี้จึงน่าจะมีโอกาสได้งานทำมาก แต่พบว่าได้รับการบรรจุงานเพียงร้อยละ 38.78 เท่านั้น เหลือตำแหน่งงานว่างถึงร้อยละ 62.22 ซึ่งเมื่อพิจารณาสาเหตุแล้วพบว่าน่าจะเกี่ยวข้องกับ 3 กลุ่มคือ 1) สถานประกอบการ กล่าวคือสถานประกอบการต้องการบุคลากรแบบใดมีประสบการณ์เพียงใดซึ่งเป็นเรื่องที่สถานประกอบการเป็นผู้กำหนดคุณสมบัติ ทั้งนี้คุณสมบัติที่สถานประกอบการต้องการมักจะปรับเปลี่ยนไปตามความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี

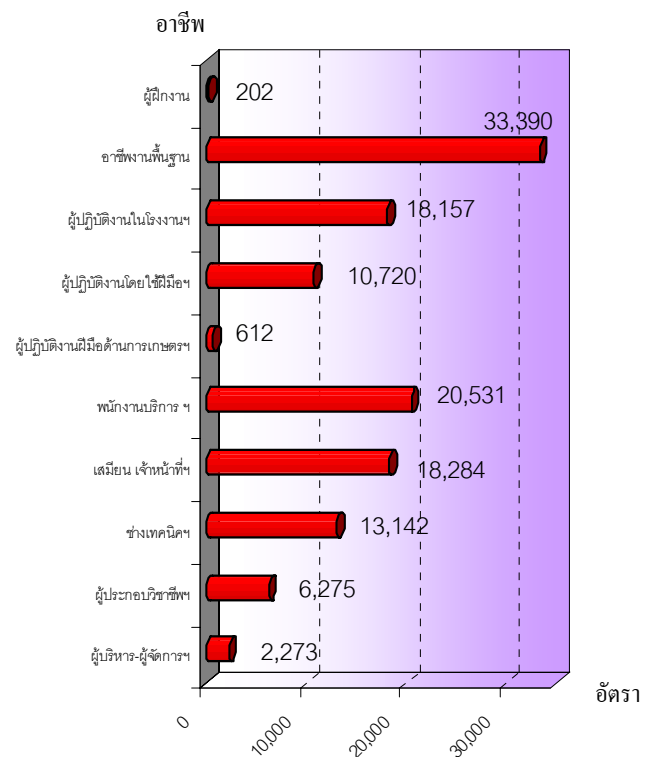
เพราะวิทยาการเปลี่ยนแปลงไปมาก 2) ผู้สมัครงาน หรือแรงงาน มีคุณสมบัติตรงตามที่สถานประกอบการต้องการหรือไม่ ทั้งในเรื่องคุณสมบัติ ประสบการณ์จะเดียวกันต้องพิจารณาด้วยว่า ตัวแรงงานเอง เลือกลงงาน เลือกลงเงินเดือน มีข้อจำกัดมากมายจนทำให้สถานประกอบการ รับไม่ได้หรือไม่ ซึ่งผู้สมัครงานในช่วงภาวะ เศรษฐกิจขณะนี้ หากสามารถลดข้อจำกัด ทั้งเรื่อง เงิน งาน ลงบ้าง จะมีโอกาสได้งานสูง และ 3) สถาบันการศึกษาเป็นหน่วยงานที่ต้อง พิจารณาการจัดหลักสูตรให้สนองตอบต่อความ ต้องการตลาด ต้องพิจารณาว่าการที่คนได้รับการ บรรจุเข้าทำงานน้อยเป็นเพราะหลักสูตร ไม่สนองหรือสอดคล้องหรือไม่ ต้องมีการปรับ หลักสูตร (Redesign) โดยให้มีความยืดหยุ่นและ สอนงตอบต่อการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี ได้ทันทั่วทั้ง

ประเด็นที่น่าจะหยิบยกมาวิเคราะห์คือ อัตราของผู้สมัครงานต่อตำแหน่งงานว่าง มีสัดส่วนสูงกว่าร้อยละ 100 (ตาราง 3) โดยเฉพาะอย่างยิ่งระดับปริญญาโทขึ้นไป 497.73 ร้อยละ 517.00 สะท้อนให้เห็นว่ามีผู้จบการศึกษาระดับ นี้มากขณะที่ตำแหน่งรองรับมีน้อย การ ส่งเสริมให้เรียนในระดับปริญญาโทจึงควรมุ่งไป ในสาขาที่เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน หรือ เป็นผู้มีประสบการณ์ทำงาน

ด้านอาชีพไตรมาสที่พบว่าอาชีพที่มี ตำแหน่งงานว่างสูงสุด 5 อันดับแรกคือ 1) อาชีพ งานพื้นฐาน ได้แก่ อาชีพที่เป็นงานเรียบง่ายทำ ประจำหรือทำซ้ำๆ ประกอบด้วย อาชีพด้านการ ขายและการให้บริการตามท้องถนนที่สาธารณะ เช่น ผู้จำหน่ายสินค้า/อาหารตามท้องถนน ผู้ส่งเอกสาร ผู้ขนส่งสัมภาระ รวมถึงแรงงานในด้าน เกษตร ประมง ก่อสร้าง การผลิต การขนส่ง ฯลฯ

มีร้อยละ 27.02 (33,390 อัตรา) 2) อาชีพ พนักงานบริการ พนักงานขายในร้านค้าและตลาด ร้อยละ 16.61 (20,531 อัตรา) 3) เสมียน/ เจ้าหน้าที่ร้อยละ 14.79 (18,284 อัตรา) 4) ผู้ปฏิบัติงานในโรงงาน ผู้ควบคุมเครื่องจักรและ ผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบกรมีร้อยละ 14.69 (18,157 อัตรา) และ 5) ช่างเทคนิคและผู้ปฏิบัติงาน ที่เกี่ยวข้อง ร้อยละ 10.63 (13,142 อัตรา)

แผนภูมิ 18 ตำแหน่งงานว่าง จำแนกตามอาชีพ ไตรมาส 3 ปี 2553



ที่มา : กรมการจัดหางาน

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบการจัดอันดับ ตำแหน่งงานว่างตามอาชีพในไตรมาส 3/2553 (กรกฎาคม- กันยายน 2553) ตามที่กล่าวมา ข้างต้น กับไตรมาสที่แล้ว พบว่าอาชีพที่มี ตำแหน่งงานว่างสูงสุด 3 อันดับแรกในไตรมาส นี้เป็นอาชีพเดียวกับไตรมาสที่แล้ว (รายละเอียด ปรากฏในภาคผนวก 8)

สำหรับอาชีพที่มีผู้สมัครงานสูงสุด 5 อันดับแรก คืออาชีพงานพื้นฐาน จำนวน 46,378 คน (ร้อยละ 36.90) รองลงมาคืออาชีพเสมียน/เจ้าหน้าที่ 19,314 คน (ร้อยละ 15.37) พนักงานบริการ พนักงานขายในร้านค้าและตลาดมีจำนวน 18,561 คน (ร้อยละ 14.77) ช่างเทคนิคและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง 11,398 คน (ร้อยละ 9.07) และผู้ปฏิบัติงานโดยใช้ฝีมือในธุรกิจต่างๆ 8,264 คน (ร้อยละ 6.58) ส่วนการบรรจุนั้น มีความสอดคล้องกับผู้สมัครงานโดยที่ 5 อันดับแรกเป็นประเภทอาชีพเดียวกับผู้สมัครงาน ได้แก่ 1) อาชีพงานพื้นฐาน จำนวน 35,185 คน (ร้อยละ 37.98) 2) อาชีพเสมียน/เจ้าหน้าที่ 15,166 คน (ร้อยละ 16.37) 3) พนักงานบริการ พนักงานขายในร้านค้าและตลาดมีจำนวน 12,879 คน (ร้อยละ 13.90) 4) ช่างเทคนิคและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง 8,923 คน (ร้อยละ 9.63) และ 5) ผู้ปฏิบัติงานในโรงงานผู้ควบคุมเครื่องจักรและผู้ปฏิบัติงานการประกอบ การ 8,462 คน (ร้อยละ 9.13) (ตารางภาคผนวกที่ 8)

หากศึกษาในด้านอุตสาหกรรมพบว่า อุตสาหกรรมที่มีตำแหน่งงานว่างสูงสุด 5 อันดับแรกในไตรมาส 3 ปี 2553 (กรกฎาคม - กันยายน 2553) คือ 1) การผลิต 57,575 อัตรา (ร้อยละ 46.59) 2) การขายส่ง ขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ จักรยานยนต์ ของใช้ส่วนบุคคล และของใช้ในครัวเรือน 26,133 อัตรา (ร้อยละ 21.15) 3) บริการด้านอสังหาริมทรัพย์ การให้เช่าและบริการทางธุรกิจ 10,701 อัตรา (ร้อยละ 8.66) 4) โรงแรม

และภัตตาคาร 9,814 อัตรา (ร้อยละ 7.94) และ 5) การก่อสร้าง 4,298 อัตรา (ร้อยละ 3.48) เมื่อศึกษาการบรรจุนั้นพบว่าอุตสาหกรรมที่มีการบรรจุนั้นสูงสุด 5 อันดับแรก คือ (1) การผลิต 45,500 คน (ร้อยละ 49.12) (2) การขายส่ง ขายปลีก ซ่อมแซมยานยนต์ ฯ 20,632 คน (ร้อยละ 22.27) (3) บริการด้านอสังหาริมทรัพย์ การให้เช่า และบริการทางธุรกิจ 7,606 คน (ร้อยละ 8.21) (4) โรงแรมภัตตาคาร 4,522 คน (ร้อยละ 4.88) และ (5) การขนส่งสินค้าสถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม 2,798 คน (ร้อยละ 3.02) โดยอุตสาหกรรมที่มีการบรรจุนั้นสูงสุด 4 อันดับแรกเป็นอุตสาหกรรมเดียวกับตำแหน่งงานว่าง

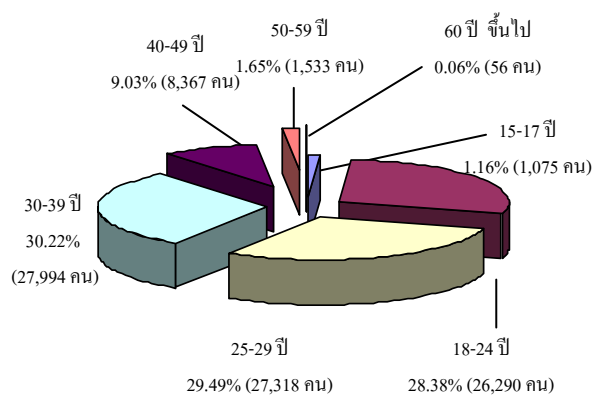
**ตาราง 4 แสดงจำนวนตำแหน่งงานว่างและการบรรจุนั้น
จำแนกตามอุตสาหกรรมไตรมาส 3 ปี 2553**

ประเภทอุตสาหกรรม	ตำแหน่งงานว่าง		บรรจุนั้น	
	จำนวน (อัตรา)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
D การผลิต	57,575	46.59	45,500	49.12
G การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ จักรยานยนต์ ของใช้ส่วนบุคคลและของใช้ในครัวเรือน	26,133	21.15	20,632	22.27
K บริการด้านอสังหาริมทรัพย์ การให้เช่า และบริการทางธุรกิจ	10,701	8.66	7,606	8.21
H โรงแรมและภัตตาคาร	9,814	7.94	4,522	4.88
F การก่อสร้าง	4,298	3.48	2,221	2.40
I การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้า และการคมนาคม	3,288	2.66	2,798	3.02
L การบริหารราชการ และการป้องกันประเทศ รวมทั้งการประกันสังคมภาคบังคับ	2,877	2.33	2,629	2.84
อื่นๆ	8,900	7.20	6,725	7.26
รวม	123,586	100.0	92,633	100.0

ที่มา : กรมการจัดหางาน

ช่วงอายุที่เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานในไตรมาสนี้ส่วนใหญ่จะมีอายุระหว่าง 18 - 39 ปี มีจำนวน 108,354 คน คิดเป็นร้อยละ 87.67 โดยที่อายุ 18 - 24 ปี ต้องการสูงสุด 46,313 อัตรา (ร้อยละ 37.47) รองลงมาคืออายุ 25 - 29 ปี 35,831 อัตรา (ร้อยละ 28.99) และอายุ 30 - 39 ปี 26,210 อัตรา (ร้อยละ 21.21) สำหรับผู้สมัครงานในไตรมาสนี้พบว่าผู้อายุ 30-39 ปี สมัครงานสูงสุดโดยมีจำนวน 37,580 คน (ร้อยละ 29.90) รองลงมาเป็นผู้สมัครงานที่มีอายุ 18-24 ปี และ 25-29 ปี มีสัดส่วนร้อยละ 27.21 (34,201 คน) และร้อยละ 21.58 (27,125 คน) ตามลำดับ ขณะที่ด้านการบรรจุนพบว่า ผู้มีอายุ 30 - 39 ปี ได้รับการบรรจุนสูงสุด จำนวน 27,994 คน (ร้อยละ 30.22) รองลงมาเป็นช่วงอายุ 25 - 29 ปี มีจำนวน 27,318 คน (ร้อยละ 29.49) ช่วงอายุ 18 - 24 ปี ซึ่งมีจำนวน 26,290 คน คิดเป็นร้อยละ 28.38 และช่วงอายุ 40 - 49 ปี จำนวน 8,367 คน คิดเป็นร้อยละ 9.03 (ตารางภาคผนวกที่ 10)

แผนภูมิ 19 การบรรจุนจำแนกตามอายุ ไตรมาส 3 ปี (ก.ค.-ก.ย.) 2553



ที่มา : กรมการจัดหางาน

ภารกิจส่งเสริมการมีงานทำนอกจากภารกิจที่ได้กล่าวมาแล้ว กรมการจัดหางานยังมีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนกลุ่มต่าง ๆ มีงานทำ ไม่ว่าจะเป็นนักศึกษาหรือผู้จบการศึกษาใหม่ ผู้ว่างงาน ผู้ใช้แรงงานที่มีงานทำอยู่แล้วและมีความประสงค์จะเปลี่ยนงาน ผู้สูงอายุ แม่บ้านหรือผู้ต้องการรับงานไปทำที่บ้าน รวมทั้งทหาร เยาวชนในสถานพินิจ ให้มีงานทำ โดยกิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดให้กลุ่มเป้าหมายดังกล่าวข้างต้นตลอดไตรมาส 3 ปี 2553 (เดือนกรกฎาคม - กันยายน 2553) มีผู้ได้รับประโยชน์ทั้งสิ้น 240,111 คน โดยเป็นชาย 118,430 คน คิดเป็นร้อยละ 49.32 และหญิง 121,681 คน (ร้อยละ 50.68) ซึ่งจำนวนผู้ได้รับประโยชน์ในไตรมาสนี้เพิ่มขึ้นกว่าไตรมาสที่แล้วจำนวน 1,537 คน คิดเป็นร้อยละ 0.64 (ไตรมาส 2/53 มีจำนวน 238,574 คน) รายละเอียดกิจกรรมที่ดำเนินการและจำนวนผู้ได้รับประโยชน์ปรากฏตามตารางต่อไปนี้

**ตาราง 5 การส่งเสริมการมีงานทำจำแนกตามกิจกรรมที่
ดำเนินการ ไตรมาส 2 และ ไตรมาส 3 ปี 2553**

กิจกรรมที่ดำเนินการเพื่อส่งเสริม การมีงานทำ	ผู้ได้รับ ประโยชน์ (คน) ไตรมาส 2	ผู้ได้รับประโยชน์ (คน) ไตรมาส 3		
	รวม	ชาย	หญิง	รวม
1.แนะแนวอาชีพชุมชน	3,014	226	492	718
2.แนะแนวอาชีพระดับหมู่บ้าน	139,569	34,771	39,731	74,502
3.แนะแนวอาชีพให้นักเรียนนักศึกษา	54,896	63,279	73,678	136,957
4.วันแนะแนวอาชีพ	3,221	1,794	184	1,978
5.มหกรรมอาชีพ	1,654	453	1,299	1,752
6.ส่งเสริมการมีงานทำให้ทหารกอง ประจำการ	10,110	9,013	1,139	10,152
7.แนะแนวอาชีพให้เยาวชนในสถาน พินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน	4,601	2,087	4,052	6,139
8.อบรมผู้รับงานไปทำที่บ้าน	11,790	6,572	0	6,572
9.ดำเนินการสร้างอาชีพใหม่ให้คน ว่างงาน	6,121	171	809	980
10.ส่งเสริมการมีงานทำให้ผู้สูงอายุ	196	30	191	221
11.สร้างเครือข่ายการแนะแนวอาชีพ	3,402	34	106	140
รวม	238,574	118,430	121,681	240,111

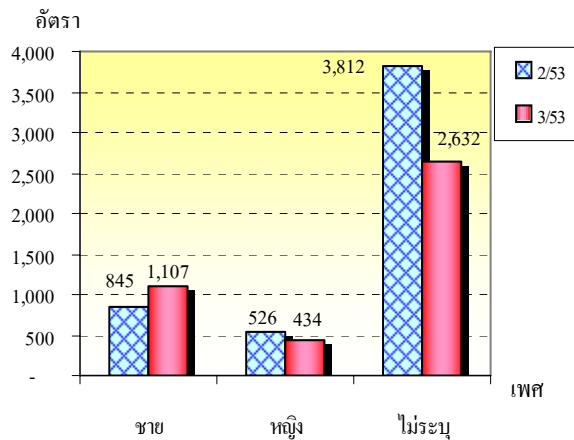
ที่มา: กรมการจัดหางาน

2.2 ความต้องการแรงงานภาคเอกชน (ผ่านหนังสือพิมพ์)

กระทรวงแรงงาน โดยกรมการจัดหางาน ได้รวบรวมความต้องการแรงงานที่สถานประกอบการประกาศรับสมัครผ่านหน้าหนังสือพิมพ์โดยรวบรวมจากหนังสือพิมพ์ 8 ฉบับได้แก่ กรุงเทพธุรกิจ โพสต์ทูเดย์ มติชน ประชาชาติธุรกิจ ฐานเศรษฐกิจ ผู้จัดการรายสัปดาห์ บางกอกโพสต์ และสมัครด่วน พบว่าช่วงไตรมาสที่ 3 ปี 2553 มีสถานประกอบการประกาศรับสมัครแรงงานจำนวน 336 แห่ง มีสัดส่วนเพิ่มขึ้นจากไตรมาสที่แล้ว (ไตรมาส 2

ปี 2553 ประกาศรับสมัคร 331 แห่ง) อย่างไรก็ตาม แม้จำนวนสถานประกอบการประกาศรับสมัครเพิ่มขึ้นแต่ปริมาณคนงานที่ต้องการมีจำนวนลดลงโดยเมื่อพิจารณาจำนวนแรงงานที่สถานประกอบการแจ้งความต้องการพบว่าต้องการแรงงานรวม 4,173 อัตรา เป็นจำนวนที่ลดลงถึง 1,013 อัตรา จากไตรมาสที่แล้ว ที่มี 5,186 อัตรา โดยคิดเป็นสัดส่วนที่ลดลงถึงร้อยละ 19.53 ซึ่งความต้องการในไตรมาสนี้ส่วนใหญ่คือ ร้อยละ 63.07 (2,632 อัตรา) ไม่ได้ระบุเพศ ส่วนที่ระบุเพศชาย จำนวน 1,107 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 26.53 ขณะที่ความต้องการแรงงานเพศหญิงมี 434 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 10.40 ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบอัตราการเปลี่ยนแปลงความต้องการแรงงานจำแนกตามเพศกับไตรมาสที่ผ่านมา พบว่าความต้องการแรงงานทั้งชาย หญิง และไม่ระบุเพศ มีอัตราการเปลี่ยนแปลงดังนี้ ร้อยละ 30.54 (-17.49) และ (-30.95) ตามลำดับ (ไตรมาส 2 ปี 2553 ต้องการเพศชาย จำนวน 845 อัตรา หญิง 526 อัตรา ไม่ระบุเพศ 3,812 อัตรา) จะเห็นได้ว่าความต้องการแรงงานที่ประกาศผ่านหนังสือพิมพ์จะมีลักษณะที่สอดคล้องกับการแจ้งความต้องการผ่านกรมการจัดหางานในประเด็นที่พบว่าความต้องการตำแหน่งงานว่างส่วนใหญ่ไม่ระบุเพศ รองลงมาคือเพศชายและหญิงตามลำดับ

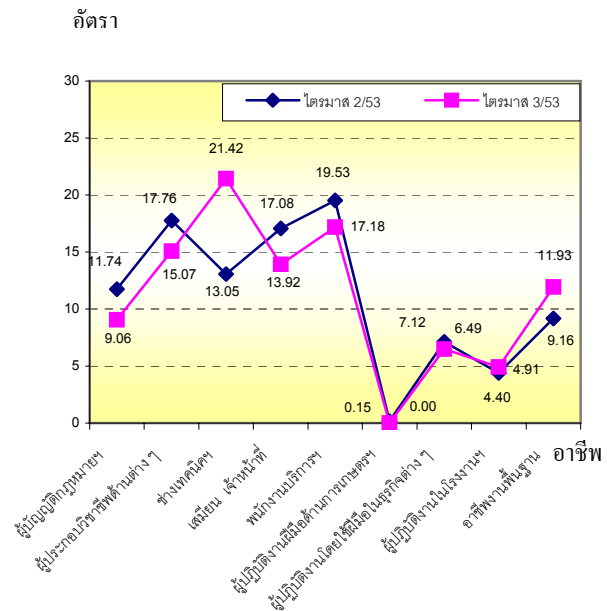
**แผนภูมิ 20 เปรียบเทียบความต้องการแรงงาน
ภาคเอกชนจำแนกตามเพศ
ไตรมาส 2 ปี 2553 และ 3 ปี 2553**



ที่มา : กรมการจัดหางาน

เมื่อพิจารณาความต้องการแรงงานตามอาชีพในไตรมาส 3 ปี 2553 นี้พบว่า อาชีพที่มีความต้องการแรงงานสูงสุด 5 อันดับแรกคือ 1) ช่างเทคนิคและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง จำนวน 894 อัตรา (ร้อยละ 21.42) 2) พนักงานบริการ พนักงานขายในร้านค้าและตลาด จำนวน 717 อัตรา (ร้อยละ 17.18) 3) ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ 629 อัตรา (ร้อยละ 15.07) 4) เสมียน/เจ้าหน้าที่ จำนวน 581 อัตรา (ร้อยละ 13.92) และ 5) อาชีพงานพื้นฐาน จำนวน 498 อัตรา (ร้อยละ 11.93)

**แผนภูมิ 21 เปรียบเทียบความต้องการแรงงาน
ที่ประกาศรับสมัครผ่านหนังสือพิมพ์จำแนก
ตามประเภทสำหรับไตรมาส 2 และไตรมาส 3**

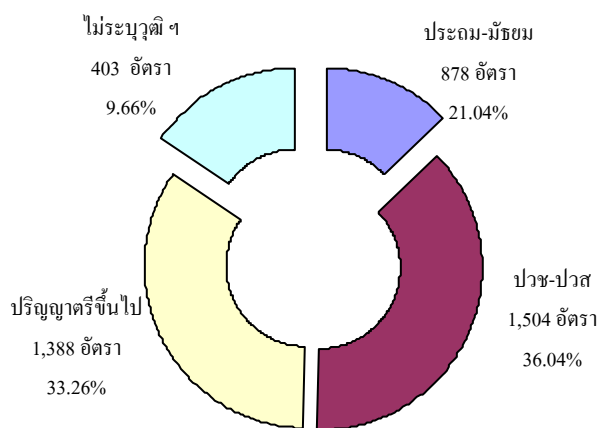


ที่มา : กรมการจัดหางาน

นอกจากนี้เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความต้องการแรงงานภาคเอกชนตามอาชีพในไตรมาส 3 ปี 2553 กับไตรมาสที่แล้วคือไตรมาส 2 ปี 2553 เป็นที่น่าสังเกตว่าไตรมาสที่ 3 มีความต้องการแรงงานในอาชีพช่างเทคนิคและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องเพิ่มขึ้นจากไตรมาสที่แล้ว คือจากร้อยละ 13.05 ในไตรมาสที่แล้ว เป็นร้อยละ 21.42 ในไตรมาสนี้ ผู้ปฏิบัติงานในโรงงานผู้ควบคุมเครื่องจักรและผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 4.40 ในไตรมาสที่แล้วเป็นร้อยละ 4.91 ในไตรมาสนี้ และอาชีพงานพื้นฐานเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 4.16 ในไตรมาสที่แล้วเป็นร้อยละ 11.93 ในไตรมาสนี้ช่างเทคนิคมีความต้องการอยู่อันดับ 1 โดยเพิ่มขึ้นจากไตรมาสที่แล้วแต่อันดับ 2-5 มีความต้องการขยับตัวลดลงจากไตรมาสที่แล้ว

สำหรับความต้องการแรงงานจำแนกตามการศึกษาพบว่า สถานประกอบการที่ประกาศรับสมัครงานทางหน้าหนังสือพิมพ์ส่วนใหญ่ต้องการแรงงานในระดับปวช.-ปวส. ร้อยละ 36.04 (1,504 คน) รองลงมาคือระดับปริญญาตรีขึ้นไป ร้อยละ 33.26 (1,388 คน) ประถมศึกษา-มัธยมศึกษา ร้อยละ 21.04 (878 คน) และสำหรับความต้องการที่มีน้อยที่สุดคือ ไม่ระบุวุฒิการศึกษา คิดเป็นร้อยละ 9.66 (403 คน)

แผนภูมิ 23 ความต้องการแรงงานภาคเอกชนตามระดับการศึกษา ไตรมาส 3 (ก.ค. – ก.ย.) ปี 2553

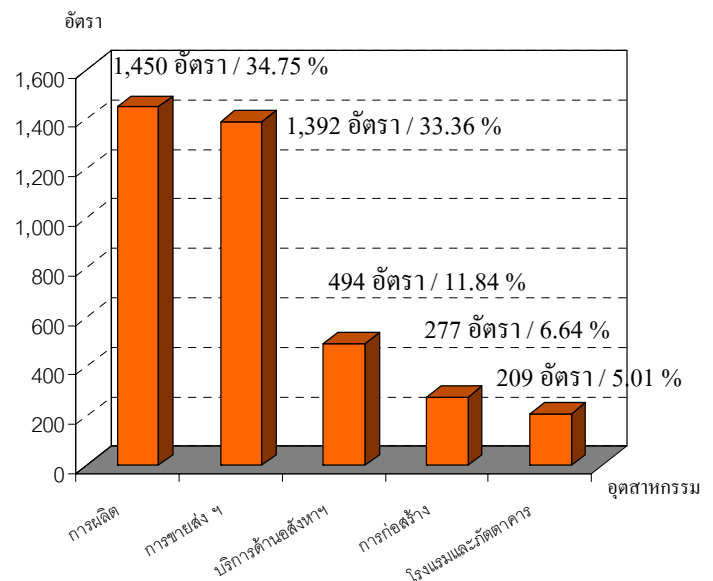


ที่มา : กรมการจัดหางาน

เมื่อพิจารณาจำนวนแรงงานที่สถานประกอบการแจ้งผ่านหน้าหนังสือพิมพ์จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรมในไตรมาส 3 ปี 2553 (กรกฎาคม – กันยายน 2553) พบว่า อุตสาหกรรมการผลิตยังคงเป็นประเภทอุตสาหกรรมที่มีความต้องการแรงงานมากที่สุดในไตรมาสนี้ เช่นเดียวกับไตรมาสที่ผ่านมา โดยมีความต้องการถึงร้อยละ 34.75 (1,450 อัตรา) รองลงมาคือ การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ จักรยานยนต์ ของใช้ส่วนบุคคล และของใช้ในครัวเรือน

ร้อยละ 33.36 (1,392 อัตรา) บริการด้านอาหารการให้เช่าและบริการทางธุรกิจ ร้อยละ 11.84 (494 อัตรา) การก่อสร้าง ร้อยละ 6.64 (277 อัตรา) และโรงแรมและภัตตาคาร ร้อยละ 5.01 (209 อัตรา)

แผนภูมิ 23 ความต้องการแรงงานภาคเอกชนตามประเภทอุตสาหกรรม (5 อันดับแรก) ไตรมาส 3 ปี 2553



ที่มา : กรมการจัดหางาน

2.3 แรงงานต่างด้าว

สำหรับสถิติแรงงานต่างด้าว ซึ่งหมายถึง แรงงานต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย กรมการจัดหางานจำแนกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ (1) กลุ่มแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองถูกกฎหมาย ประกอบด้วยประเภทต่าง ๆ คือ 1) ประเภทตลอดชีพ 2) ประเภทชั่วคราวที่ขออนุญาตทำงานตามมาตรา 9 (มาตรา 7 เดิม) 3) ประเภทส่งเสริมการลงทุนและกฎหมายอื่นตามมาตรา 12 (มาตรา 10 เดิม) 4) ประเภทที่ได้รับอนุญาตทำงานตามข้อตกลง MOU และ 5) ประเภทพิสูจน์สัญชาติและได้รับใบอนุญาต

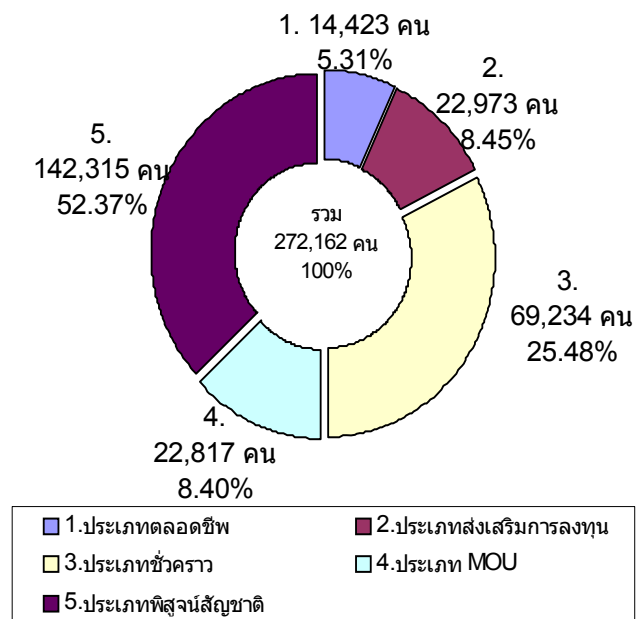
ทำงาน เนื่องจากประเภทได้รับอนุญาตทำงานตามข้อตกลง MOU (ข้อ4) และประเภทพิสูจน์สัญชาติ(ข้อ5) คือ กลุ่มแรงงานสัญชาติ ลาว กัมพูชา และพม่าที่เดินทางเข้ามาทำงานชั่วคราวเดิมเป็นแรงงานผิดกฎหมายภายหลังรัฐบาลได้ดำเนินการจัดทำกรพิสูจน์สัญชาติ และลงนาม MOU เพื่อให้การนำเข้าแรงงานให้เป็นแรงงานถูกกฎหมาย ปัจจุบันจึงได้จัด 2 ประเภทนี้ให้รวมอยู่ในกลุ่มแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมาย สำหรับกลุ่มที่ (2) ได้แก่ แรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมายที่ได้รับอนุญาตทำงาน (กลุ่มนี้คือกลุ่มมาตรา 13) แบ่งเป็น 1) ชนกลุ่มน้อย 2) แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ (พม่า ลาว กัมพูชา) ตามมติคณะรัฐมนตรี 2553

เมื่อพิจารณาข้อมูลกลุ่มแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายคงเหลือดังกล่าวข้างต้นพบว่า ข้อมูล ณ เดือนกันยายน 2553 มีจำนวนแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมายคงเหลือ จำนวนทั้งสิ้น 271,762 คน โดยส่วนใหญ่เป็นประเภทแรงงานต่างด้าวพิสูจน์สัญชาติ และได้รับใบอนุญาตทำงานที่มีจำนวน 142,315 คน(ร้อยละ 52.37) รองลงมาคือ ประเภทชั่วคราวมีจำนวน 69,234 คน (ร้อยละ 25.48) ประเภทส่งเสริมการลงทุน ฯ (มาตรา 12) จำนวน 22,973 คน (ร้อยละ 8.45) และแรงงานต่างด้าวประเภทที่ได้รับอนุญาตทำงานตามข้อตกลง(MOU) จำนวน 22,817 คน คิดเป็นร้อยละ 8.40 ขณะที่ประเภทตลอดชีพ มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 14,423 คน (ร้อยละ 5.31) ของแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายทั้งหมด (รายละเอียดตารางภาคผนวก 11)

แผนภูมิ 24 แรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายคงเหลือ

จำแนกตามประเภทการได้รับอนุญาต

ณ เดือนกันยายน 2553

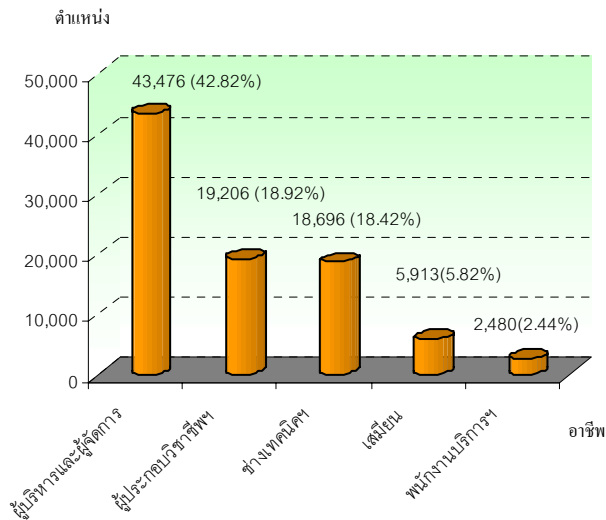


ที่มา : กรมการจัดหางาน

เมื่อศึกษาแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายเฉพาะประเภทชั่วคราวและส่งเสริมการลงทุน (มาตรา 9 และ มาตรา 12) ซึ่งมีจำนวนรวม 92,207 คน โดยพิจารณาตำแหน่งงานที่ทำพบว่า มี 101,522 ตำแหน่ง เนื่องจากบางคนทำงานมากกว่า 1 ตำแหน่ง ข้อมูล ณ เดือนกันยายน 2553 พบว่าอาชีพที่คนต่างด้าวเหล่านี้ทำมากที่สุด ได้แก่ อาชีพเป็นผู้จัดการ/ผู้บริหารคิดเป็นร้อยละ 42.82 (43,476 ตำแหน่ง) รองลงมาเป็นผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ มีจำนวน 19,206 ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ 18.92 และช่างเทคนิคและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง จำนวน 18,696 ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ 18.42 ตัวเลขดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าในการส่งเสริมการลงทุนจากต่างประเทศนั้นประเทศที่เป็นเจ้าของทุนจะส่งผู้บริหารระดับสูงเข้ามาดูแลกิจการในประเทศไทยและผู้ประกอบวิชาชีพ (ผู้เชี่ยวชาญ) ช่างเทคนิค จึงควรส่งเสริมให้มีการถ่ายทอด

เทคโนโลยีให้แก่แรงงานไทย ซึ่งจะทำให้
แรงงานไทยสามารถพัฒนาศักยภาพให้เทียบเท่า
มาตรฐานสากลได้ (ตารางภาคผนวกที่ 12)

**แผนภูมิ 25 ตำแหน่งงานของแรงงานต่างด้าว
ประเภทชั่วคราวและประเภทส่งเสริมการลงทุน
จำแนกตามประเภทอาชีพ (5อันดับแรก)
ไตรมาส 3 ปี 2553**



ที่มา : กรมการจัดหางาน

ถ้าพิจารณาตามสัญชาติในกลุ่มแรงงาน
ต่างด้าวประเภทชั่วคราวและประเภทส่งเสริม
การลงทุน (พิจารณาจากตำแหน่งงานที่ทำ)
ข้อมูล ณ เดือนกันยายน 2553 จะพบว่า
แรงงานต่างด้าวสัญชาติญี่ปุ่นมีมากที่สุด คือมี
จำนวน 23,704 ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ 23.35
รองลงมาคือ อังกฤษ จีน อินเดีย และ
ฟิลิปปินส์ โดยมีจำนวน 8,948 คน (ร้อยละ
8.81) 8,523 คน (ร้อยละ 23.35) 8,035 คน (ร้อย
ละ 7.91) และ 7,060 คน (ร้อยละ 6.95)
ตามลำดับ (ตารางข้อมูลภาคผนวกที่ 12)

ส่วนแรงงานต่างด้าวกลุ่มที่เข้าเมืองผิด
กฎหมายที่ได้รับใบอนุญาตทำงาน(มาตรา 13)
ขอดกงเหลือ ณ เดือนกันยายน 2553 มีจำนวน
956,832 คน จำแนกเป็น

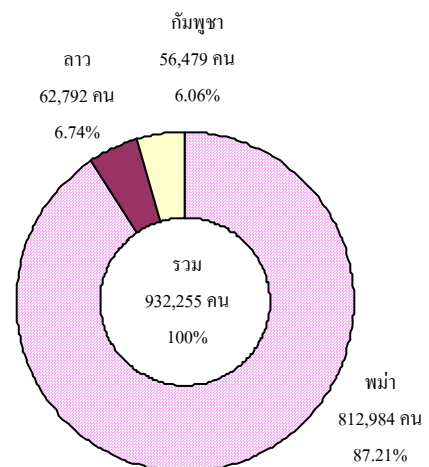
1) กลุ่มชนกลุ่มน้อย มีจำนวน 24,577 คน
คิดเป็นร้อยละ 1.74

2) แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ ตามมติ
กรม. 2553 (พม่า ลาว กัมพูชา) ข้อมูล ณ เดือน
กันยายน 2553 มีจำนวนทั้งสิ้น 932,255 คน คิด
เป็นร้อยละ 97.43 ซึ่งแรงงานต่างด้าวกลุ่มนี้
คณะรัฐมนตรีมีมติให้ต่อใบอนุญาตอีก 1 ปี และ
จะสิ้นสุดใบอนุญาตพร้อมกันในเดือน
กุมภาพันธ์ 2555 โดยมีการต่อใบอนุญาตแล้ว
ทั้งสิ้น 932,255 คน

เมื่อพิจารณาแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ
(พม่า ลาว กัมพูชา) เฉพาะกลุ่มผิดกฎหมาย
(ซึ่งไม่นับกลุ่ม MOU และพิสูจน์สัญชาติ)
พบว่าสัญชาติที่มีมากที่สุดคือพม่า 812,984 คน
คิดเป็นร้อยละ 87.21 สัญชาติลาว มีจำนวน
62,792 คน (ร้อยละ 6.74) และกัมพูชา จำนวน
56,479 คน (ร้อยละ 6.06) ดังแผนภูมิ 26 และ
ตารางภาคผนวกที่ 13

แผนภูมิ 26 แรงงานต่างด้าวขอดกงเหลือ(3สัญชาติ)

ตามมติ กรม. ณ เดือนกันยายน 2553



ที่มา : กรมการจัดหางาน (ข้อมูล ณ เดือนกันยายน 2553)

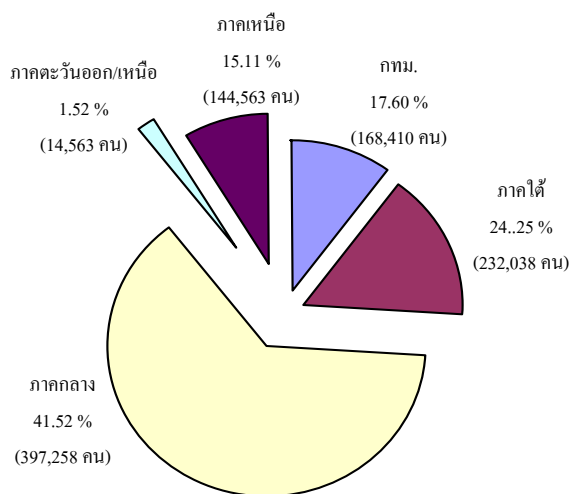


เมื่อพิจารณาแรงงานต่างด้าวในกลุ่มเข้าเมืองผิดกฎหมายตามกฎหมายทั้งกลุ่มชนกลุ่มน้อย กลุ่ม 3 สัญชาติตามมติ ครม. จะพบว่าแรงงานทั้ง 3 กลุ่ม ซึ่งมีจำนวน 956,833 คน ส่วนใหญ่อยู่ในพื้นที่ภาคกลาง มีจำนวน 397,258 คน (ร้อยละ 41.52) รองลงมาคือภาคใต้ จำนวน 232,038 คน (ร้อยละ 24.25) กรุงเทพมหานคร 168,410 คน (ร้อยละ 17.60) และภาคเหนือ 144,563 คน (ร้อยละ 15.11) ส่วนภูมิภาคที่มีแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายอยู่น้อยที่สุดคือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีจำนวน 14,563 คน (ร้อยละ 1.52) รายละเอียดปรากฏตามแผนภูมิ 27 และตารางภาคผนวกที่ 13

แผนภูมิ 27 แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายที่ได้รับ

อนุญาตทำงานจำแนกตามภูมิภาค

ณ เดือนกันยายน 2553



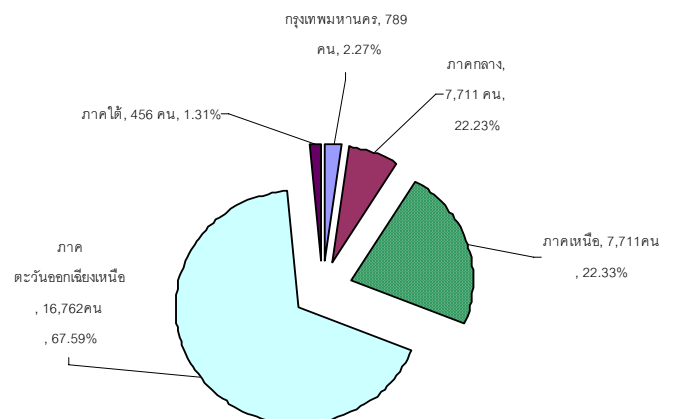
ที่มา : กรมการจัดหางาน

2.4 แรงงานไทยในต่างประเทศ

สำหรับแรงงานไทยในต่างประเทศในช่วงไตรมาส 3 ปี 2553 (กรกฎาคม - กันยายน 2553) มีแรงงานไทยที่ลงทะเบียนแจ้งความประสงค์ไป

ทำงานต่างประเทศผ่านกรมการจัดหางาน 34,691 คน เป็นเพศชาย 29,171 คน คิดเป็นร้อยละ 84.09 ของผู้แจ้งความประสงค์ทั้งหมด ขณะที่เพศหญิงมี 5,520 คน คิดเป็นร้อยละ 15.91 พิจารณาในภาพรวมพบว่าแรงงานไทยที่แจ้งความประสงค์เดินทางไปทำงานต่างประเทศส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมากที่สุด มีร้อยละ 67.59 (16,762 คน) รองลงมาคือภาคเหนือและภาคกลาง จำนวน 7,711 คน (ร้อยละ 22.23 คน) และ 2,287 คน (ร้อยละ 6.59) ตามลำดับ ส่วนภาคที่แจ้งความประสงค์น้อยที่สุดคือภาคใต้ จำนวนเพียง 456 คน (ร้อยละ 1.31)

แผนภูมิ 28 จำนวนแรงงานไทยที่แจ้งความประสงค์ไปทำงานต่างประเทศ ไตรมาส 3 ปี 2553



ที่มา : กรมการจัดหา

แรงงานไทยที่ลงทะเบียนแจ้งความประสงค์ไปทำงานต่างประเทศในไตรมาสนี้เมื่อเปรียบเทียบกับไตรมาสที่แล้ว พบว่ามีจำนวนเพิ่มขึ้น 8,387 คน คิดเป็นร้อยละ 31.88 (ไตรมาสที่แล้วมีจำนวน 26,304 คน) และเมื่อเทียบกับไตรมาสเดียวกันของปีที่ผ่านมา ก็พบว่ามีสัดส่วนลดลงถึง 14,637 คน คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 29.67 โดยเพศชายยังเป็น

สัดส่วนที่มากกว่าเพศหญิง และแรงงานไทยที่
 แรงงานที่ประสงค์ยังคงเป็นแรงงานที่มี
 ภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือมากที่สุด
 ปรากฏรายละเอียดในตาราง 7 ทั้งนี้ หาก
 เปรียบเทียบอัตราการเปลี่ยนแปลงของการแจ้ง
 ความประสงค์เดินทางไปทำงานต่างประเทศ
 ของแรงงานโดยพิจารณาตามภูมิภาคส่วนใหญ่มี
 แรงงานดังกล่าวอาศัยอยู่กับไตรมาสที่แล้ว
 (ไตรมาส 2/2553) พบว่าภูมิภาคส่วนใหญ่มี
 สัดส่วนของแรงงานที่แจ้งความประสงค์เพิ่มขึ้น
 ยกเว้นกรุงเทพมหานครลดลงร้อยละ 10.03
 และหากเปรียบเทียบกับไตรมาสเดียวกันของปี
 ที่ผ่านมา พบว่าการแจ้งความประสงค์เดินทางไป
 ทำงานต่างประเทศไตรมาสนี้ลดลงจาก
 ไตรมาสเดียวกันของปีที่ผ่านมาโดยลดลงถึง
 ร้อยละ 29.67 ซึ่งทุกภูมิภาคแจ้งความประสงค์ลดลง

**ตาราง 6 เปรียบเทียบจำนวนแรงงานไทยที่แจ้งความ
 ประสงค์เดินทางไปทำงานต่างประเทศจำแนกตาม
 ภูมิภาค ไตรมาส 3 ปี 2552 และไตรมาส 2**

และ 3 ปี 2553

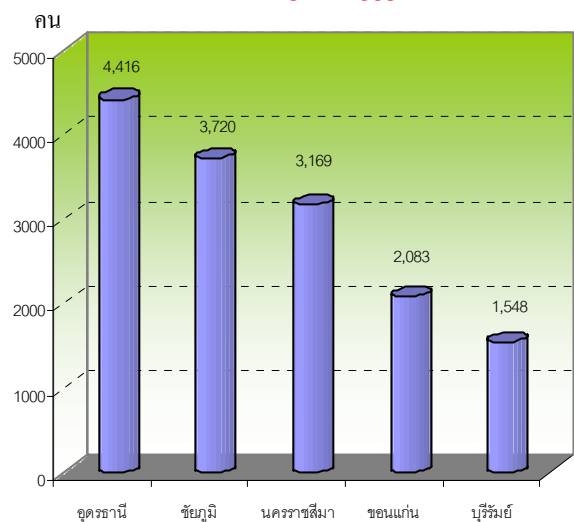
ภูมิภาค	ไตรมาส 3/2552 (คน)	ไตรมาส 2/2553 (คน)	ไตรมาส 3/2553 (คน)	อัตราการ เปลี่ยนแปลง	
				เทียบกับ Q3/52	เทียบกับ Q2/53
กรุงเทพมหานคร	1,664	877	789	-52.58	-10.03
ภาคกลาง	3,639	2,101	2,287	-37.15	8.85
ภาคเหนือ	10,696	6,131	7,711	-27.91	25.77
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	32,700	16,762	23,448	-28.29	39.89
ภาคใต้	629	433	456	-27.50	5.31
ทั่วประเทศ	49,328	26,304	34,691	-29.67	31.88

ที่มา : กรมการจัดหางาน

เมื่อพิจารณาข้อมูลเป็นรายจังหวัด พบว่า
 แรงงานที่แจ้งความประสงค์เดินทางไปทำงาน
 ต่างประเทศจะมีภูมิภาคในจังหวัดต่าง ๆ มาก

ที่สุด 5 อันดับแรก ได้แก่ 1) อุดรธานี 4,416 คน
 คิดเป็นร้อยละ 12.73 ของแรงงานที่แจ้งความ
 ประสงค์ทั้งหมด 2) ชัยภูมิ 3,720 คน (ร้อยละ
 10.72) 3) นครราชสีมา 3,169 คน คิดเป็น
 ร้อยละ 9.13 4) ขอนแก่น 2,083 คน คิดเป็น
 ร้อยละ 6.0 และ 5) บุรีรัมย์ 1,548 คน คิดเป็น
 ร้อยละ 4.46 (แผนภูมิ 29) ซึ่งตัวเลขดังกล่าว
 สอดคล้องกับข้อมูลการแจ้งความประสงค์จำแนก
 ตามภูมิภาค ซึ่งภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีผู้แจ้ง
 ความประสงค์สูงสุด

**แผนภูมิ 29 แรงงานไทยที่แจ้งความประสงค์ไป
 ทำงานต่างประเทศจำแนกตามจังหวัด 5 อันดับแรก
 ไตรมาส 3 ปี 2553**

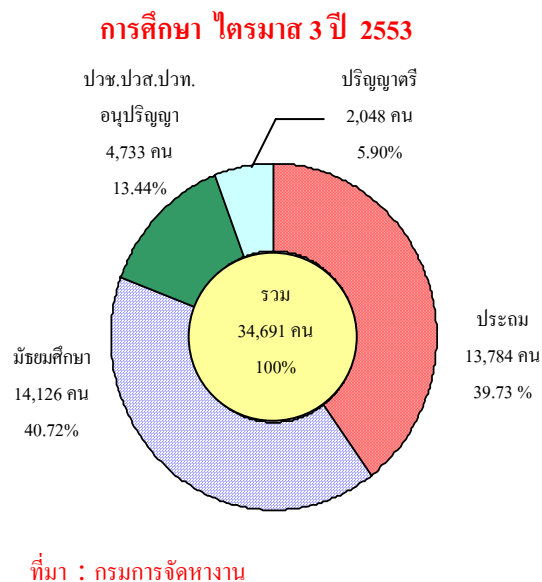


ที่มา : กรมการจัดหางาน

ผู้แจ้งความประสงค์ไปทำงานต่างประเทศ
 ผ่านกรมการจัดหางานในไตรมาสนี้ (กรกฎาคม -
 กันยายน 2553) ส่วนใหญ่เป็นผู้มีการศึกษา
 ระดับมัธยมศึกษา จำนวน 14,126 คน คิดเป็น
 ร้อยละ 40.72 ของผู้แจ้งความประสงค์ทั้งหมด
 รองลงมาคือ ระดับประถมศึกษาจำนวน 13,784
 คน คิดเป็นร้อยละ 39.73 และระดับ ปวช./ปวส./
 อนุปริญญา จำนวน 4,733 คน คิดเป็นร้อยละ

13.44 ขณะที่ระดับปริญญาตรีมีจำนวนคือ 2,048 คน คิดเป็นร้อยละ 5.90 (แผนภูมิ 30)

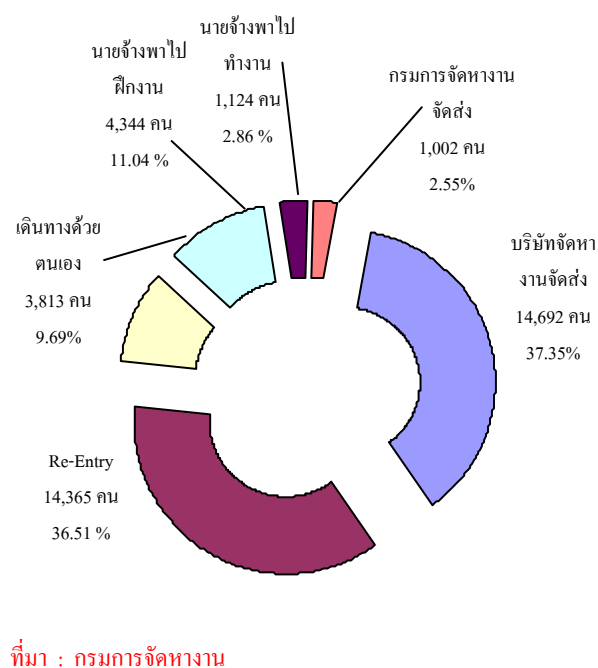
**แผนภูมิ 30 แรงงานไทยที่แจ้งความประสงค์
เดินทางไปทำงานต่างประเทศ จำแนกตามระดับ**



ในส่วนของการอนุญาตให้ไปทำงานต่างประเทศไตรมาส 3 ปี 2553 (กรกฎาคม - กันยายน 2553) พบว่าแรงงานไทยที่ได้รับอนุมัติให้เดินทางไปทำงานต่างประเทศที่มีจำนวนทั้งสิ้น 39,340 คน คิดเป็นร้อยละ 113.41 ของผู้แจ้งความประสงค์ไปทำงานต่างประเทศในไตรมาสนี้จะเห็นว่าตัวเลขของการอนุญาตไปทำงานสูงกว่าผู้แจ้งความประสงค์ เนื่องจากแรงงานที่ทำงานอยู่ในต่างประเทศครบอายุสัญญาและมีการต่อใบอนุญาตทำงานจำนวนหนึ่ง ประกอบกับแรงงานที่แจ้งความประสงค์ในไตรมาสที่แล้วได้รับอนุญาตให้ทำงานไตรมาสนี้ หากพิจารณาตามวิธีการเดินทางของผู้ที่เดินทางไปทำงานพบว่า ส่วนใหญ่เป็นประเภทไปโดยวิธีบริษัทจัดงานจัดส่งมีจำนวน 14,692 คน (ร้อยละ 37.35) รองลงมา

Re-Entry คือกลับไปทำงานอีกครั้งหนึ่ง โดยการต่ออายุสัญญา 14,365 คน (ร้อยละ 36.51) ประเภทนายจ้างพาไปฝึกงานมี 4,344 คน (ร้อยละ 11.04) ประเภทเดินทางด้วยตัวเองมีจำนวน 3,813 คน คิดเป็นร้อยละ 9.69 นายจ้างพาไปทำงานจำนวน 1,124 คน (ร้อยละ 2.86) และกรมการจัดหางานจัดส่งมี 1,002 คน (ร้อยละ 2.55)

**แผนภูมิ 31 แรงงานไทยที่ได้รับอนุญาตไปทำงาน
ต่างประเทศ จำแนกตามวิธีเดินทาง
ไตรมาส 3 ปี 2553**



เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับไตรมาสที่แล้ว พบว่าผู้ได้รับอนุญาตให้ไปทำงานต่างประเทศภาพรวมไตรมาสนี้มีจำนวนเพิ่มขึ้นจากไตรมาสที่แล้ว 1,338 คน คิดเป็นสัดส่วนที่ลดลงร้อยละ 3.52 น่าจะมีผลจากภาวะเศรษฐกิจของประเทศต่าง ๆ ที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานยังไม่ฟื้นตัวเต็มที่อันเป็นผลจากภาวะเศรษฐกิจตกต่ำทั่วโลกทำให้นายจ้างในต่างประเทศยังไม่

ขยายกำลังการผลิต โดยยังใช้แรงงานที่มีอยู่เดิม โดยเมื่อเปรียบเทียบตามประเภทการเดินทางพบว่า ผู้ได้รับอนุญาตให้ไปทำงานทุกประเภท มีสัดส่วนเพิ่มขึ้น ยกเว้นประเภท Re-Entry และ นายจ้างพาไปทำงานที่มีสัดส่วนลดลงร้อยละ 30.54 และ 13.43 ตามลำดับปรากฏในตาราง 7

ตาราง 7 เปรียบเทียบแรงงานไทยที่ได้รับอนุญาตไปทำงานต่างประเทศ จำแนกตามวิธีการเดินทาง ไตรมาส 2 ปี 2553 และไตรมาส 3 ปี 2553

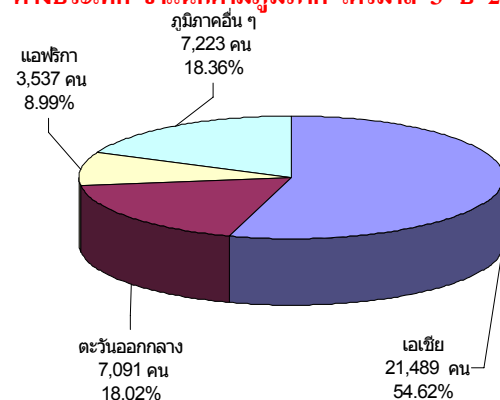
วิธีการเดินทาง	ไตรมาส 2 ปี 2553		ไตรมาส 3 ปี 2553		อัตรา การ เปลี่ยนแปลง
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	
1. บริษัทจัดหางานจัดส่ง	13,453	35.40	14,692	37.35	8.43
2. Re-Entry	18,752	49.34	14,365	36.51	-30.54
3. เดินทางด้วยตนเอง	2,338	6.15	3,813	9.69	38.68
4. นายจ้างพาไปฝึกงาน	1,222	3.22	4,344	11.04	71.87
5. นายจ้างพาไปทำงาน	1,293	3.40	1,124	2.86	-13.43
6. กรรมการจัดหางานจัดส่ง	944	2.48	1,002	2.55	5.79
รวม	38,002	100.0	39,340	100.0	80.8

ที่มา : กรมการจัดหางาน

แรงงานไทยที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานในไตรมาส 3 ปี 2553 ส่วนใหญ่จะเดินทางไปทำงานในภูมิภาคเอเชีย มีจำนวน 21,489 คน คิดเป็นร้อยละ 54.62 ของแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศทั้งหมด รองลงมาภูมิภาคอื่น ๆ 7,223 คน ร้อยละ 18.36 คือภูมิภาคตะวันออกกลาง จำนวน 7,091 คน ร้อยละ 18.02 และแอฟริกา 3,537 คน ร้อยละ 8.99 ตามลำดับ (แผนภูมิ 33) โดยในภูมิภาคเอเชีย ประเทศที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานสูงสุดคือไต้หวัน 10,421 คน (ร้อยละ 48.49 ของแรงงานไทยที่ไปทำงานในภูมิภาคเอเชียทั้งหมด) รองลงมาคือสิงคโปร์ 2,641 คน (ร้อยละ 12.29 ของแรงงาน

ไทยที่ไปทำงานในภูมิภาคเอเชียทั้งหมด) และสำหรับเกาหลีใต้และญี่ปุ่นมีแรงงานไทยไปทำงานในสัดส่วนใกล้เคียงกันคือ 1,696 คน และ 1,553 คน คิดเป็นร้อยละ 7.89 และร้อยละ 7.23 ของแรงงานคนไทยที่ไปทำงานในภูมิภาคเอเชียทั้งหมดตามลำดับ ส่วนภูมิภาคตะวันออกกลาง ประเทศอิสราเอลเป็นประเทศที่แรงงานไทยไปทำงานมากที่สุดในไตรมาสนี้ มีจำนวน 2,567 คน (ร้อยละ 36.20 ของแรงงานที่เดินทางไปทำงานในภูมิภาคตะวันออกกลางทั้งหมด) รองลงมาคือ ประเทศสหรัฐอเมริกาหรับเอมิเรตส์ จำนวน 2,136 คน (ร้อยละ 30.12 ของแรงงานที่เดินทางไปทำงานในภูมิภาคตะวันออกกลางทั้งหมด) และกาตาร์จำนวน 1,282 คน ร้อยละ 18.08 ปรากฏรายละเอียดตามตารางภาคผนวก 14

แผนภูมิ 32 แรงงานไทยที่ได้รับอนุญาตไปทำงานต่างประเทศ จำแนกตามภูมิภาค ไตรมาส 3 ปี 2553



ที่มา : กรมการจัดหางาน

สำหรับแรงงานไทยที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานต่างประเทศ จำนวน 39,340 คน ที่กล่าวมาแล้ว ถ้าพิจารณาอาชีพที่เดินทางไปพบว่าอาชีพที่เดินทางไปสูงสุด 5 อันดับแรกคือ

1) อาชีพผู้ปฏิบัติงานในโรงงาน ผู้ควบคุมเครื่องจักรและผู้ปฏิบัติงานด้านการ ประกอบ 12,464 คน (ร้อยละ 31.68)

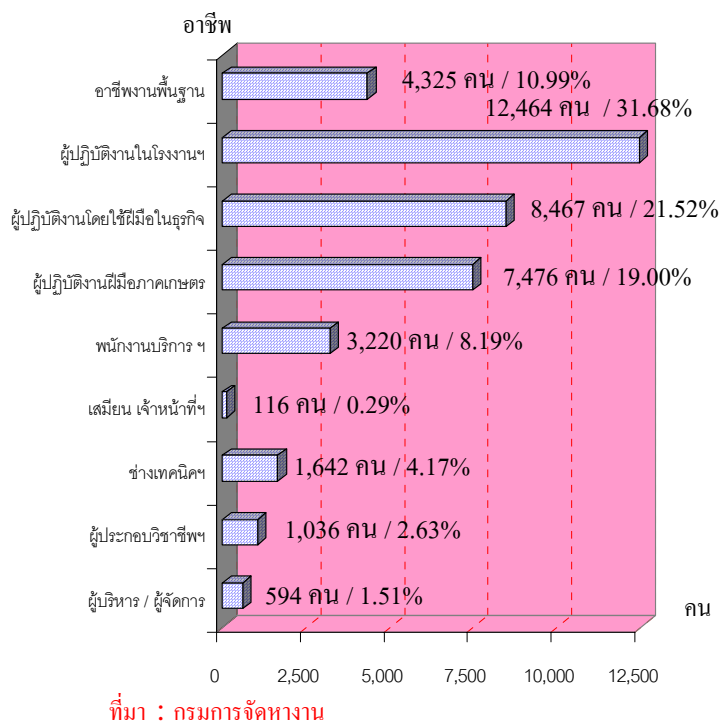
2) ผู้ปฏิบัติงานโดยใช้ฝีมือในธุรกิจ ต่างๆ ได้แก่ การก่อสร้าง ปฏิบัติงานในเหมืองแร่ งานโลหะ เครื่องจักร การพิมพ์ ฯลฯ จำนวน 8,467 คน คิดเป็นร้อยละ 21.52

3) ผู้ปฏิบัติงานฝีมือด้านการเกษตร และประมง 7,476 คน (ร้อยละ 19.00)

4) อาชีพงานพื้นฐาน 4,325 คน (ร้อยละ 10.99)

5) พนักงานบริการ พนักงานขายใน ร้านค้าและตลาด 3,220 คน (ร้อยละ 8.19)

แผนภูมิ 33 แรงงานไทยที่ได้รับอนุญาต ไปทำงานต่างประเทศ จำแนกตามอาชีพ ไตรมาส 3 ปี 2553



3. การพัฒนาศักยภาพแรงงาน

กระทรวงแรงงานโดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้ดำเนินการฝึกอบรมพัฒนาผู้ใช้แรงงานในรูปแบบต่าง ๆ ได้แก่ 1) การฝึกเตรียมเข้าทำงาน เป็นการฝึกอาชีพให้กลุ่มแรงงานใหม่หรือผู้ถูกเลิกจ้าง ว่างานที่ประสงค์เข้าสู่ตลาดแรงงานให้มีความรู้ ทักษะฝีมือ 2) การฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน และ 3) การฝึกเสริมทักษะ เป็นการฝึกอาชีพให้แรงงานที่ทำงานอยู่แล้วหรือถูกเลิกจ้างเพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะและฝีมือเฉพาะด้านให้ทันกับเทคโนโลยีร่วมสมัย สร้างโอกาสการมีงานทำการฝึกประเภทนี้มีทั้งส่วนที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการเอง และการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในภาคเอกชน นอกจากนี้ยังมีภารกิจทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือแรงงานไทยให้มีมาตรฐานฝีมือสอดคล้องและทัดเทียมกับมาตรฐานสากล ขณะเดียวกันเป็นการพัฒนาทักษะให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานโดยภาพรวมของการฝึกต่าง ๆ ในไตรมาส 3 (กรกฎาคม - กันยายน) ปี 2553 เปรียบเทียบกับไตรมาสที่แล้ว พบว่าไตรมาสนี้มีการฝึกเตรียมเข้าทำงาน 1,366 คน ลดลงจากไตรมาสที่แล้วจำนวน 1,968 คน (ไตรมาส 2 ปี 2553 มีการฝึกจำนวน 3,334คน) คิดเป็นร้อยละ 59.03 และเปรียบเทียบกับไตรมาสเดียวกันของปีที่ผ่านมาไตรมาส 3 ปี 2552 พบว่า มีจำนวน 827 คน เพิ่มขึ้นร้อยละ 65.18 ขณะที่การฝึกยกระดับฝีมือแรงงานในไตรมาสนี้มีการฝึก

จำนวน 29,937 คน ซึ่งเพิ่มขึ้นจากไตรมาสที่แล้ว 6,113 คน คิดเป็นร้อยละ 25.66 และเมื่อเปรียบเทียบกับไตรมาสเดียวกันของปีที่แล้วพบว่าเพิ่มขึ้น 5,491 คน คิดเป็นร้อยละ 22.46 สำหรับการฝึกเสริมทักษะพบว่าไตรมาสนี้มีผู้

เข้ารับการฝึก 14,141 คน เพิ่มขึ้นจากไตรมาสที่แล้ว (2/2553) จำนวน 1,336 คน คิดเป็นร้อยละ 10.43 เพิ่มขึ้นจากไตรมาสเดียวกันของปีที่แล้ว (3/2552) 3,541 คน เพิ่มขึ้นร้อยละ 33.41

ตาราง 8 แสดงจำนวนผู้ได้รับการฝึกเตรียมทำงาน / ยกระดับฝีมือแรงงาน / ฝึกเสริมทักษะ

จำแนกตามภูมิภาค ไตรมาส 3 ปี 2552 และไตรมาส 2—3 ปี 2553

ภูมิภาค	ไตรมาส 3 ปี 2552 (คน)			ไตรมาส 2 ปี 2553 (คน)			ไตรมาส 3 ปี 2553 (คน)		
	ฝึกเตรียม เข้าทำงาน	ฝึกยกระดับ ฝีมือแรงงาน	ฝึกเสริม ทักษะ	ฝึกเตรียม เข้าทำงาน	ฝึกยกระดับ ฝีมือแรงงาน	ฝึกเสริม ทักษะ	ฝึกเตรียม เข้าทำงาน	ฝึกยกระดับ ฝีมือแรงงาน	ฝึกเสริม ทักษะ
กรุงเทพมหานคร	39	1,435	833	0	218	0	51	2,153	41
ภาคกลาง	343	9,026	3,290	637	9,397	3,719	422	11,443	5,089
ภาคเหนือ	212	5,240	3,083	510	4,229	3,461	387	6,489	2,839
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	186	4,518	2,079	1,930	5,779	3,571	394	5,903	4,849
ภาคใต้	47	4,227	3,644	221	4,201	2,054	112	3,949	1,323
ทั่วประเทศ	827	24,446	10,600	3,334	23,824	12,805	1,366	29,937	14,141

ที่มา : กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

หมายเหตุ : ไตรมาส 3/2552 ข้อมูล ณ วันที่ 20 ตุลาคม 2552 ไตรมาส 2/2553 ข้อมูล ณ วันที่ 12 กรกฎาคม 2553

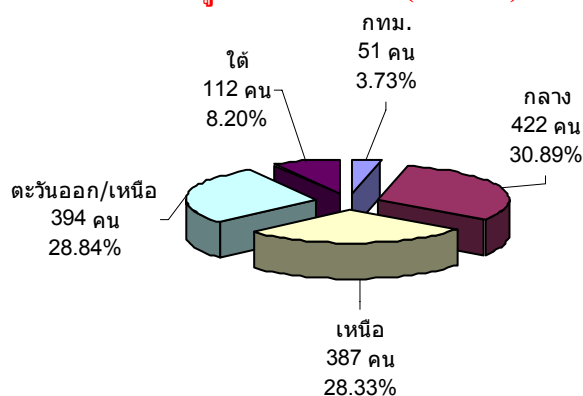
ไตรมาส 3/2553 ข้อมูล ณ วันที่ 13 ตุลาคม 2553

การฝึกเตรียมเข้าทำงานในรอบไตรมาสที่ 3 ปี 2553 รวมทั้งสิ้น 1,366 คน พบว่าภูมิภาคที่ฝึกสูงสุดคือ ภาคกลาง จำนวน 422 คน คิดเป็นร้อยละ 30.89 รองลงมาคือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือร้อยละ 28.84 (394 คน) ภาคเหนือร้อยละ 28.33 (387 คน) ภาคใต้ร้อยละ 8.20 (112 คน) และกรุงเทพมหานครร้อยละ 3.73 (51 คน) ตามลำดับ (แผนภูมิ 35) หากพิจารณาตามกลุ่มอาชีพพบว่า กลุ่มอาชีพที่มีการฝึกเตรียมเข้าทำงานสูงสุดคือ กลุ่มอาชีพช่างอุตสาหกรรมศิลป์ จำนวน 363 คน (ร้อยละ 26.57) รองลงมาคือ กลุ่มธุรกิจและบริการ จำนวน 341 คน คิดเป็นร้อยละ 24.96 และกลุ่มช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ คอมพิวเตอร์ จำนวน 301 คน (ร้อยละ 22.04) สำหรับผลการฝึกพบว่า

มีผู้ผ่านการฝึกจำนวน 653 คน คิดเป็นร้อยละ 47.80 ของผู้เข้ารับการฝึกเตรียมเข้าทำงานทั้งหมด(ผู้เข้าฝึก 1,366 คน) สำหรับผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงานดังกล่าวจำนวน 653 คน ได้งานทำ 138 คน คิดเป็นร้อยละ 21.13 ของผู้ผ่านการฝึกทั้งหมด(รายละเอียดในตารางภาคผนวก 15)

แผนภูมิ 34 การฝึกเตรียมเข้าทำงาน

จำแนกตามภูมิภาค ไตรมาส 3 (ก.ค.-ก.ย.) ปี 2553

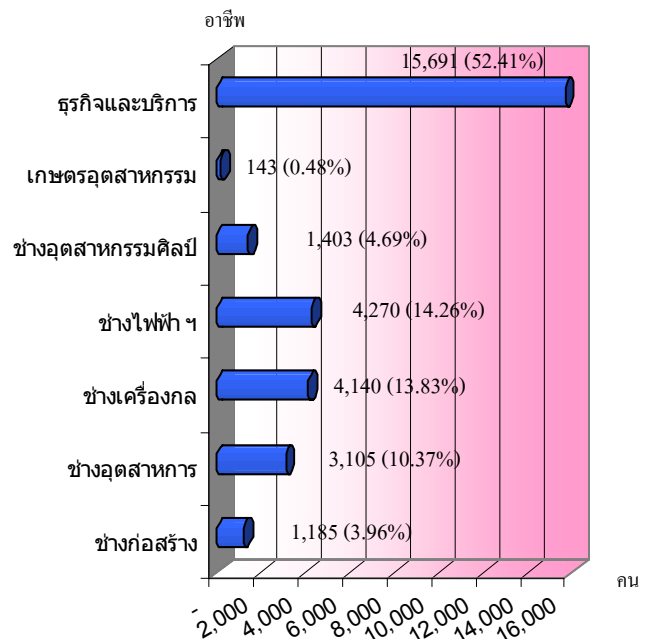


ที่มา : กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ข้อมูล ณ 13 ตุลาคม 2553



สำหรับการฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน ในไตรมาส 3 ปี 2553 ข้อมูล ณ วันที่ 13 ตุลาคม 2553 มีการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานทั้งสิ้น 29,937 คน โดยภูมิภาคที่มีการฝึกมากที่สุดคือ ภาคกลาง จำนวน 11,443 คน คิดเป็นร้อยละ 38.22 รองลงมาคือภาคเหนือจำนวน 6,489 คน คิดเป็นร้อยละ 21.68 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำนวน 5,903 คน คิดเป็นร้อยละ 19.72 ภาคใต้จำนวน 3,949 คน คิดเป็นร้อยละ 13.19 และกรุงเทพมหานครจำนวน 2,153 คน คิดเป็นร้อยละ 7.19 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาตามกลุ่มอาชีพที่ฝึกพบว่ากลุ่มธุรกิจและบริการมีส่วนการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานสูงสุดจำนวน 15,691 คนคิดเป็นร้อยละ 52.41 รองลงมาคือ กลุ่มช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ คอมพิวเตอร์ มีการฝึกยกระดับจำนวน 4,270 คน คิดเป็น ร้อยละ 14.26 กลุ่มช่างเครื่องกลจำนวน 4,140 คน คิดเป็นร้อยละ 13.83 กลุ่มช่างอุตสาหกรรมจำนวน 3,105 คนคิดเป็นร้อยละ 10.37 กลุ่ม ช่างอุตสาหกรรมศิลป์จำนวน 1,403 คน คิดเป็นร้อยละ 4.69 กลุ่มช่างก่อสร้างจำนวน 1,185 คน คิดเป็น ร้อยละ 3.96 และกลุ่มอาชีพเกษตรอุตสาหกรรมจำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 0.48 ตามลำดับ ทั้งนี้ ผู้เข้ารับการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานจำนวน 29,937 คน ผ่านการฝึกจำนวน 27,804 คน คิดเป็นร้อยละ 92.88 ของผู้เข้ารับการฝึกทั้งหมดและในจำนวนผู้ผ่านการฝึกพบว่าได้งานทำ 24,461 คน คิดเป็นร้อยละ 87.98 ของผู้ผ่านการฝึกทั้งหมด

**แผนภูมิ 35 การฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน
จำแนกตามกลุ่มอาชีพไตรมาส 3 (ก.ค.- ก.ย.) ปี 2553**



ที่มา : กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ข้อมูล ณ 13 ตุลาคม 2553

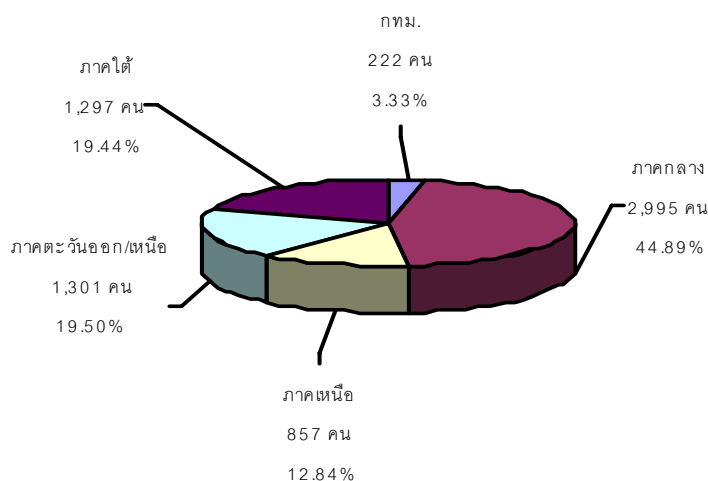
นอกจากนี้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานยังได้มีการฝึกเสริมทักษะ โดยในไตรมาส 3 ปี 2553 (เดือนกรกฎาคม-กันยายน 2553) ข้อมูล ณ วันที่ 13 ตุลาคม 2553 พบว่ามีผู้เข้ารับการฝึกเสริมทักษะทั้งสิ้น 14,141 คน โดยภูมิภาคที่มีการฝึกมากที่สุด คือภาคกลาง 5,089 คน (ร้อยละ 35.99) รองลงมาคือภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำนวน 4,849 คน (ร้อยละ 34.29) ภาคเหนือจำนวน 2,839 คน (ร้อยละ 20.08) ภาคใต้ 1,323 คน (ร้อยละ 9.36) และกรุงเทพมหานคร 41 คน (ร้อยละ 0.29) ตามลำดับ หากพิจารณาตามกลุ่มอาชีพ พบว่ากลุ่มอาชีพที่ฝึกสูงสุด 3 ลำดับแรกคือกลุ่มอาชีพธุรกิจและบริการ 5,614 คน (ร้อยละ 39.70) รองลงมาคือกลุ่มอาชีพช่างอุตสาหกรรม จำนวน 1,724 คน (ร้อยละ 12.19) กลุ่มช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ คอมพิวเตอร์ 1,704 คน (ร้อยละ

12.05) สำหรับผู้เข้ารับการฝึกจำนวน 14,141 คน ดังกล่าว พบว่าผ่านการฝึกจำนวน 12,927 คน คิดเป็นร้อยละ 91.42 ของผู้เข้ารับการฝึกทั้งหมด ผู้ผ่านการฝึกได้งานทำ 8,146 คน คิดเป็นร้อยละ 63.02 ของผู้ผ่านการฝึกทั้งหมด

นอกจากการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงานในรูปแบบต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้ว กรมพัฒนาฝีมือแรงงานยังมีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยในไตรมาส 3/2553 มีการทดสอบทั้งสิ้น 6,672 คน เพิ่มขึ้นจากไตรมาสที่แล้วที่มีการทดสอบ 4,946 คน โดยเพิ่มขึ้นถึง 1,726 คน คิดเป็นร้อยละ 34.90 และเมื่อเทียบกับไตรมาสเดียวกันของปีที่ผ่านมา มีผู้เข้ารับการทดสอบ 5,674 คน ลดลง 998 คน คิดเป็นร้อยละ 17.58 โดยภาคที่มีการทดสอบมากที่สุด ในไตรมาสนี้ คือ ภาคกลางจำนวน 2,995 คน (ร้อยละ 44.89) รองลงมา คือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีการทดสอบจำนวน 1,301 คน (ร้อยละ 19.50) ภาคใต้ 1,297 คน (ร้อยละ 19.44) ภาคเหนือ 857 คน (ร้อยละ 12.84) และกรุงเทพมหานคร มีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 3.33 (แผนภูมิ 36) โดยเมื่อจำแนกตามประเภทการทดสอบพบว่า การทดสอบมาตรฐานฝีมือแห่งชาติมีผู้ให้ความสนใจเข้ารับการทดสอบสูงสุดคือมีจำนวน 6,515 คน คิดเป็นร้อยละ 97.65 ของผู้เข้ารับการทดสอบทุกประเภท รองลงมาคือการทดสอบฝีมือแรงงานเพื่อไปทำงานต่างประเทศมีจำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 1.39 และการทดสอบมาตรฐานเฉพาะ

สถานประกอบการมีจำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 0.96 ตามลำดับ

แผนภูมิ 36 การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน จำแนกตามภูมิภาคไตรมาส 3 (ก.ค.-ก.ย.) ปี 2553



ที่มา : กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ข้อมูล ณ 13 ตุลาคม 2553

เมื่อพิจารณาผู้เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือ จำแนกตามกลุ่มอาชีพจะพบว่า กลุ่มอาชีพ ที่มีการทดสอบมากที่สุดคือ กลุ่มธุรกิจและบริการ มีจำนวน 3,160 คน (ร้อยละ 47.36) รองลงมาคือกลุ่มช่างอุตสาหกรรม จำนวน 925 คน (ร้อยละ 13.86) กลุ่มช่างก่อสร้าง 863 คน (ร้อยละ 12.93) กลุ่มช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ คอมพิวเตอร์ จำนวน 788 คน (ร้อยละ 11.81) และกลุ่มช่างอุตสาหกรรมศิลป์ 176 คน (ร้อยละ 2.64)

ทั้งนี้ผู้เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานจำนวน 6,672 คน ผ่านการทดสอบทั้งสิ้น 4,760 คน คิดเป็นร้อยละ 71.34 ของผู้เข้ารับการทดสอบทั้งหมดและได้งานทำ 2,846 คน คิดเป็นร้อยละ 59.79 ของผู้เข้าผ่านการทดสอบ

เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศการพัฒนาฝีมือแรงงานจึงเป็นเรื่องที่สำคัญหลายฝ่ายต้องช่วยกันทั้งภาครัฐ เอกชน คือผู้ประกอบการหรือเจ้าของสถานประกอบการ รวมถึงลูกจ้าง ทั้งนี้ เพราะการพัฒนาฝีมือแรงงาน จะเป็นการเพิ่มผลิตภาพและประสิทธิภาพในการทำงาน อีกทั้งจะเป็นการรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี รวมถึงความเป็นมาตรฐานในระดับประเทศและระดับโลก ขณะเดียวกันเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานด้วย ดังนั้น นอกจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะเป็นผู้ดำเนินการโดยตรงตามที่ได้กล่าวมาแล้วยังมีการส่งเสริมให้ภาคเอกชน ดำเนินการ ซึ่งพบว่าไตรมาส 3 ปี 2553 ช่วงเดือนกรกฎาคม – กันยายน 2553 นี้ สถานประกอบการเอกชนมีการพัฒนาฝีมือแรงงานมีจำนวนทั้งสิ้น 3,489 แห่ง ซึ่งเพิ่มขึ้นจากไตรมาสที่แล้ว (ไตรมาส 2 ปี 2553) 1,033 แห่ง คิดเป็นสัดส่วนลดลงร้อยละ 42.06 แต่เมื่อเทียบกับไตรมาสเดียวกันของปีที่ผ่านมาพบว่ามีสัดส่วนลดลง 1,182 คน คิดเป็นร้อยละ 25.31 โดยสถานประกอบการที่มีการพัฒนาฝีมือแรงงานในไตรมาสนี้เป็นสถานประกอบการในเขตกรุงเทพมหานครสูงที่สุดมีจำนวน 2,571 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 73.69 รองลงมาคือ ภาคกลางจำนวน 759 แห่ง (ร้อยละ 21.75) ภาคตะวันออกเฉยเหนือ 85 แห่ง (ร้อยละ 2.44) ภาคเหนือ 46 แห่ง (ร้อยละ 1.32) และภาคใต้ 28 แห่ง (ร้อยละ 0.80) ตามลำดับ จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกภูมิภาคมีทั้งสิ้น 571,163 คน ผ่านการฝึกอบรมทั้งสิ้นคิดเป็น

ร้อยละ 100.0 โดยมีค่าใช้จ่ายทั้งสิ้น 184,300,316.00 บาท ลดลงจากไตรมาสที่แล้ว (2/2553) 41,136,226 บาท คิดเป็นร้อยละ 18.25 และลดลงจากไตรมาสเดียวกันของปีที่แล้ว (3/2552) 100,537,349 บาท คิดเป็นร้อยละ 35.30

ตาราง 9 การดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงานโดย

ภาคเอกชน จำแนกตามภูมิภาค

ไตรมาส 3 ปี 2553 (กรกฎาคม - กันยายน 2553)

ภูมิภาค	สปก. (แห่ง)	ผู้เข้าฝึก (คน)	ผู้ผ่าน (คน)	ค่าใช้จ่าย (ล้านบาท)
กรุงเทพมหานคร	2,571	271,247	271,247	105.77
ภาคกลาง	759	249,023	249,023	73.04
ภาคเหนือ	46	19,124	19,124	2.54
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	85	19,475	19,475	0.87
ภาคใต้	28	12,294	12,294	2.08
รวม	3,489	571,163	571,163	184.30

ที่มา : กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ข้อมูล ณ 13 ตุลาคม 2553

4. การคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการ

ภารกิจของกระทรวงแรงงานที่ต่อเนื่องจากการส่งเสริมการมีงานทำและการพัฒนาฝีมือแรงงานให้กลุ่มผู้ใช้แรงงานเพื่อยกระดับฝีมือให้เป็นที่ยอมรับของตลาดแรงงานและทัดเทียมมาตรฐานสากลคือการคุ้มครองลูกจ้าง/ผู้ใช้แรงงานให้ได้รับความเป็นธรรมในการจ้างงาน ภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และแก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2551 เพื่อไม่ให้ลูกจ้างเอาเปรียบจากนายจ้างซึ่งการดำเนินการดังกล่าวนี้เป็นหน้าที่ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานโดยมีจุดมุ่งหมายสูงสุด คือให้ลูกจ้างผู้ใช้แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีรายได้และ



สวัสดิการที่เป็นธรรมเพียงพอต่อการดำรงชีวิต ขณะเดียวกันในอีกด้านหนึ่งก็ต้องผดุงไว้ซึ่งความ ยุติธรรมกับฝ่ายนายจ้าง กล่าวคือไม่โอนเอียง ไปด้านใดด้านหนึ่ง โดยการดำเนินการให้บรรลु วัตถุประสงค์ตามที่กล่าวมาแล้ว กรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน มีภารกิจ 4 ด้าน คือ การคุ้มครองแรงงาน การจัดสวัสดิการแรงงาน การส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน และการ ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งจะได้อธิบายใน รายละเอียดต่อไป

4.1 การตรวจแรงงาน

การตรวจแรงงานคือการตรวจสอบสถาน ประกอบการซึ่งเป็นมาตรการหนึ่งในการคุ้มครอง แรงงานเพื่อให้แน่ใจว่าผู้ใช้แรงงานได้รับการ ปฏิบัติและดูแลตามกฎหมาย ขณะเดียวกันจะเป็นมาตรการในการกำกับดูแลและกระตุ้นให้ สถานประกอบการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครอง แรงงานและเอาใจใส่ดูแลลูกจ้างของตนให้มากขึ้น อีกด้วย อย่างไรก็ตาม การตรวจสอบสถานประกอบการ มิใช่เป็นการไปจับผิดนายจ้าง หากแต่เป็นการ ตรวจเพื่อแนะนำให้ความรู้ในการปฏิบัติที่ถูกต้อง แก่นายจ้าง รวมทั้งสร้างความเข้าใจแก่ลูกจ้าง / ผู้ใช้แรงงานเพื่อให้ปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมาย อีกด้วย สำหรับในไตรมาส 3 ปี 2553 (ช่วงเดือน กรกฎาคม - กันยายน 2553) ข้อมูลจากการ ประมวลผลทางระบบคอมพิวเตอร์ Online ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเมื่อ วันที่ 22 ตุลาคม 2553 ได้ดำเนินการตรวจสอบสถาน ประกอบการทั้งสิ้น 10,852 แห่ง ลดลงจากไตรมาส ที่แล้ว 1,832 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 14.44

สำหรับไตรมาสนี้มีลูกจ้างที่ผ่านการตรวจหรือ ได้รับการคุ้มครองรวม 541,015 คน จำแนกเป็น ชาย 272,363 คน (คิดเป็นร้อยละ 50.34 ของลูกจ้าง ที่ตรวจทั้งหมด) เพศหญิง 267,962 คน คิดเป็นร้อยละ 49.53 ของลูกจ้างที่ตรวจทั้งหมด และในจำนวนลูกจ้างที่ผ่านการตรวจทั้งหมดเป็น แรงงานเด็ก 690 คน คิดเป็นร้อยละ 0.13 ของลูกจ้าง ที่ผ่านการตรวจทั้งหมด ซึ่งสถานประกอบการที่ ตรวจในไตรมาสนี้ส่วนใหญ่เป็นสถาน ประกอบการที่มีลูกจ้าง 1-4 คน จำนวน 2,919 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 26.90 รองลงมาเป็นสถาน ประกอบการที่มีลูกจ้าง 5-9 คน จำนวน 2,156 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 19.87 สถานประกอบการขนาด 20—49 คน จำนวน 1,917 แห่งคิดเป็นร้อยละ 17.66 ซึ่งมีสัดส่วนใกล้เคียงกับขนาด 10—19 คน ซึ่งมี จำนวน 1,898 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 17.49 สถาน ประกอบการที่มีลูกจ้าง 50—99 คน ผ่านการ ตรวจสอบ 850 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 7.83 สถาน ประกอบการที่มีลูกจ้าง 100—199 คน ผ่านการตรวจ 600 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 5.53 สถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 200—499 คน ผ่านการตรวจ 357 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 3.29 และ สถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 500 คนขึ้นไป ผ่านการตรวจ 155 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 1.43 (ตาราง 10 และตารางภาคผนวกที่ 16)

จำนวนที่มีลูกจ้างที่ผ่านการคุ้มครอง เมื่อเปรียบเทียบกับไตรมาสที่แล้ว คือไตรมาส 2 ปี 2553 พบว่ามีลูกจ้างที่ได้รับความคุ้มครอง ลดลงจากไตรมาสที่แล้ว 135,058 แห่ง คิดเป็น ร้อยละ 19.98 รายละเอียดปรากฏตามตาราง 10

**ตาราง 10 เปรียบเทียบจำนวนสถานประกอบการ
และลูกจ้างที่ผ่านการตรวจ ไตรมาส 2 ปี 2553
และไตรมาส 3 ปี 2553**

สถานประกอบการ/ลูกจ้างที่ผ่านการตรวจ				
ขนาดสถาน ประกอบการ	ไตรมาส 2 ปี 2553		ไตรมาส 3 ปี 2553	
	สปก.* (แห่ง)	ลูกจ้าง (คน)	สปก.* (แห่ง)	ลูกจ้าง (คน)
1 – 4 คน	2,979	7,147	2,919	6,664
5 – 9 คน	2,444	16,851	2,156	14,917
10 – 19 คน	2,398	33,127	1,898	26,216
20 – 49 คน	2,477	78,204	1,917	60,426
50 – 99 คน	1,083	76,310	850	60,050
100 – 299 คน	890	153,559	-	-
300 – 499 คน	210	79,366	-	-
100 -199 คน	-	-	600	84,399
200 -499 คน	-	-	357	108,778
500 – 999 คน	132	91,559	104	70,286
1,000 คน [†]	71	139,950	51	109,279
รวม	12,684	676,073	10,852	541,015

ที่มา : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

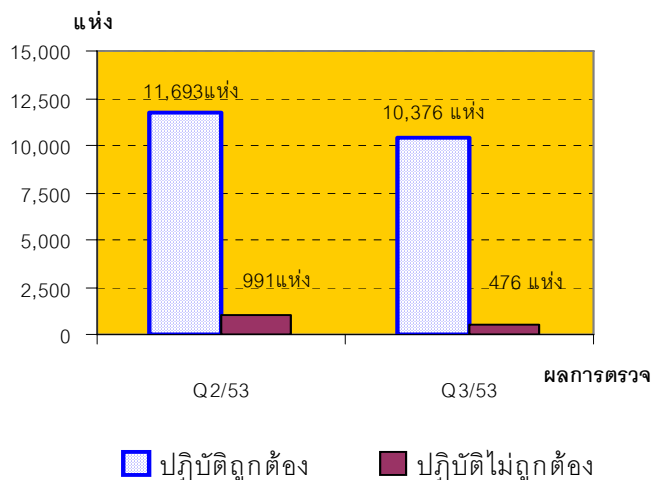
หมายเหตุ : 1. * สปก. = สถานประกอบการ

2. ไตรมาส 2 ณ วันที่ 22 เมษายน 2553

3. ไตรมาส 3/53 กสร. จำนวนขนาดสถานประกอบการใหม่ตาม สปส. จากเดิม 100 – 299 คน และ 300 – 499 คน เป็น 100 – 199 คน และ 200 – 499 คน

ในส่วนผลการตรวจพบว่าสถานประกอบการส่วนใหญ่ร้อยละ 95.61 (จำนวน 10,376 แห่ง) ปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมาย ขณะที่สถานประกอบการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายมีร้อยละ 4.39 (จำนวน 476 แห่ง) ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบระหว่างไตรมาสนี้กับไตรมาสที่แล้วพบว่า (ไตรมาสที่แล้วมีสถานประกอบการปฏิบัติถูกต้องร้อยละ 92.19) ไตรมาสนี้มีสัดส่วนสถานประกอบการที่ปฏิบัติถูกต้องเพิ่มขึ้นจากไตรมาสที่แล้ว ขณะที่สถานประกอบการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องลดลงจากไตรมาสที่แล้ว ซึ่งมีสัดส่วนร้อยละ 7.81 รายละเอียดปรากฏในแผนภูมิที่ 38 และตารางภาคผนวกที่ 16

**แผนภูมิ 38 เปรียบเทียบผลการตรวจสถาน
ประกอบการไตรมาส 2 ปี 2553
และไตรมาส 3 ปี 2553**



ที่มา : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

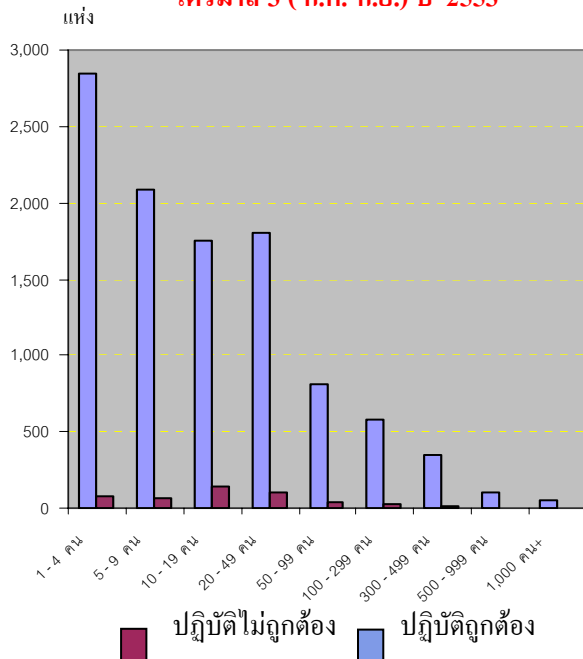
หมายเหตุ : ข้อมูลประมวลผลทางระบบคอมพิวเตอร์ online

ไตรมาส ไตรมาส 2 ณ วันที่ 22 กรกฎาคม 2553/3 ณ วันที่ 22 ตุลาคม 2553

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบสถานประกอบการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้อง พบว่า สถานประกอบการขนาด 10 – 19 คน มีการปฏิบัติไม่ถูกต้องสูงสุดคือร้อยละ 31.09 รองลงมาคือสถานประกอบการขนาด 20 – 49 คน ร้อยละ 22.90 สถานประกอบการขนาด 1 – 4 คน ร้อยละ 14.29 สถานประกอบการขนาด 5 – 99 คน ร้อยละ 9.03 สถานประกอบการ ขนาด 100 – 199 ร้อยละ 5.25 สถานประกอบการขนาด 200 – 499 คน ร้อยละ 1.47 สถานประกอบการขนาด 500 – 990 คน ร้อยละ 0.63 และสถานประกอบการ 1,000 คนขึ้นไป ร้อยละ 0.42 จะสังเกตได้ว่าสถานประกอบการขนาดใหญ่จะมีอัตราการปฏิบัติไม่ถูกต้องน้อยที่สุด เนื่องจากมีเจ้าหน้าที่ดูแลในเรื่องนี้โดยเฉพาะ ดังนั้นในการตรวจแรงงานควรเน้นตรวจแรงงานในกลุ่มสถานประกอบการขนาดเล็ก (สถาน

ประกอบการ 1 – 49 คน) ซึ่งยังมีอัตราการปฏิบัติไม่ถูกต้องอยู่ในระดับสูง

แผนภูมิ 39 เปรียบเทียบสถานประกอบการที่ปฏิบัติถูกต้อง/ไม่ถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ใตรมาส 3 (ก.ค.-ก.ย.) ปี 2553



ที่มา : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

หมายเหตุ : ข้อมูลประมวลผลทางระบบคอมพิวเตอร์ online

ไตรมาส 2 ณ วันที่ 22 กรกฎาคม 2553 / ไตรมาส 3 ณ วันที่ 22 ตุลาคม 2553

สำหรับสถานประกอบการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้อง 476 แห่ง นั้น ส่วนใหญ่เป็นการปฏิบัติไม่ถูกต้องในเรื่องสวัสดิการ 472 แห่ง ค่าจ้างขั้นต่ำ 471 แห่ง ข้อบังคับ 437 แห่ง (สถานประกอบการแห่งหนึ่งมีการปฏิบัติไม่ถูกต้องหลายเรื่อง) นอกจากนี้ยังมีการปฏิบัติไม่ถูกต้องในเรื่องอื่น ๆ อาทิ การจ่ายค่าจ้าง วันหยุด ทะเบียน สิทธิวันลา ค่าล่วงเวลา เงินประกันการทำงาน เวลาทำงาน วันทำงาน ระยะเวลาการจ่ายค่าจ้าง สถานที่การจ่ายค่าจ้าง เวลาพัก เป็นต้น (ตาราง 11)

ตาราง 11 เรื่องที่สถานประกอบการปฏิบัติไม่ถูกต้อง ไตรมาส 3 ปี 2553

เรื่องที่ปฏิบัติไม่ถูกต้อง	จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ *
1. สวัสดิการ	472	99.16
2. ค่าจ้างขั้นต่ำ	471	98.95
3. ข้อบังคับ	437	94.81
4. การจ่ายค่าจ้าง	249	52.31
5. วันหยุด	166	34.87
6. ทะเบียน	160	33.61
7. สิทธิการลา	51	10.71
8. ค่าล่วงเวลา และค่าทำงาน	41	8.61
9. เงินประกันในการทำงาน	9	1.89
10. เวลาทำงาน	5	1.05
11. วันทำงาน	3	0.63
12. ระยะเวลาการจ่ายค่าจ้าง	2	0.42
13. เวลาพัก	1	0.21
14. สถานที่การจ่ายค่าจ้าง	1	0.21

ขนาด

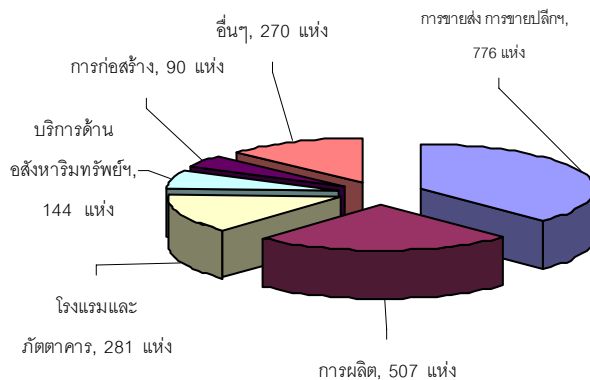
หมายเหตุ : *คิดร้อยละจากสถานประกอบการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้อง 476 แห่ง

เมื่อพิจารณาเรื่องที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายของสถานประกอบการต่าง ๆ จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม (โดยนับเรื่องที่ปฏิบัติผิดกฎหมายเรื่องละ 1 แห่งซึ่งบางแห่งมีเรื่องปฏิบัติผิดกฎหมายมากกว่า 1 เรื่อง-นับซ้ำ) ในไตรมาส 3 ปี 2553 (กรกฎาคม-สิงหาคม 2553)พบว่าประเภทอุตสาหกรรมที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายสูงสุด 5 อันดับแรก ได้แก่

- 1) การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมรถยนต์ รถจักรยานยนต์ ของใช้ส่วนบุคคล และของใช้ในครัวเรือน ร้อยละ 37.52 (776 แห่ง)
- 2) การผลิต ร้อยละ 34.52 (507 แห่ง)
- 3) โรงแรมและภัตตาคาร ร้อยละ 13.59 (281 แห่ง)
- 4) กิจการด้านอสังหาริมทรัพย์ การให้เช่า และกิจกรรมทางธุรกิจ ร้อยละ 6.96 (144 แห่ง) และ
- 5) การก่อสร้าง ร้อยละ 13.06 (90 แห่ง)

(ตารางที่ 11 และแผนภูมิที่ 39)

**แผนภูมิ 39 ประเภทอุตสาหกรรมที่มีเรื่องที่ปฏิบัติ
ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย 5 อันดับแรก
ไตรมาส 3 ปี 2553**



ที่มา : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
ข้อมูล ณ วันที่ 22 กรกฎาคม 2553
(นับจำนวนเรื่องปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายหลายเรื่อง)

หากเปรียบเทียบกับไตรมาสที่ผ่านมาพบว่าประเภทอุตสาหกรรมที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมาย 5 อันดับแรกในไตรมาสนี้ (พิจารณาจากประเด็นเรื่องที่ปฏิบัติไม่ถูกต้อง - นับซ้ำ) เป็นประเภทอุตสาหกรรมเดียวกับไตรมาสที่ผ่านมา 4 ประเภท ดังปรากฏรายละเอียดตามตารางที่ 11

**ตาราง 12 เปรียบเทียบประเภทอุตสาหกรรมที่ปฏิบัติ
ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย (5 อันดับแรก)
ไตรมาส 2 ปี 2553 และ ไตรมาส 3 ปี 2553**

ประเภทอุตสาหกรรม	ไตรมาส 2 ปี 2553		ไตรมาส 3 ปี 2553	
	จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ	จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ
1. การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมรถยนต์จักรยานยนต์ ของใช้ส่วนบุคคลและของใช้ครัวเรือน	6,203	33.53	776	37.52
2. การผลิต	6,867	37.12	507	24.52
3. โรงแรมและภัตตาคาร	1,776	9.60	281	13.59
4. กิจการด้านอาหารและเครื่องดื่ม	981	5.31	144	6.96
5. การก่อสร้าง	540	4.35	90	4.35
6. อื่น ๆ	1,869	10.10	270	13.06
รวม	18,500	100.0	2,068	100.0

ที่มา : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
หมายเหตุ : 1. * สปก. = สถานประกอบการ
2. ไตรมาส 2 ณ วันที่ 22 กรกฎาคม 2553/ไตรมาส 3 ณ วันที่ 22 ตุลาคม 2553

เมื่อกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานตรวจพบว่าสถานประกอบการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน จะมีการดำเนินการให้สถานประกอบการนั้นปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เพื่อให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้าง ได้แก่ การแนะนำให้นายจ้างปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้อง ออกหนังสือเชิญพบ ออกคำสั่งให้ดำเนินการ เปรียบเทียบปรับ หรือส่งเรื่องดำเนินคดี ทั้งนี้ การดำเนินการในลักษณะใดจะพิจารณาตามความรุนแรงของปัญหา ได้แก่ ให้คำแนะนำแก่เจ้าของสถานประกอบการเพื่อปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายต่อไป ออกหนังสือเชิญพบ ออกคำสั่งให้ดำเนินการ ส่งเรื่องดำเนินคดี และการเปรียบเทียบปรับ

4.2 ความปลอดภัยในการทำงาน

การตรวจความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งเป็นเครื่องมือในการคุ้มครองดูแลด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้ใช้แรงงาน รวมถึงเป็นมาตรการกระตุ้นให้เจ้าของสถานประกอบการเห็นความสำคัญถึงเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งในไตรมาส 3 ปี 2553 (กรกฎาคม - กันยายน 2553) ข้อมูล ณ วันที่ 22 ตุลาคม 2553 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้ดำเนินการตรวจความปลอดภัยในสถานประกอบการทั้งสิ้น 22,220 แห่ง ลูกจ้างที่ผ่านการตรวจ 1,821,485 คน ผลการตรวจพบว่าปฏิบัติถูกต้อง 19,907 แห่ง ปฏิบัติไม่ถูกต้อง 2,313 แห่ง เมื่อตรวจพบว่าสถานประกอบการไม่ถูกต้องเจ้าหน้าที่จะดำเนินการเพื่อให้สถานประกอบการปรับปรุงการปฏิบัติให้ถูกต้อง อาทิ ให้คำแนะนำ ออกคำสั่งให้ส่งเอกสารเข้าพบปรับปรุง หยุดการใช้เครื่องจักร และส่งเรื่องดำเนินคดี (ตารางภาคผนวกที่ 17)



เมื่อพิจารณาขนาดสถานประกอบการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องสูงสุด คือ สถานประกอบการขนาด 20 – 49 คน ร้อยละ 27.27 รองลงมาคือสถานประกอบการขนาด 10 – 19 คน ร้อยละ 18.15 สถานประกอบการขนาด 50 – 99 คน ร้อยละ 14.30 สถานประกอบการขนาด 100 – 199 คน ร้อยละ 13.97 สถานประกอบการขนาด 5-9 คน ร้อยละ 12.68 และสถานประกอบการขนาด 1-4 คน ร้อยละ 8.08 ตามลำดับ ดังนั้น สถานประกอบการขนาดเล็ก (1-199 คน) มีความเสี่ยงที่จะปฏิบัติไม่ถูกต้องสูงกว่าสถานประกอบการขนาดใหญ่ เนื่องจากการปฏิบัติในเรื่องความปลอดภัยด้าน อาชีวอนามัยมีต้นทุนในการดำเนินงานที่สูง จึงให้ความสำคัญในเรื่องดังกล่าวน้อย การตรวจความปลอดภัยอาชีวอนามัยการตรวจความปลอดภัยจึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการให้ความคุ้มครองแก่ผู้ใช้แรงงาน โดยเฉพาะในสถานประกอบการขนาดเล็ก (ตาราง 13)

ตาราง 13 เปรียบเทียบการตรวจความปลอดภัยในสถานประกอบการ จำแนกตามขนาดสถานประกอบการ 3 ปี 2553

ขนาด สปก.	สปก. ที่ผ่าน การ ตรวจ (แห่ง)	ถูกจ้าง ที่ผ่านการ ตรวจ (คน)	สปก. ที่ ปฏิบัติ ถูกจ้าง (แห่ง)	สถาน ประกอบการ ที่ปฏิบัติไม่ ถูกต้อง	ร้อยละ สถาน ประกอบการ ที่ปฏิบัติไม่ ถูกต้อง
1 - 4 คน	4116	10073	3921	195	8.08
5 - 9 คน	3714	25725	3408	306	12.68
10-19 คน	3605	49841	3167	438	18.15
20-49 คน	4744	153739	4086	658	27.27
50-99 คน	2512	180878	2167	345	14.30
100-299 คน	2559	434965	2222	337	13.97
300-499 คน	626	240454	565	61	2.53
500-999 คน	417	291600	365	52	2.15
1,000 คน ⁺	250	481323	229	21	0.87
รวม	22543	1868598	20130	2413	100.0

ที่มา : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ข้อมูล ณ วันที่ 22 ตุลาคม 2553

หมายเหตุ : 1. ข้อมูล ณ วันที่ 22 ต.ค. 53

2. ผลรวมจำนวนแห่ง ไม่นับเข้าสถานประกอบการและถูกจ้าง เนื่องจากเจ้าหน้าที่จะเข้าตรวจเฉพาะสถานประกอบการที่พบว่าปฏิบัติไม่ถูกต้องซ้ำ เพื่อติดตามผลการปฏิบัติงานของสถานประกอบการ

สำหรับประเภทอุตสาหกรรมที่ตรวจพบว่าปฏิบัติไม่ถูกต้องสูงสุดคืออุตสาหกรรมก่อสร้างร้อยละ 16.74 รองลงมาได้แก่ การทำเหมืองแร่และเหมืองหินร้อยละ 15.89 การผลิตร้อยละ 15.01 การประมงร้อยละ 9.30 และโรงแรมและภัตตาคาร ร้อยละ 8.54 ตามลำดับ (ตาราง 14 และตารางภาคผนวก 18)

ตาราง 14 ผลการตรวจความปลอดภัย/อัตราการปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมาย ไตรมาส 3 ปี 2553

ประเภทอุตสาหกรรม	สปก. ที่ผ่าน การ ตรวจ	ผลการตรวจ		อัตราการ ปฏิบัติไม่ ถูกต้อง* (%)
		ถูกต้อง	ไม่ ถูกต้อง	
1. ก่อสร้าง	1,404	1,169	235	16.74
2. การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	244	205	39	15.98
3. การผลิต	7,368	6,262	1,106	15.01
4. ประมง	43	39	4	9.30
5. โรงแรม และภัตตาคารอื่นๆ	1,709	1,563	146	8.54

ที่มา : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ข้อมูล ณ วันที่ 22 ตุลาคม 2553

* สถานประกอบการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายคำนวณตามประเภทอุตสาหกรรม x100

สถานประกอบการที่ผ่านการตรวจจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม

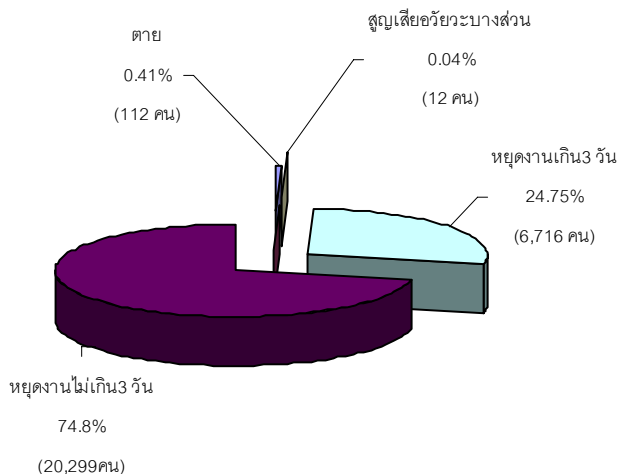
4.3 การประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน

สำหรับการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานในรอบไตรมาส 3 ปี 2553 เดือนกรกฎาคม-กันยายน 2553 ประมวลผลข้อมูล ณ 22 ตุลาคม 2553 พบว่าการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องมาจากการทำงาน มีทั้งสิ้น 27,139 คน ซึ่งเป็นสัดส่วนที่ลดลง 9,320 คน จากไตรมาสที่แล้วที่มี 36,459 คน คิดเป็นสัดส่วนที่ลดลงร้อยละ 25.56

เมื่อพิจารณาตามประเภทความรุนแรงพบว่าส่วนใหญ่จะหยุดงานไม่เกิน 3 วัน คือมีร้อยละ 74.8 (20,299 คน) รองลงมาเป็นผู้หยุดงานเกิน 3 วัน จำนวน 6,716 คน (ร้อยละ 24.75) ผู้เสียชีวิตจำนวน 112 คน (ร้อยละ 0.41) และสูญเสียชีวิตบางส่วน จำนวน 12 คน

(ร้อยละ 0.04) สำหรับไตรมาสที่ไม่มีผู้ประสบ
อันตรายจนถึงทุพพลภาพ (แผนภูมิ 40)

**แผนภูมิ 40 ผู้ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจาก
การทำงาน จำแนกตามประเภทความรุนแรง
ไตรมาส 3 ปี 2553 (ก.ค. – ก.ย. 2553)**



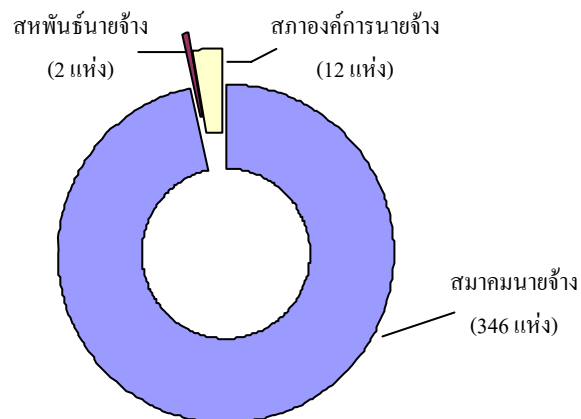
ที่มา : สำนักงานประกันสังคม (ประมวลผลข้อมูล ณ 22 ตุลาคม 2553)

4.4 การแรงงานสัมพันธ์

กระทรวงแรงงานโดยกรมสวัสดิการ
และคุ้มครองแรงงานมีภารกิจในการส่งเสริม
และพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์ให้เหมาะสม
และสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจสังคม เพราะ
ระบบแรงงานสัมพันธ์ไม่เพียงเป็นการป้องกัน
ความขัดแย้ง แต่ยังจะช่วยเสริมสร้างความ
ร่วมมือที่ดีต่อกันระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง และ
ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยมีเป้าหมายหลักเพื่อสร้าง
สันติสุขในวงการแรงงาน ให้นายจ้างและ
ลูกจ้างมีทัศนคติที่ดีต่อกันในชีวิตการทำงาน
ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ในเชิงบวก เมื่อมีความ
เข้าใจกันเป็นอย่างดีย่อมไม่เกิดปัญหาขัดแย้งขึ้น
เกิดพลังในการขับเคลื่อนที่ทีมงานมีคุณภาพจะ
นำไปสู่การเพิ่มผลผลิตหรือเพิ่มผลิตภาพในการ

ทำงาน ลูกจ้างหรือผู้ใช้แรงงานมีความสุขในชีวิต
การทำงานมีคุณภาพชีวิตดีขึ้น ในที่สุด
ขณะเดียวกันนายจ้างก็มีความสุขเนื่องจากมี
ผลผลิตเพิ่มขึ้นเป็นผลกำไรตามมา ทั้งนี้ ใน
กลุ่มของนายจ้างและลูกจ้างจะมีการตั้งองค์การ
เพื่อทำหน้าที่เป็นตัวแทนตนเอง โดยเมื่อ
พิจารณาในส่วนองค์การนายจ้าง ณ เดือน
กันยายน 2553 จำนวนรวมทั้งสิ้น 360 แห่ง
จำแนกเป็นสมาคมนายจ้าง 346 แห่ง ตั้งอยู่ในเขต
กรุงเทพมหานคร 150 แห่ง และส่วนภูมิภาค 196
แห่ง สหพันธ์นายจ้าง 2 แห่ง ตั้งอยู่ในพื้นที่
กรุงเทพมหานคร 1 แห่ง และภูมิภาค(ภาค
กลาง) 1 แห่ง ส่วนสภาองค์การนายจ้าง 12 แห่ง
ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครทั้ง 12 แห่ง
(แผนภูมิ 41)

แผนภูมิ 41 จำนวนองค์การนายจ้าง



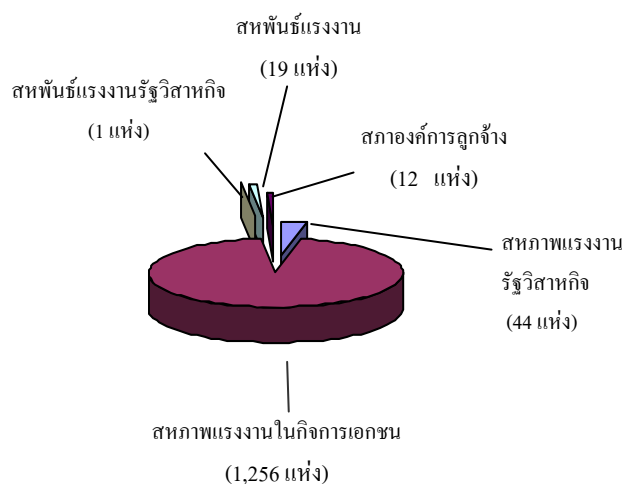
ที่มา : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
ณ 22 เดือนกรกฎาคม 2553

ในส่วนจำนวนองค์การลูกจ้างข้อมูล
ณ เดือนกันยายน 2553 มีจำนวนดังนี้ 1) สหภาพ
แรงงานรัฐวิสาหกิจ 44 แห่ง อยู่ในเขต
กรุงเทพมหานคร 37 แห่ง ส่วนภูมิภาค 7 แห่ง
โดยอยู่ในภาคกลาง 6 แห่ง และภาคใต้ 1 แห่ง



2) สหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจ 1 แห่งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร 2) สหภาพแรงงานในกิจการเอกชน 1,256 แห่ง ซึ่งตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร 337 แห่ง เขตภูมิภาค 919 แห่ง โดยอยู่ในภาคกลางสูงสุดถึง 863 แห่ง 4) สหพันธ์แรงงาน 19 แห่ง ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร 6 แห่ง เขตภูมิภาค 13 แห่ง โดยอยู่ในภาคกลางสูงถึง 11 แห่ง 5) สภาองค์กรลูกจ้าง 12 แห่ง ภาคใต้ 2 แห่ง ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพฯ 11 แห่ง ภูมิภาค 1 แห่ง โดยอยู่ที่ภาคกลาง (แผนภูมิ 42)

แผนภูมิ 42 จำนวนองค์การลูกจ้าง



ที่มา : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
ณ 22 เดือนกรกฎาคม 2553

ทั้งนี้ หากพิจารณาตามพื้นที่ขององค์การแรงงาน รวมองค์การลูกจ้างและองค์การนายจ้าง จะพบว่าองค์การแรงงานเหล่านี้จะตั้งอยู่เขตภาคกลางสูงสุด มีสัดส่วนถึงร้อยละ 57.74 (977 แห่ง) รองลงมาคือกรุงเทพมหานคร ร้อยละ 32.8 (555 แห่ง) และภาคใต้ที่มีร้อยละ 4.20 (71 แห่ง) ซึ่งมีสัดส่วนใกล้เคียงกับภาคตะวันออกเพียงเหนือ ร้อยละ 3.78 (64 แห่ง) เนื่องจากเพราะภาคกลางเป็นที่ตั้งของสถานประกอบการจำนวนมาก เช่น พื้นที่จังหวัด

พระนครศรีอยุธยา สมุทรปราการ ปทุมธานี ราชบุรี ฉะเชิงเทรา ปราจีนบุรี ฯลฯ

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบจำนวนองค์กรลูกจ้างในไตรมาสนี้ กับไตรมาส 2 ปี 2553 ที่ผ่านมามีพบว่า โดยภาพรวมมีจำนวนลดลงจากไตรมาสที่แล้ว 9 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 0.53 โดยประเภทองค์การลูกจ้างที่ลดลงคือสหภาพแรงงานในกิจการเอกชน ซึ่งลดลงจากจำนวน 1,267 แห่งในไตรมาสที่แล้วเป็น 1,256 แห่งในไตรมาสนี้ คิดเป็นสัดส่วนที่ลดลงร้อยละ 0.87 สำหรับองค์การนายจ้าง พบว่าไตรมาสนี้เพิ่มขึ้น 2 แห่ง คิดเป็น ร้อยละ 0.58 โดยเป็นการลดลงของสมาคมนายจ้าง รายละเอียดปรากฏในตาราง 15

ตาราง 15 แสดงจำนวนการเปลี่ยนแปลงขององค์การแรงงานไตรมาส 2 ปี 2553 และ 3 ปี 2553

ประเภทองค์การ	ไตรมาส 2 ปี 2553	ไตรมาส 3 ปี 2553	ร้อยละการเปลี่ยนแปลง
	จำนวน (แห่ง)	จำนวน (แห่ง)	
องค์การลูกจ้าง			
สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ	44	44	0
สหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจ	1	1	0
สหภาพแรงงานในกิจการเอกชน	1,267	1,256	0.87
สหพันธ์แรงงาน	19	19	0
สภาองค์กรลูกจ้าง	12	12	0
รวม	1,343	1,332	0.87
องค์การนายจ้าง			
สมาคมนายจ้าง	344	346	0.58
สหพันธ์นายจ้าง	2	2	0
สภาองค์กรนายจ้าง	12	12	0
รวม	358	360	0.58

ที่มา : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ไตรมาส 2 ข้อมูล ณ 22 มิถุนายน 2553 / ไตรมาส 3 ข้อมูล ณ 22 ตุลาคม 2553

สำหรับการเกิดข้อเรียกร้องข้อพิพาทแรงงาน และข้อขัดแย้งในรอบไตรมาส 3 ปี 2553 (เดือนกรกฎาคม-กันยายน 2553) ข้อมูลประมวลผล

ณ วันที่ 22 ตุลาคม 2553 พบว่ามีการแจ้งข้อเรียกร้องทั้งสิ้น 25 แห่ง 32 ครั้ง ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 17,017 คน เป็นการแจ้งข้อเรียกร้องของภาคเอกชนทั้งหมด

ข้อเรียกร้องดังกล่าวสามารถยุติได้ 25 แห่ง ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 17,017 คน โดยเป็นการยุติด้วยระบบทวิภาคี คือไม่เกิดข้อพิพาทแรงงานจำนวน 23 แห่ง มีลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 14,128 คน โดยสามารถตกลงกันเองได้ 22 แห่ง 28 ครั้ง ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 14,053 คน ถอนข้อร้องเรียน 1 แห่ง 1 ครั้ง ลูกจ้าง 75 คน ส่วนข้อเรียกร้องที่ไม่สามารถตกลงได้ในระบบทวิภาคีและเกิดเป็นข้อพิพาทแรงงานมีจำนวน 2 แห่ง 3 ครั้ง ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 2,889 คน (ตารางภาคผนวก 19)

สำหรับข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นในสถานประกอบการช่วงไตรมาส 3 ปี 2553 (กรกฎาคม-กันยายน 2553) มีจำนวน 5 แห่ง มีลูกจ้างที่เกี่ยวข้องรวม 6,562 คน พบว่าพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานได้ดำเนินการไกล่เกลี่ยและสามารถยุติข้อพิพาทแรงงานได้ทั้ง 5 แห่ง ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 6,562 คน โดยจำแนกเป็นยุติภายใน 5 วัน มี 1 แห่ง ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 2,636 คน ยุติเกิน 5 วัน 4 แห่ง ลูกจ้าง 3,926 คน (ตารางภาคผนวกที่ 19)

ในส่วนความขัดแย้งในการจ้างงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างที่ไม่ใช่ข้อพิพาทแรงงานตามกฎหมายที่เรียกว่า “ข้อขัดแย้ง” ในรอบไตรมาสที่ 3 ปี 2553 (กรกฎาคม-กันยายน 2553) ได้เกิดข้อขัดแย้งในสถานประกอบการทั้งสิ้น 19 แห่ง 22 ครั้ง ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 3,152 คน โดยข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นในไตรมาสนี้สามารถดำเนินการให้ยุติได้ 19 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 100 ของสถานประกอบการ

กิจการที่เกิดข้อขัดแย้งทั้งหมด จำแนกเป็นการยุติด้วยการตกลงกันได้ 18 แห่ง 21 ครั้ง ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 3,145 คน ยุติโดยการฟ้องศาลแรงงาน 1 แห่ง ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 7 คน มีข้อขัดแย้งที่นำไปสู่การผลงาน 1 แห่ง ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 68 คน อยู่ระหว่างการดำเนินการของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน(ตารางภาคผนวก 19)

4.5 การสวัสดิการแรงงาน

นอกจากการตรวจสอบสถานประกอบการเพื่อเป็นการป้องกันและให้ความคุ้มครองแรงงานไทยเพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นแล้ว กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ยังมีการส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการ โดยในไตรมาส 3 ปี 2553 (กรกฎาคม - กันยายน 2553 จากการประมวลผลข้อมูล ณ วันที่ 22 ตุลาคม 2553) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ดำเนินการส่งเสริมให้สถานประกอบการจัดสวัสดิการในรูปแบบต่างๆ แก่ลูกจ้างหรือผู้ใช้แรงงาน รวมถึงนายจ้างเจ้าของสถานประกอบการ 3,999 แห่ง ลูกจ้างได้รับประโยชน์ 285,293 คน ดังนี้ 1) ส่งเสริมให้จัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการ 916 แห่ง ลูกจ้างที่ได้รับประโยชน์ 151,283 คน 2) พัฒนาเด็กปฐมวัยศูนย์เด็กเล็กวิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัยในพระราชูปถัมภ์ จังหวัดนครปฐม และจังหวัดสมุทรปราการ 2 แห่ง ลูกจ้างได้รับประโยชน์ 1,428 คน 3) ให้บริการเงินกู้กองทุนเพื่อใช้แรงงาน 6 แห่ง ลูกจ้างได้รับประโยชน์ 3,013 คน และสถานประกอบการกิจการที่

ผ่านเกณฑ์โครงการโรงงานสีขาว 1,649 แห่ง ลูกจ้างได้รับประโยชน์ 129,569 คน ซึ่งสถานประกอบการที่ดำเนินการไตรมาสนี้มีจำนวนเพิ่มขึ้นจากไตรมาสที่แล้วที่มีสถานประกอบการดำเนินการ 2,978 แห่ง โดยลดลง 1,021 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 34.28 ลูกจ้างได้ประโยชน์เพิ่มขึ้น 57,578 คน คิดเป็นสัดส่วนเพิ่มขึ้นร้อยละ 25.29

**ตาราง 16 เปรียบเทียบการส่งเสริมการจัดสวัสดิการ
แรงงานและจำนวนผู้ได้รับประโยชน์
ไตรมาส 2 ปี 2553 และ 3 ปี 2553**

กิจกรรมที่ส่งเสริม	Q2/53		Q3/53	
	แห่ง	คน	แห่ง	คน
1.ส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงาน	2,294	219,510	916	151,283
2. ให้บริการเงินกู้ยืมเพื่อผู้ใช้แรงงาน	1	2,581	6	3,013
3. พัฒนาเด็กปฐมวัยศูนย์เด็กเล็ก ในเขตเทศบาลนครราชบุรี*	2	1,443	2	1,428
4.สถานประกอบการเข้าร่วม โครงการโรงงานสีขาว	681	4,181	1,649	129,569
รวม	2,978	227,715	3,999	285,293

ที่มา : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ไตรมาส 2/53 ประมวลผล 23 ก.ค.2553 / ไตรมาส 3/52 ประมวลผล 22 ตุลาคม 2553

* กิจกรรมพัฒนาเด็กปฐมวัย*นับจำนวนเด็กที่ได้รับการบริการจากรายไตรมาส ไม่นับสะสมรายเดือน

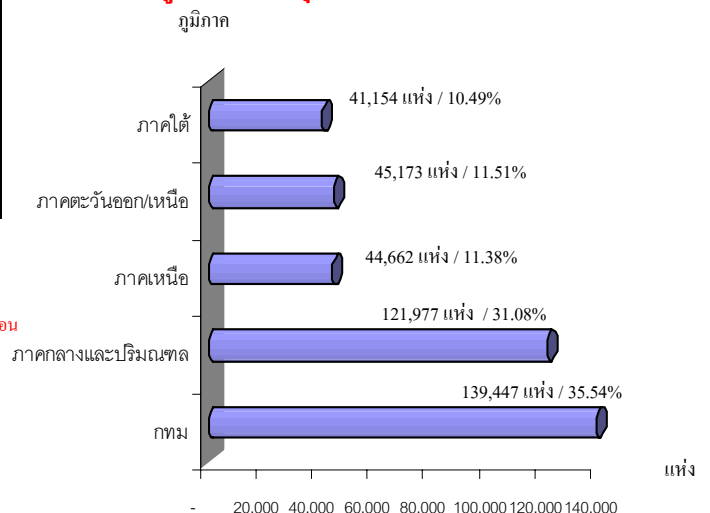
5) การประกันสังคม

งานประกันสังคมเป็นภารกิจของสำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน โดยมีจุดหมายเพื่อดูแลผู้ใช้แรงงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและมีหลักประกันชีวิตที่มั่นคงทั้งในยามปกติกรณีเกิดการว่างงานรวมถึงเมื่อยามแก่ชราโดยดำเนินการภายใต้แนวคิดการเฉลี่ยทุกข์เฉลี่ยสุข สำหรับข้อมูลผู้ประกันตนและสถานประกอบการที่ขึ้นทะเบียนประกันสังคม เดือนมิถุนายน 2553 พบว่ามีสถานประกอบการที่ขึ้นทะเบียนประกันสังคมทั้งสิ้น

392,413 แห่ง เพิ่มขึ้นจากเดือนมีนาคม 2553 จำนวน 963 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 0.25 (มีนาคม 2553 มี 391,450 แห่ง) สำหรับผู้ประกันตนเดือนมิถุนายน 2553 มีทั้งสิ้น 8,809,612 คน เพิ่มขึ้นจากเดือนมีนาคม 2553 จำนวน 64,817 คน คิดเป็นร้อยละ 0.74 (มีนาคม 2553 ผู้ประกันตนมี 8,744,795 คน) เมื่อพิจารณาในประเด็นพื้นที่ พบว่าสถานประกอบการที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครมีจำนวนสูงสุดคือ 139,447 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 35.54 รองลงมาคือภาคกลางและปริมณฑลมีจำนวน 121,977 แห่ง ร้อยละ 31.08 และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 45,173 แห่ง ร้อยละ 11.51 ซึ่งมีสัดส่วนใกล้เคียงกับภาคเหนือที่มี 44,662 แห่ง ร้อยละ 11.38 ส่วนภาคใต้มี 41,154 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 10.49

แผนภูมิ 43 สถานประกอบการ จำแนกตาม

ภูมิภาค ณ มิถุนายน เดือน 2553

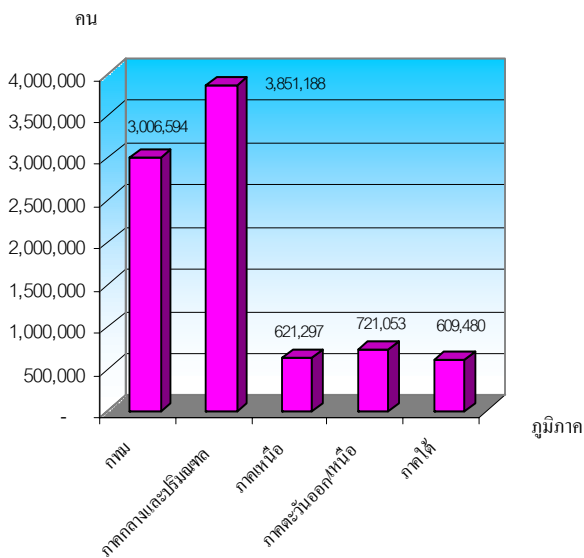


ที่มา : สำนักงานประกันสังคม

หากพิจารณาในประเด็นของผู้ประกันตนตามมาตรา 33 จำแนกตามพื้นที่และขนาดสถานประกอบการ พบว่าภูมิภาคที่มีผู้ประกันตนสูงสุดมีใช้กรุงเทพมหานครกลับเป็นภาคกลางและปริมณฑล มีจำนวน 3,851,188 คน ซึ่งมี

สัดส่วนผู้ประกันตนร้อยละ 43.72 ของผู้ประกันตนทั้งหมด แสดงว่าสถานประกอบการขนาดกลางและใหญ่ใช้กำลังแรงงานสูงจะตั้งอยู่ในภาคกลางและปริมณฑล รองลงมาคือกรุงเทพมหานคร มีจำนวนผู้ประกันตน 3,006,594 คน คิดเป็นร้อยละ 34.13 ของผู้ประกันตนทั้งหมด ภูมิภาคที่มีผู้ประกันตนน้อยที่สุดในไตรมาสนี้คือภาคเหนือและภาคใต้โดยมีสัดส่วนใกล้เคียงกันคือ 621,297 คน (ร้อยละ 7.05) และ 609,480 คน (ร้อยละ 6.92) ตามลำดับ

แผนภูมิ 44 ผู้ประกันตน จำแนกตามภูมิภาค ณ เดือนมิถุนายน 2553

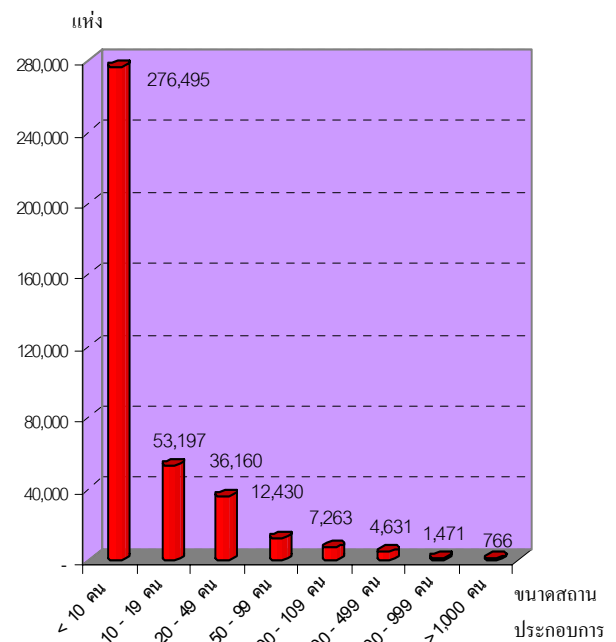


ที่มา : สำนักงานประกันสังคม

เมื่อพิจารณาสถานประกอบการและผู้ประกันตนตามขนาดสถานประกอบการพบว่าสถานประกอบการที่ขึ้นทะเบียนประกันสังคมร้อยละ 70.46 เป็นสถานประกอบการขนาดที่มีลูกจ้างไม่ถึง 10 คน โดยมีจำนวน 276,495 แห่ง ผู้ประกันตนรวม 963,878 คน รองลงมาเป็นสถานประกอบการขนาด 10-19 คน มีร้อยละ 13.56 (53,197 แห่ง)

มีผู้ประกันตน 718,330 คน และขนาด 20-49 คน จำนวน 36,160 แห่ง (ร้อยละ 9.21) ผู้ประกันตน 1,097,072 คน ขณะที่สถานประกอบการขนาด 1,000 คนขึ้นไป มีจำนวน 766 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 0.20 มีผู้ประกันตนจำนวน 1,734,819 คน (ตารางภาคผนวกที่ 20 และแผนภูมิ 45)

แผนภูมิ 45 จำนวนสถานประกอบการจำแนกตามขนาดสถานประกอบการ ณ เดือนมิถุนายน 2553



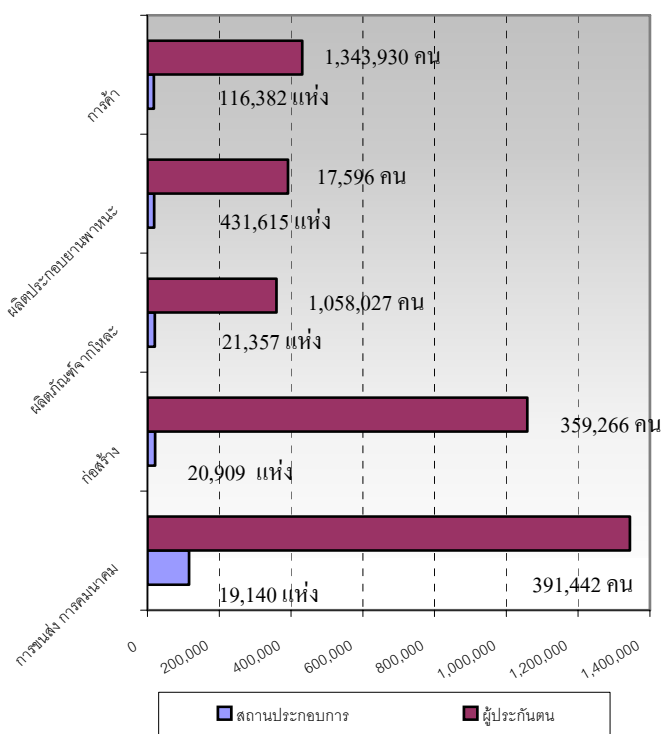
ที่มา : สำนักงานประกันสังคม

หากพิจารณาจำนวนสถานประกอบการและผู้ประกันตน จำแนกตามประเภทกิจการที่กำหนดตามความเสี่ยงภัยของกองทุนเงินทดแทน โดยไม่นับรวมลูกจ้างในหน่วยงานราชการและผู้ประกันตนสมัครใจ พบว่ามีจำนวน 360,679 แห่ง ผู้ประกันตน 8,054,720 คน โดยประเภทกิจการที่มีจำนวนสถานประกอบการสูงสุด 5 อันดับแรกคือ 1) การค้า มีสถานประกอบการ 116,382 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 32.27 ของสถานประกอบการทั้งหมด ผู้ประกันตน 1,343,930 คน คิดเป็นร้อยละ 16.68 ของผู้ประกันตนทั้งหมด 2) ผลิตภัณฑ์จากโลหะ จำนวน 21,357 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 5.92 ของ

สถานประกอบการทั้งหมด ผู้ประกันตน 1,058,027 คน คิดเป็นร้อยละ 13.14 ของผู้ประกันตนทั้งหมด 3) การก่อสร้าง จำนวน 20,909 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 5.80 ของสถานประกอบการทั้งหมด ผู้ประกันตน 359,266 คน คิดเป็นร้อยละ 4.46 4) การขนส่ง การคมนาคม 19,140 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 5.31 ของสถานประกอบการทั้งหมด ผู้ประกันตน 391,442 คน (ร้อยละ 4.86 ของผู้ประกันตนทั้งหมด) และ 5) ผลิตภัณฑ์ปิโตรเลียม จำนวน 17,596 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 4.88 ของสถานประกอบการทั้งหมด ผู้ประกันตน 431,615 คน (ร้อยละ 5.36 ของผู้ประกันตนทั้งหมด)

**แผนภูมิ 46 สถานประกอบการและผู้ประกันตน
จำแนกตามประเภทกิจการ (5 อันดับแรก)
ณ เดือนมิถุนายน 2553**

ประเภทกิจการ

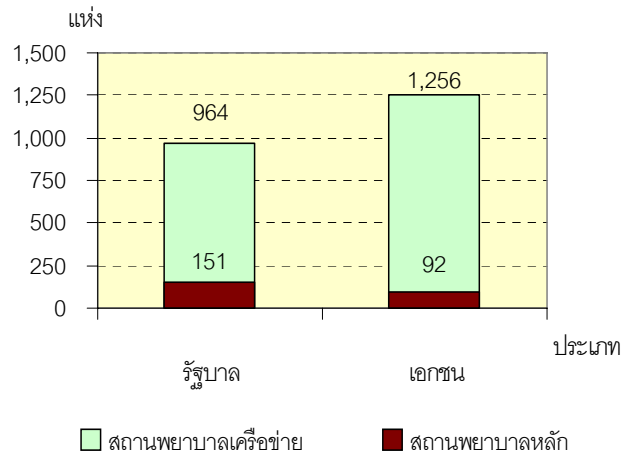


ที่มา : สำนักงานประกันสังคม

หมายเหตุ: 1.ประเภทกิจการตามความเสี่ยงภัยของกองทุนเงินทดแทน
2. ไม่รวมสถานประกอบการ/ผู้ประกันตนในส่วนราชการ

สำหรับข้อมูลสถานพยาบาลสำนักงานประกันสังคมรายงานจำนวนสถานพยาบาลไตรมาส 3 ปี 2553 (เดือนกรกฎาคม - กันยายน 2553) พบว่าสถานพยาบาลหลักในสังกัดประกันสังคมมีจำนวน 243 แห่ง เป็นสถานพยาบาลของรัฐบาลจำนวน 151 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 62.14 ของสถานพยาบาลทั้งหมด และสถานพยาบาลเอกชนมีจำนวน 92 แห่ง (ร้อยละ 37.86) นอกจากนี้สำนักงานประกันสังคมยังได้ขยายการบริการให้ทั่วถึงยิ่งขึ้น โดยมีการให้บริการในสถานพยาบาลเครือข่าย ซึ่งในปัจจุบันมีโรงพยาบาลเครือข่ายจำนวน 2,220 แห่งเป็นโรงพยาบาลเครือข่ายของโรงพยาบาลภาครัฐมี 964 แห่ง (ร้อยละ 43.42 ของโรงพยาบาลในเครือข่ายทั้งหมด) และเครือข่ายโรงพยาบาลเอกชนมี 1,256 แห่ง (ร้อยละ 56.89)

**แผนภูมิ 47 จำนวนสถานพยาบาลหลักในสังกัด
ประกันสังคม ไตรมาส 3 ปี 2553**



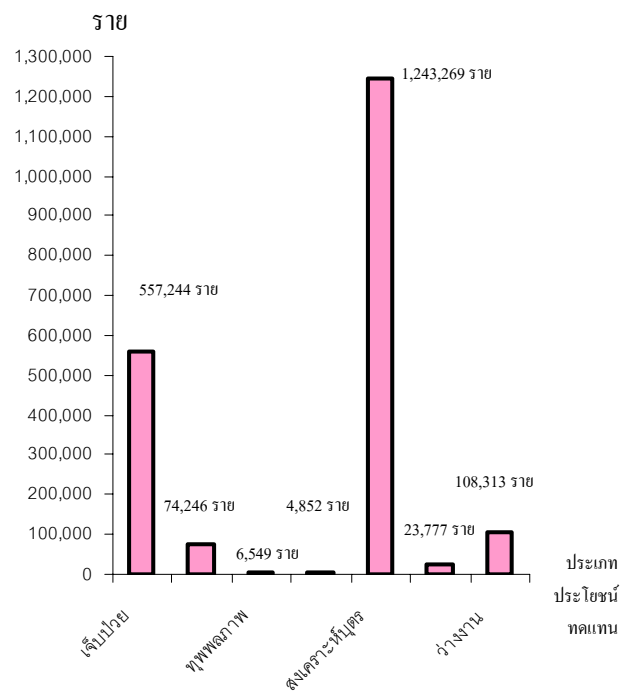
ที่มา : สำนักงานประกันสังคม

สำหรับด้านสถานะเงินกองทุนพบว่ากองทุนเงินทดแทน ณ เดือนสิงหาคม 2553 มีเงินกองทุนจำนวน 27,387 ล้านบาท ส่วนสถานะของกองทุนประกันสังคมใน

ปัจจุบัน ณ เดือนกันยายน 2553 มีเงินกองทุน 791,636 ล้านบาท โดยจำแนกเป็น 1) กองทุน 2 กรณี (กรณีสงเคราะห์บุตร ชราภาพ) มีจำนวน 627,096 ล้านบาท (ร้อยละ 79.22) 2) กองทุน 4 กรณี (เจ็บป่วย คลอดบุตร ทูพพลภาพ และตาย) มีจำนวน 111,284 ล้านบาท (ร้อยละ 14.06) และ 3) กรณีว่างงานมี 53,256 ล้านบาท (ร้อยละ 6.73)

ในช่วงไตรมาส 3 ปี 2553 (กรกฎาคม- กันยายน 2553) จำนวนการใช้บริการของกองทุนประกันสังคมซึ่งเป็นการเจ็บป่วยและประสบอันตรายที่ไม่เนื่องจากการทำงานพิจารณาตามประเภทของประโยชน์ทดแทน 7 กรณีได้แก่ เจ็บป่วย คลอดบุตร ทูพพลภาพ ตาย สงเคราะห์บุตร ชราภาพ และว่างงาน (ข้อมูล ณ วันที่ 22 ตุลาคม 2553) ซึ่งยังไม่นับรวมผู้ใช้บริการในสถานพยาบาล ในระบบ เหมาจ่าย พบว่าจำนวนผู้ให้บริการมีทั้งสิ้น 2,018,250 ราย เพิ่มขึ้นร้อยละ 0.61 (ลดลง 12,261 ราย) จากไตรมาสที่แล้วที่มีจำนวน 2,005,989 ราย สำหรับประเภทประโยชน์ทดแทนที่ผู้ประกันตนใช้บริการสูงสุดในไตรมาสนี้ได้แก่ กรณีสงเคราะห์บุตรมีผู้ประกันตนใช้บริการ 1,243,269 ราย คิดเป็นร้อยละ 61.60 ของผู้ให้บริการทั้งหมด รองลงมาได้แก่กรณีเจ็บป่วย(รวมพันธุกรรมแล้ว) ว่างงานและคลอดบุตร โดยมีสัดส่วนร้อยละ 27.61 (557,244 ราย) 5.37 (108,313 ราย) และ 3.68 (74,246 ราย) ตามลำดับ

แผนภูมิ 54 ผู้ประกันตนที่ใช้บริการกองทุนประกันสังคม จำแนกตามประเภทประโยชน์ทดแทน ไตรมาส 3 ปี 2553 (กรกฎาคม - กันยายน 2553)

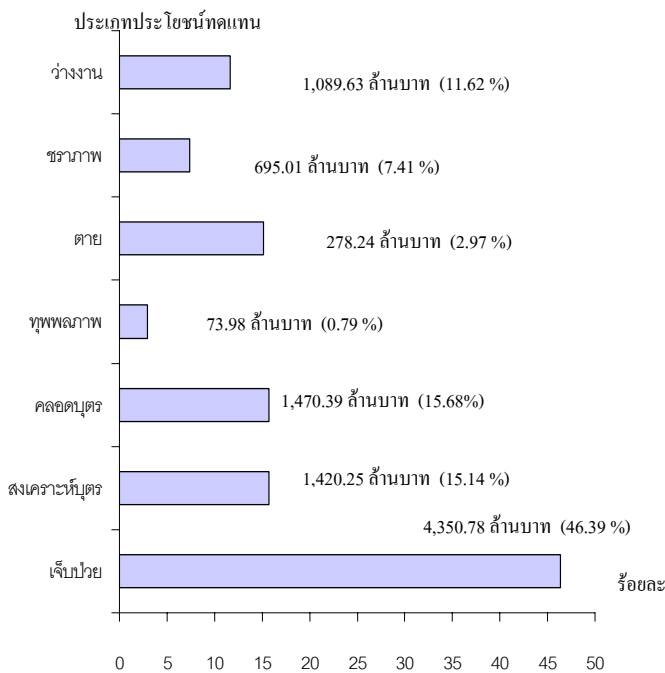


ที่มา : สำนักงานประกันสังคม

หมายเหตุ: 1.กรณีเจ็บป่วย ไม่นับรวมผู้ให้บริการในสถานพยาบาลในระบบ เหมาจ่าย
2.กรณีเจ็บป่วยรวมพันธุกรรมไว้ด้วยแล้ว แต่ไม่รวมค่าภาวะเสื่อมและค่าบริการทางการแพทย์

หากพิจารณาตามปริมาณการจ่ายเงินประโยชน์ทดแทน จะพบว่าการจ่ายเงินทั้งสิ้น 9,378.28 ล้านบาท โดยกรณีเจ็บป่วยรวมพันธุกรรมมีการจ่ายเงินสูงสุดถึง 4,350.78 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 46.39 ของเงินประโยชน์ทดแทนที่จ่าย รองลงมาคือกรณีคลอดบุตรจ่ายเงินประโยชน์ทดแทน 1,470.39 ล้านบาท (ร้อยละ 15.68) กรณีสงเคราะห์บุตรที่มีการจ่ายเงินประโยชน์ทดแทน 1,420.25 ล้านบาท (ร้อยละ 15.14) กรณีว่างงาน 1,089.63 ล้านบาท (ร้อยละ 11.62) ส่วนกรณีที่จ่ายเงินประโยชน์ทดแทนน้อยที่สุดคือ กรณีทูพพลภาพจ่าย 73.98 ล้านบาท (ร้อยละ 0.79)

แผนภูมิ 49 การจ่ายเงินประโยชน์ทดแทนจำแนกตามประเภทประโยชน์ทดแทน ไตรมาส 3 ปี 2553 (กรกฎาคม – กันยายน 2553)

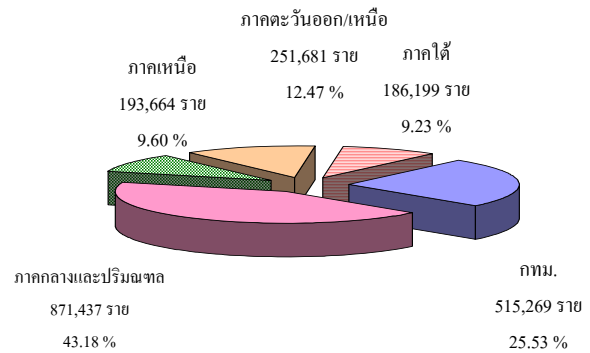


ที่มา : สำนักงานประกันสังคม

หมายเหตุ: 1.กรณีเจ็บป่วย ไม่นับรวมผู้ให้บริการในสถานพยาบาลในระบบเหมาจ่าย
2.กรณีเจ็บป่วยรวมทันตกรรมไว้ด้วยแล้ว แต่ไม่รวมค่าภาวะเสื่อมและค่าบริการทางการแพทย์

เมื่อพิจารณาตามภูมิภาคที่มีการใช้บริการกองทุนประกันสังคมโดยพิจารณาจากจำนวนผู้ให้บริการพบว่า ผู้ประกันตนเขตภาคกลางและปริมณฑล ใช้บริการกองทุนสูงสุดคือจำนวน 871,437 ราย คิดเป็นร้อยละ 43.18 ของผู้ประกันตนที่ใช้บริการทั้งหมด รองลงมาคือกรุงเทพมหานคร มีการจ่ายเงินทั้งสิ้น 2,757.93 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 29.41 ของการจ่ายเงินทั้งสิ้น และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 1,171.53 ล้านบาท (ร้อยละ 12.49 ของการจ่ายเงินทั้งสิ้น)

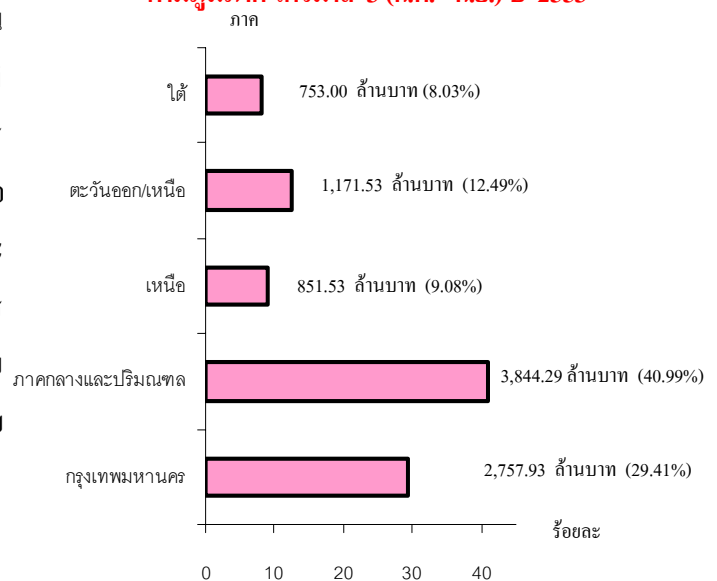
แผนภูมิ 50 ผู้ใช้บริการกองทุนประกันสังคมจำแนกตามภูมิภาค ไตรมาส 3 (ก.ค.-ก.ย.) ปี 2553



ที่มา : สำนักงานประกันสังคม

ในส่วนการจ่ายเงินประโยชน์ทดแทน ซึ่งมีการจ่ายในไตรมาสจำนวน 9,378.28 ล้านบาท พิจารณาตามภูมิภาคพบว่าภูมิภาคที่มีการจ่ายเงินสูงสุด คือ ภาคกลางและปริมณฑล จำนวน 3,844.29 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 40.99 ของการจ่ายเงินทั้งสิ้น รองลงมาคือกรุงเทพมหานคร มีการจ่ายเงินทั้งสิ้น 2,757.93 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 29.41 ของการจ่ายเงินทั้งสิ้น และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 1,171.53 ล้านบาท (ร้อยละ 12.49 ของการจ่ายเงินทั้งสิ้น)

แผนภูมิ 51 เงินประโยชน์ทดแทนที่จ่ายจำแนกตามภูมิภาค ไตรมาส 3 (ก.ค. - ก.ย.) ปี 2553



ที่มา : สำนักงานประกันสังคม



6. การเลิกจ้างแรงงาน

ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 กำหนดให้ลูกจ้างได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงาน ซึ่งจำแนกเป็น 2 กรณี ได้แก่ กรณีถูกเลิกจ้างจะได้รับเงินทดแทนระหว่างการว่างงานปีละไม่เกิน 30 วัน ในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างโดยคำนวณจากฐานเงินสมทบสูงสุดไม่เกิน 15,000 บาท กรณีสมัครใจลาออกจะได้รับเงินทดแทนระหว่างการว่างงานปีละไม่เกิน 90 วันในอัตราร้อยละ 30 ของค่าจ้างโดยคำนวณจากฐานเงินสมทบสูงสุดไม่เกิน 15,000 บาท หากใน 1 ปีปฏิทินมีการยื่นขอรับเงินทดแทนระหว่างการว่างงานเกินกว่า 1 ครั้ง ให้นับระยะเวลาการรับเงินทดแทนระหว่างการว่างงานรวมกันไม่เกิน 180 วัน ทั้งนี้สำนักงานประกันสังคมได้เริ่มจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานตั้งแต่เดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2547

สำหรับ ปี 2553 ไตรมาส 3 (ก.ค. - ก.ย. 2553) มีผู้ประกันตนที่มาขึ้นทะเบียนขอรับประโยชน์ทดแทนโดยมาขึ้นทะเบียนผู้ว่างงานที่สำนักงานจัดหางานของรัฐ 124,037 คน จำแนกเป็นผู้ถูกเลิกจ้าง 17,854 คน คิดเป็นร้อยละ 14.39 ของจำนวนผู้ประกันตนที่มาขึ้นทะเบียนขอรับประโยชน์ทดแทน สมัครใจลาออก 106,183 คน คิดเป็นร้อยละ 85.61 ของจำนวนผู้ประกันตนที่มาขึ้นทะเบียนขอรับประโยชน์ทดแทน

ตาราง 17 จำนวนผู้ขึ้นทะเบียนขอรับประโยชน์
ทดแทนที่สำนักงานจัดหางานของรัฐ
ปี 2553

เดือน	ผู้ขึ้นทะเบียนขอรับประโยชน์ ทดแทน		
	เลิกจ้าง (คน)	ลาออก (คน)	รวม (คน)
ม.ค.-ก.ย.53	92,221	424,905	517,126
ม.ค.	10,993	36,065	47,058
ก.พ.	9,342	33,745	43,087
มี.ค.	7,830	41,763	49,593
เม.ย.	9,308	37,619	46,927
พ.ค.	6,450	39,579	46,029
มิ.ย.	8,551	42,595	51,146
ก.ค.	6,734	36,858	43,592
ส.ค.	5,708	35,364	41,072
ก.ย.	5,412	33,961	39,373

หมายเหตุ : 1. ข้อมูลระหว่างเดือนมกราคม – มิถุนายน 2553 เป็นข้อมูลจากตารางสรุปสถิติการขึ้นทะเบียนหางานของกรมการจัดหางานกับการวินิจฉัยประโยชน์ทดแทนของสำนักงานประกันสังคม

2. ข้อมูลตั้งแต่กรกฎาคม 2553 เป็นต้นไปเป็นข้อมูลของกรมการจัดหางานจากรายงานสถานการณ์การว่างงาน การเลิกจ้าง และความต้องการแรงงาน (กันยายน 2553)



ตัวชี้วัดภาวะแรงงาน

ภาวการณ์ด้านแรงงานมีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา สืบเนื่องจากปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานการณ์ทางการเมืองในช่วงปีที่ผ่านมา มีส่วนสำคัญต่อการลงทุนของภาคเอกชน ความวุ่นวายของการชุมนุมประท้วงของกลุ่มต่าง ๆ ความไม่มีเสถียรภาพทางการเมืองทำให้ประเทศขาดความน่าเชื่อถือ เกิดความไม่มั่นใจทางเศรษฐกิจและการชะลอตัวทางเศรษฐกิจเพื่อรอคู่สถานการณ์ ปัจจัยเหล่านี้จะส่งผลถึงความเชื่อมั่นของนักธุรกิจ นักลงทุนทั้งในและต่างประเทศเกิดการชะลอการลงทุน ชะลอการขยายกิจการ ชะลอการจ้างงาน รวมถึงกระทบต่อการดำเนินธุรกิจปัจจุบันทำให้มีการปลดคนงาน การเลิกจ้าง เพื่อความอยู่รอดทางธุรกิจ ในขณะที่ภาคการศึกษา มีการผลิตคนเพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงานอย่างต่อเนื่อง มีอาจชะลอตามภาวการณ์ด้านเศรษฐกิจจึงส่งผลต่อการว่างงาน การทำงานด้อยระดับ นอกจากนี้ยังมีปัจจัยอื่น ๆ เช่น การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีการผลิต ต้นทุนการผลิต ฤดูกาล ทักษะคนทั้งของฝ่ายนายจ้างและผู้ใช้แรงงาน ซึ่งล้วนแต่เป็นปัจจัยที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงของภาวะแรงงานไม่ว่าจะเป็นรูปแบบการจ้างงาน การเคลื่อนย้ายแรงงาน ฝีมือแรงงาน มาตรฐานแรงงาน ฯลฯ ดังนั้น การจะทราบและติดตามความเคลื่อนไหวหรือการเปลี่ยนแปลงของภาวะแรงงาน จึงต้องศึกษาสภาพอดีตที่ผ่านมาเพื่อนำไปสู่การทำนายหรือคาดการณ์อนาคตอันจะเอื้อประโยชน์ต่อการตัดสินใจในการกำหนดแผนงานที่จะสนองตอบ

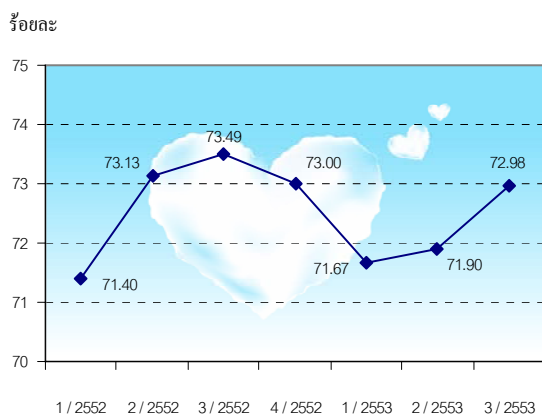
ต่อความต้องการของทุกกลุ่มทั้งนายจ้าง ผู้ใช้แรงงาน รวมทั้ง องค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน สถานการณ์แรงงานไตรมาส 3 ปี 2553 (กรกฎาคม-กันยายน 2553) ฉบับนี้ขอนำเสนอตัวชี้วัดภาวะแรงงานตามลำดับ ดังนี้

1. อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน

อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานเป็นตัวชี้วัดที่แสดงให้เห็นถึงสภาพกำลังแรงงานในตลาดแรงงานเมื่อเทียบกับประชากรวัยแรงงานทั้งหมด โดยคำนวณจากกำลังแรงงานรวมซึ่งประกอบด้วย 3 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้มีงานทำ ผู้ว่างงานและผู้รอฤดูกาล เปรียบเทียบกับประชากรที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป โดยใช้ข้อมูลจากการประมวลผลล่าสุดของสำนักงานสถิติแห่งชาติ เดือนสิงหาคม 2553 มานำเสนอเป็นข้อมูลไตรมาส 3 ปี 2553 ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ ซึ่งพบว่าในไตรมาส 3 ปี 2553 อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานมีอัตราร้อยละ 73.00 เป็นสัดส่วนที่เพิ่มขึ้นจากไตรมาสที่แล้วที่มีอัตรา 71.90 แต่มีสัดส่วนที่ใกล้เคียงกับไตรมาสเดียวกันของปีที่ผ่านมาที่มีอัตราร้อยละ 73.49 ทั้งนี้โดยปกติไตรมาส 3 ของปี อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานจะมีสัดส่วนสูงกว่า ไตรมาส 2 เพราะเข้าสู่ฤดูกาลเพาะปลูกทำให้แรงงานในภาคเกษตรมีงานทำมากขึ้น ประกอบกับบัณฑิตจบใหม่ เข้าสู่ตลาดแรงงานจำนวนมาก ส่งผลให้อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานมากขึ้น โดยแรงงานรอฤดูกาลไตรมาส 3 ปี 2553 มีจำนวน 1.10 แสนคน ซึ่งลดลงจากไตรมาสที่แล้วถึงเกือบ 2 แสนคน (ไตรมาส 2/2553 แรงงานรอฤดูกาลมี 2.89 แสนคน) เนื่องจาก

ประเทศไทยเป็นประเทศเกษตรกรรม อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานจึงลดลงและเพิ่มขึ้นตามวงจรฤดูกาล อย่างไรก็ตาม ไตรมาสนี้อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน มีสัดส่วนใกล้เคียงกันที่ผ่านมา เนื่องจากโครงการและมาตรการของภาครัฐบาลที่ออกมาอย่างต่อเนื่องโดยเฉพาะโครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานในสถานประกอบการเพื่อป้องกันและบรรเทาปัญหาการเลิกจ้างและที่ได้รับผลกระทบด้านการจ้างงานเนื่องจากเหตุการณ์ชุมนุมทางการเมืองประกอบกับสภาพเศรษฐกิจโลกฟื้นตัว จึงส่งผลต่อการฟื้นตัวของเศรษฐกิจไทย ธุรกิจต่าง ๆ จึงต้องการจ้างแรงงานมากขึ้น ทำให้อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานเพิ่มขึ้นจากไตรมาสที่ผ่านมา สำหรับการคาดการณ์อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน ไตรมาส 4 ปี 2553 (ตุลาคม – ธันวาคม 2553) น่าจะมีแนวโน้มลดลงเนื่องจากภาวะเศรษฐกิจโลกตกต่ำลง ค่าเงินบาทแข็งและค่าเงินสกุลต่าง ๆ แข็งค่าขึ้นในขณะที่เงินสกุลดอลลาร์อ่อนค่าลง ส่งผลต่อการลงทุนและการส่งออกสินค้า จึงอาจทำให้อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานไตรมาสหน้าลดลงตามไปด้วย

แผนภูมิ 1 อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน



หมายเหตุ 1. ข้อมูลจากสำนักงานสถิติแห่งชาติ

ไตรมาส 3/2553 เป็นข้อมูลเดือนสิงหาคม 2553

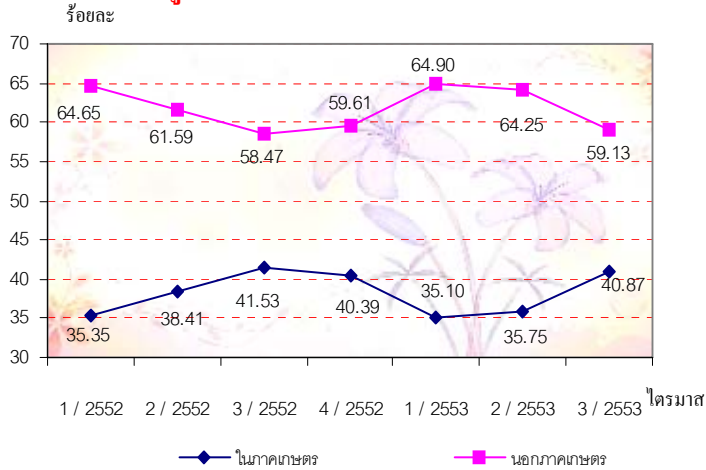
ประมวลผลโดยสำนักเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

2. อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน = $\frac{\text{กำลังแรงงาน} \times 100}{\text{ประชากรที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป}}$

2. อัตราการจ้างงาน

อัตราการจ้างงานต่อกำลังแรงงานเป็นตัวชี้วัดที่แสดงให้เห็นภาวะการจ้างงานในตลาดแรงงานว่ามีสัดส่วนมากน้อยเพียงใด ซึ่งข้อมูลไตรมาส 3 นี้จะใช้ข้อมูล ณ เดือนสิงหาคม 2553 ตามที่ได้กล่าวมาแล้ว สำหรับอัตราการจ้างงานในภาคเกษตรซึ่งคำนวณจากผู้มีงานทำในภาคเกษตรต่อกำลังแรงงานที่มีงานทำในไตรมาส 3 ปี 2553 พบว่าอัตราการจ้างงานในภาคเกษตรมีอัตราร้อยละ 40.90 โดยเมื่อเทียบกับไตรมาสที่ผ่านมาจะพบว่ามีสัดส่วนเพิ่มขึ้นร้อยละ 5.20 จากไตรมาสที่แล้วที่มีร้อยละ 35.70 และเมื่อเปรียบเทียบกับไตรมาสเดียวกันของปีที่ผ่านมา พบว่ามีสัดส่วนลดลงร้อยละ 0.63 โดยที่ไตรมาส 3 ปี 2552 มีอัตรา ร้อยละ 41.53 การที่อัตราการจ้างงานในภาคเกษตรไตรมาสนี้มีสัดส่วนเพิ่มขึ้น เนื่องจากไตรมาสนี้เป็นช่วงฤดูฝน แรงงานภาคเกษตรจึงเข้าสู่ระบบการจ้างงานภาคเกษตร โดยไม่จำเป็นต้องเคลื่อนย้ายเข้าทำงานในภาคอุตสาหกรรมส่งผลให้อัตราการจ้างงานนอกภาคเกษตรมีสัดส่วนลดลงร้อยละ 5.20 จากไตรมาสที่แล้ว กล่าวคือไตรมาส 2 ปี 2553 มีอัตราร้อยละ 64.30 โดยที่ไตรมาส 3 ปี 2553 มีอัตราร้อยละ 59.10 และเมื่อเปรียบเทียบกับไตรมาสเดียวกันของปีที่ผ่านมา พบว่ามีสัดส่วนเพิ่มขึ้นร้อยละ 0.63 โดยที่ไตรมาส 3 ปี 2552 มีอัตราร้อยละ 58.47 (แผนภูมิ 2)

แผนภูมิ 2 อัตราการจ้างงานใน/นอกภาคเกษตร



หมายเหตุ 1.ข้อมูลจากสำนักงานสถิติแห่งชาติ

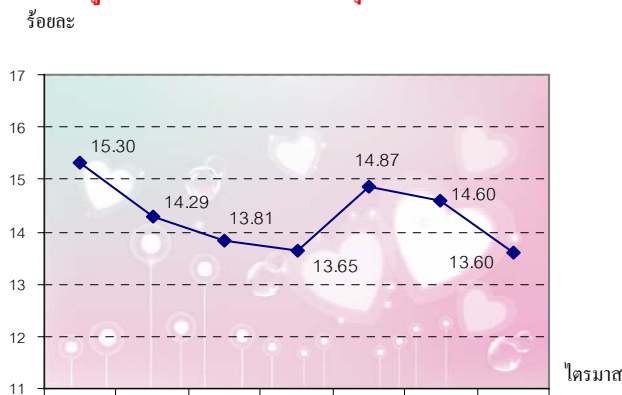
ไตรมาส 3/2553 เป็นข้อมูลเดือนสิงหาคม 2553

ประมวลผลโดยสำนักเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

2.อัตราการจ้างงานใน/นอกภาคเกษตร = $\frac{\text{ผู้มีงานทำใน/นอกภาคเกษตร}}{\text{ผู้มีงานทำ}} \times 100$

เมื่อพิจารณาอัตราการจ้างงานเฉพาะในส่วนภาคอุตสาหกรรมการผลิต โดยคำนวณจากจำนวนผู้มีงานทำในภาคอุตสาหกรรมการผลิตเปรียบเทียบกับจำนวนผู้มีงานทำทั้งหมดจะพบว่า อัตราการจ้างงานในภาคอุตสาหกรรมผลิตมีอัตราร้อยละ 13.60 ซึ่งลดลงจากไตรมาสที่แล้วที่มีอัตรา 14.6 คิดเป็นสัดส่วนที่ลดลงร้อยละ 1.0 และเมื่อเปรียบเทียบกับไตรมาสเดียวกันของปีที่ผ่านมาพบว่า มีสัดส่วนลดลงเช่นกันโดยลดลงร้อยละ 0.21 จากไตรมาส 3 ปี 2552 ที่มีอัตรา 13.81

แผนภูมิ 3 อัตราการจ้างงานในอุตสาหกรรมการผลิต



หมายเหตุ 1.ข้อมูลจากสำนักงานสถิติแห่งชาติ

ไตรมาส 3/2553 เป็นข้อมูลเดือนสิงหาคม 2553

ประมวลผลโดยสำนักเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

2.อัตราการจ้างงานในอุตสาหกรรมการผลิต = $\frac{\text{ผู้มีงานทำในภาคอุตสาหกรรมการผลิต}}{\text{ผู้มีงานทำ}} \times 100$

โดยสรุปในภาพรวมจะพบว่าอัตราการจ้างงานหรือการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของประเทศไทยจะมีลักษณะการเคลื่อนย้ายแรงงานแบบเป็นวัฏจักรหรือวงจร ทั้งนี้ เพราะประเทศไทยเป็นประเทศเกษตรกรรม ประชากรซึ่งเป็นกำลังแรงงานของประเทศอาศัยอยู่ในภาคเกษตรกรรมเพื่อช่วยครัวเรือนในการทำการเกษตรเป็นส่วนใหญ่เมื่อหมดฤดูเก็บเกี่ยวผลผลิตก็จะเคลื่อนย้ายไปหางานทำในภาคอุตสาหกรรมและจะเคลื่อนย้ายกลับมาภาคเกษตรกรรมอีกครั้งในฤดูเพาะปลูกวนเวียนในลักษณะเช่นนี้อย่างเป็นวัฏจักรทุกปีจึงอาจส่งผลกระทบต่อภาคแรงงานในบางฤดูกาล

3. อัตราการบรรจุนาน

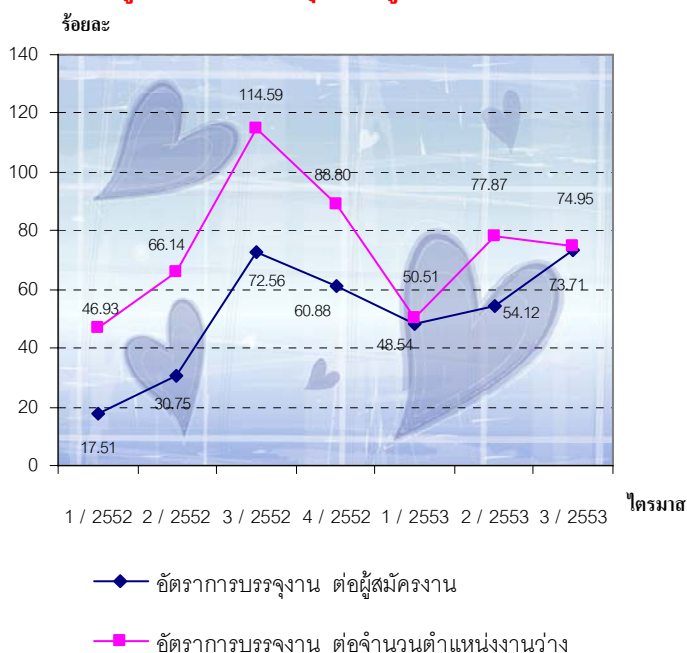
อัตราการบรรจุนานในแต่ละไตรมาส เป็นตัวชี้วัดที่แสดงให้เห็นถึงการเคลื่อนไหวของภาวการณ์ด้านแรงงาน ซึ่งสามารถศึกษาวิเคราะห์กับจำนวนตำแหน่งงานว่าง และจำนวนผู้สมัครงานโดยเมื่อวิเคราะห์จำนวนการบรรจุนานที่กรมการจัดหางานดำเนินการเทียบกับจำนวนตำแหน่งงานว่างที่แจ้งผ่านกรมการจัดหางาน จะพบว่า อัตราการบรรจุนานต่อตำแหน่งงานว่างไตรมาส 3 ปี 2553 อยู่ที่ร้อยละ 77.95 โดยมีอัตราลดลงจากไตรมาสที่ผ่านมาที่ร้อยละ 2.92 (ไตรมาส 2 ปี 2553 มีอัตราร้อยละ 77.87) อย่างไรก็ตามเมื่อเทียบกับไตรมาสเดียวกันของปีที่ผ่านมา พบว่ามีสัดส่วนที่ลดลงร้อยละ 39.64 (ไตรมาส 3 ปี 2552 มีอัตรา 114.59 อัตราการบรรจุนานต่อตำแหน่งงานว่างในไตรมาสนี้มีสัดส่วนลดลงจากไตรมาสเดียวกันของปีที่ผ่านมาสะท้อนให้เห็นว่าสภาพเศรษฐกิจปีนี้ชะลอตัวเมื่อเทียบกับช่วงเดียวกันกับปีที่ผ่านมา (แผนภูมิ 4)

เมื่อศึกษาสัดส่วนของผู้บรรจุนานกับจำนวนผู้สมัครในไตรมาสนี้ที่มีอัตราร้อยละ 73.71 พบว่า มีอัตราเพิ่มขึ้นจากไตรมาสที่แล้ว



ถึงร้อยละ 19.59 โดยไตรมาสที่แล้วมีอัตรา 54.12 และเมื่อเปรียบเทียบกับไตรมาสเดียวกันของปีที่ผ่านมาพบว่ามีสัดส่วนเพิ่มขึ้นคือเพิ่มขึ้นร้อยละ 1.15(ไตรมาส 3 ปี 2552 มีอัตรา ร้อยละ 72.56) การที่อัตราการบรรจุนานต่อผู้สมัครงานไตรมาสนี้เพิ่มขึ้นจากไตรมาสเดียวกันของปีที่ผ่านมา น่าจะมีสาเหตุจากภาพเศรษฐกิจที่มีการฟื้นตัวอย่างเห็นได้ชัดจากภาวะเศรษฐกิจตกต่ำในปีที่ผ่านมาตามที่กล่าวมาแล้ว ส่งผลให้ผู้สมัครงานได้รับงานบรรจุนานเพิ่มขึ้น แต่การที่อัตราการบรรจุนานต่อผู้สมัครงานเพิ่มขึ้นจากไตรมาสที่ผ่านมาเพราะคุณสมบัติของผู้สมัครงานสอดคล้องกับความต้องการของเจ้าของสถานประกอบการ ซึ่งเป็นเรื่องที่หน่วยงานที่ผลิตและพัฒนาบุคลากรต้องเห็นความสำคัญของความต้องการตลาดแรงงาน โดยการปรับหลักสูตร เพื่อคุณภาพแรงงานในอนาคตให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน

แผนภูมิ 4 อัตราการบรรจุนานต่อผู้สมัครงานตำแหน่งงานว่าง



ที่มา สำนักงานสถิติแห่งชาติไตรมาส3/2553

เป็นข้อมูลเดือนสิงหาคม 2553

4) อัตราการว่างงาน

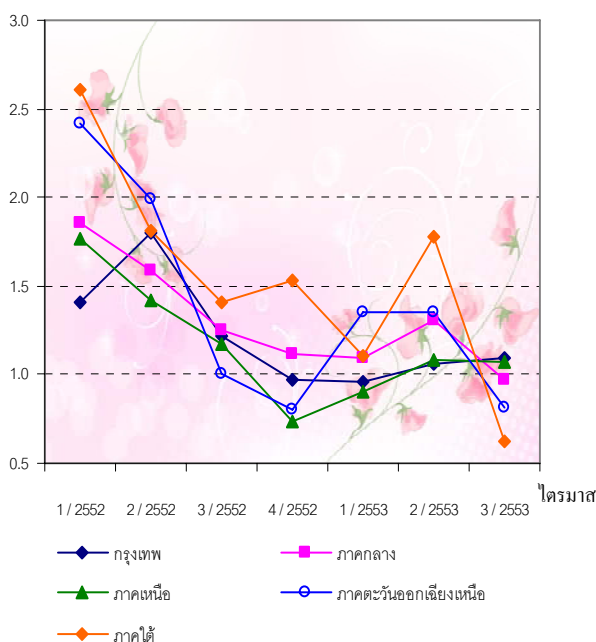
การศึกษาอัตราการว่างงานในปีที่ผ่านมาจะพบว่าอัตราว่างงานของประเทศไทยแต่ละไตรมาสจะปรับตัวสูงขึ้นและลดลงตามวงจรของฤดูกาลเพาะปลูก เนื่องจากประเทศไทยเป็นประเทศเกษตรกรรม ไตรมาส 3 เป็นช่วงฤดูฝนซึ่งเป็นฤดูการเกษตรหรือในฤดูเก็บเกี่ยว ส่งผลให้แรงงานในภาคเกษตรมีงานทำ อัตราการว่างงานในไตรมาส 3 จึงลดลงเพราะเป็นช่วงฤดูการเกษตรจนถึงไตรมาส 4 ประกอบกับกำลังแรงงานใหม่ที่สำเร็จการศึกษาเริ่มเข้าสู่ตลาดแรงงานจึงเป็นปัจจัยที่มีผลต่ออัตราการว่างงานที่ลดลงอย่างเห็นได้ชัด และอัตราการว่างงานจะเริ่มขยับตัวสูงขึ้นอีกครั้งเล็กน้อยในไตรมาส 4 เนื่องจากไตรมาส 4 เป็นช่วงฤดูเก็บเกี่ยวยังต้องใช้แรงงานในภาคเกษตรกรรมอยู่บ้าง (แผนภูมิ 5) ดังนั้น อัตราการว่างงานจึงเป็นเครื่องชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยฤดูกาล นอกจากนี้อัตราการว่างงานจะเกี่ยวข้องกับภาวะเศรษฐกิจและพื้นที่ กล่าวคือ แรงงานจะมีการเคลื่อนย้ายจากภาคเกษตรสู่ภาคอุตสาหกรรมในไตรมาสที่ฝนฤดูเพาะปลูก พื้นที่การเกษตรจะมีอัตราว่างงานสูง ขณะที่พื้นที่ตั้งของอุตสาหกรรมจะมีอัตราว่างงานต่ำ สำหรับไตรมาส 3 นี้ อัตราการว่างงานภาพรวมอยู่ที่ร้อยละ 0.9 ซึ่งมีสัดส่วนใกล้เคียงกับไตรมาสที่แล้วที่มีอัตราร้อยละ 1.3 และลดลงร้อยละ 0.27 จากไตรมาสเดียวกันของปีที่ผ่านมาที่มีอัตราร้อยละ 1.17 การที่อัตราการว่างงานในประเทศไทยไตรมาส 3 นี้ อยู่ที่ 0.90 (ข้อมูลเดือนสิงหาคม 2553) แสดงให้เห็นว่าการว่างงานของประเทศเข้าสู่ภาวะปกติแล้ว เพราะ ผู้ว่างงานมีประมาณ 3.53 แสนคน ถือว่าไม่มีเหตุการณ์น่ากังวล ประกอบกับช่วงปลายไตรมาสถึงต้นไตรมาสหน้าสถานการณ์ทางการเมืองที่รุนแรง ส่งผลต่อภาคธุรกิจ โดยเฉพาะธุรกิจที่อยู่ในพื้นที่ของความวุ่นวาย เช่น ราชประสงค์ สีลม คลีคลายจนเข้าสู่ภาวะปกติที่อาจจะทำให้เกิดภาวะการเลิกจ้างว่างงานลดลง ทั้งนี้ กระทรวงแรงงานก็ได้



ดำเนินโครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานในสถานประกอบการเพื่อป้องกันและบรรเทาปัญหาการเลิกจ้างและที่ได้รับผลกระทบด้านการจ้างงาน จากเหตุการณ์ชุมนุมทางการเมือง โดยใช้งบประมาณที่รัฐบาลจัดสรรให้ถึงกว่า 80 ล้านบาท

สำหรับอัตราว่างงานภาพรวมของประเทศในไตรมาสที่ 3 ปี 2553 ที่มีอัตรา 0.9 หากแยกตามภูมิภาคจะพบว่าไตรมาสนี้ภาคเหนือและกรุงเทพมหานครมีอัตราการว่างงานสูงสุด คือร้อยละ 1.1 รองลงมา คือภาคกลางคิดเป็นร้อยละ 1.0 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือร้อยละ 0.8 ส่วนภาคที่มีการว่างงานน้อยที่สุดในไตรมาสนี้คือภาคใต้มีร้อยละ 0.60 (แผนภูมิที่ 5) หากพิจารณาความเคลื่อนไหวของอัตราการว่างงาน พบว่าภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีการเคลื่อนไหวเรื่องของการว่างงานสูงสุด เนื่องจากแรงงานส่วนใหญ่เป็นแรงงานเกษตรกรรม เมื่อเสร็จสิ้นจากการเกษตรจะเคลื่อนย้ายเข้าสู่เมือง จึงส่งผลให้อัตรามีการเปลี่ยนแปลงขึ้นและลงอย่างมาก (ตารางภาคผนวกที่ 21)

แผนภูมิ 5 อัตราการว่างงานจำแนกตามภูมิภาค
ร้อยละ



หมายเหตุ 1. ข้อมูลจากสำนักงานสถิติแห่งชาติ

ไตรมาส 3/2553 เป็นข้อมูลเดือนสิงหาคม 2553

2 ประมวลผลโดยสำนักเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงฯ

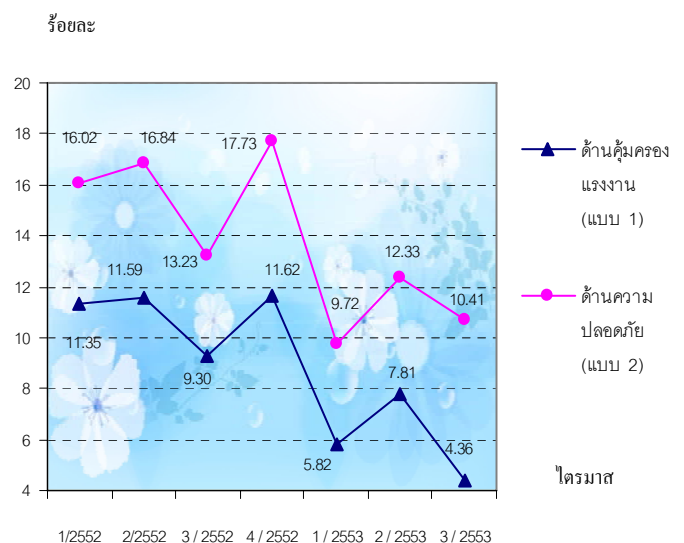
3. อัตราการว่างงาน = จำนวนผู้ไม่มีงานทำ x 100

กำลังแรงงาน

5. อัตราการไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดของสถานประกอบการ

อัตราการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของสถานประกอบการต่อจำนวนสถานประกอบการที่ผ่านการตรวจทั้งหมดในไตรมาส 3 ปี 2553 มีอัตรา 4.36 ลดลงจากไตรมาส 2 ปี 2553 ที่มีอัตรา 7.81 คิดเป็นร้อยละ 3.45 และลดลงจากช่วงเดียวกันของปีที่ผ่านมาที่มีอัตราร้อยละ 9.30 คิดเป็นร้อยละ 4.94 (แผนภูมิ 6) ทั้งนี้ การไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องของข้อบังคับการทำงาน ซึ่งกฎหมายกำหนดว่าสถานประกอบการต้องมีข้อบังคับการทำงาน เช่น การกำหนดวันเวลาทำงาน เวลาพัก วันหยุด และประกาศให้ลูกจ้างทราบ พร้อมทั้งทำสำเนาแจ้งให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานทราบ แต่สถานประกอบการหลายแห่งไม่ทราบ ไม่ปฏิบัติตามอย่างไรก็ตาม ได้มีการแนะนำให้ดำเนินการให้ถูกต้องตามข้อกำหนด ส่วนอัตราการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน พบว่าไตรมาส 3 ปี 2553 มีอัตรา 10.41 ลดลงจากไตรมาสที่แล้วที่มีอัตรา 12.33 และลดลงจากไตรมาสเดียวกันของปีที่ผ่านมาที่มีอัตรา 13.23

แผนภูมิ 6 อัตราการไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดของสถานประกอบการ
ร้อยละ



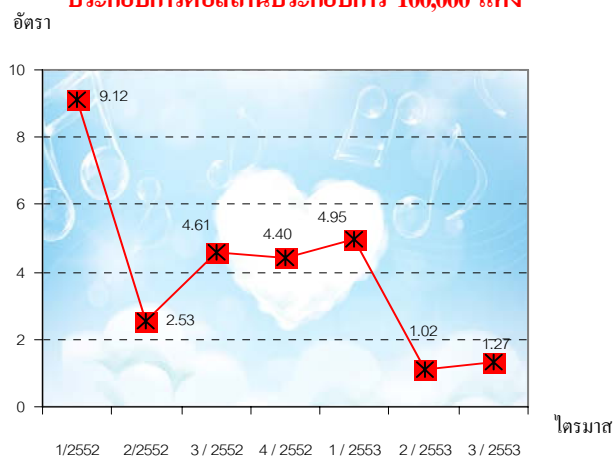
ที่มา : ข้อมูลกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (ไตรมาส 3 เป็นข้อมูลเบื้องต้น) ประมวลผลโดยสำนักเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน



6. อัตราการเกิดข้อพิพาทแรงงาน/ ข้อขัดแย้ง ในสถานประกอบการ

อัตราสถานประกอบการที่เกิดข้อพิพาท
แรงงานต่อสถานประกอบการ 100,000 แห่ง
พบว่าในช่วงไตรมาส 1 ปี 2552 ถึงปัจจุบันมีอัตรา
ในช่วง 9.12 – 1.27 โดยไตรมาสที่ 3 ปี 2553 มี
อัตรา 1.27 เพิ่มขึ้นจากไตรมาสที่แล้วที่มีอัตรา
1.02 และเมื่อเปรียบเทียบกับไตรมาสเดียวกันของ
ปีที่ผ่านมาพบว่ามีสัดส่วนลดลงจากไตรมาส 3 ปี
2552 ที่มีร้อยละ 4.61

แผนภูมิ 7 อัตราการเกิดข้อพิพาทแรงงานในสถาน ประกอบการต่อสถานประกอบการ 100,000 แห่ง



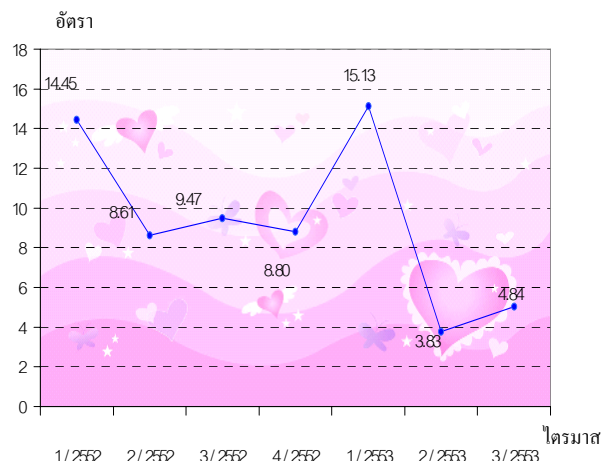
ที่มา : ข้อมูลกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (ไตรมาส 3 เป็นข้อมูลเบื้องต้น)
ประมวลผลโดยสำนักเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
หมายเหตุ :

$$\text{อัตราการเกิดข้อพิพาทต่อสถานประกอบการ 100,000 แห่ง} = \frac{\text{สถานประกอบการที่เกิดข้อพิพาทแรงงาน} \times 100,000}{\text{สถานประกอบการทั้งหมด}}$$

สำหรับข้อขัดแย้งในสถานประกอบการ
ซึ่งเกิดจากความขัดแย้งระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง
ที่มีใช้ข้อพิพาทแรงงานตามกฎหมายแรงงาน
เป็นตัวชี้วัดอีกตัวหนึ่งที่บ่งบอกถึงความสัมพันธ์
ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างได้ โดยอัตราการเกิด
ข้อขัดแย้งในสถานประกอบการต่อสถาน

ประกอบการ 100,000 แห่ง ในรอบปีที่ผ่านมา
นับจากไตรมาส 1 ปี 2552 จนถึงไตรมาส 3
ของปี 2553 มีอัตราอยู่ในช่วง 14.45 – 4.84
เมื่อพิจารณาความเคลื่อนไหวจากไตรมาส 4 ปี
2552 มีอัตรา 14.45 8.61 9.47 8.80 15.13
3.83 และ 4.84 ตามลำดับ

แผนภูมิ 8 อัตราการเกิดข้อขัดแย้งในสถาน ประกอบการต่อสถานประกอบการ 100,000 แห่ง



ที่มา : ข้อมูลกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (ไตรมาส 3 เป็นข้อมูลเบื้องต้น)
ประมวลผลโดยสำนักเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
หมายเหตุ :

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



สถานการณ์แรงงานและความต้องการจ้างแรงงานไทยในญี่ปุ่น

นโยบายแรงงานต่างชาติ ประเทศญี่ปุ่น เปิดรับแรงงานต่างชาติแบบเสรี เฉพาะผู้ประกอบการวิชาชีพและแรงงานที่มีฝีมือไม่เปิดรับแรงงานไร้ฝีมือ เนื่องจากเกรงว่าจะก่อให้เกิดผลกระทบทางสังคมและเศรษฐกิจในภาพรวม แต่เนื่องจากปัญหาการขาดแคลนแรงงานทำให้มีการเปิดรับแรงงานไร้ฝีมือและกึ่งฝีมือเข้าไปทำงาน โดยเปิดรับจากแรงงานต่างชาติเชื้อสายญี่ปุ่น และการเปิดรับในรูปแบบของการฝึกงานของคองงานบริษัทในสาขาต่างประเทศที่เข้ามาฝึกงานกับบริษัทแม่ และการฝึกงานของแรงงานไร้ฝีมือภายใต้การควบคุมของ JITCO (Japan International Training Cooperation Organization) ในรูปโครงการฝึกปฏิบัติงานเทคนิค (Technical Intern Training Program) ระยะเวลา 3 ปี โดยปีแรกของการฝึกงานผู้ทำงานมีสถานะเป็นผู้ฝึกงาน (Trainee) ทำให้ไม่ได้รับค่าจ้างและการคุ้มครองแรงงาน แต่ได้รับเบี้ยเลี้ยงจากการฝึกงาน เมื่อฝึกงานครบ 1 ปี และสอบผ่านตามมาตรฐานที่กำหนดแล้วจึงจะได้รับการเปลี่ยนสถานภาพเป็นผู้ฝึกปฏิบัติงานเทคนิค ซึ่งได้รับค่าจ้างและการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน แต่เนื่องจากระบบดังกล่าวได้รับการวิพากษ์วิจารณ์เรื่องความเหมาะสมและเป็นธรรม รวมทั้งเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดจากระบบดังกล่าว รัฐบาลญี่ปุ่นจึงได้แก้ไขกฎหมายโดยยังคงสภาพการเข้าไปทำงานในรูปการฝึกงานเช่นเดิม แต่ผู้ฝึกงานจะได้รับค่าจ้างตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และได้รับการคุ้มครองตาม

กฎหมายแรงงานตั้งแต่เมื่อผ่านการฝึกอบรมก่อนฝึกงาน โดยกฎหมายใหม่จะมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2553

เนื่องจากญี่ปุ่นเป็นสังคมผู้สูงอายุ ทำให้มีความต้องการแรงงานสำหรับการดูแล/ให้บริการผู้สูงอายุเป็นจำนวนมาก ประกอบกับคนญี่ปุ่นไม่นิยมทำงานดังกล่าว ทำให้มีการผลักดันให้เปิดนำเข้าแรงงานต่างชาติในตำแหน่งงานนี้ อย่างไรก็ตามรัฐบาลยังไม่มีท่าทีตอบรับต่อข้อเสนอแต่ใช้การผ่อนปรนโดยการเปิดรับแรงงานที่เกี่ยวข้องจากประเทศที่ทำความตกลงหุ้นส่วนเศรษฐกิจระหว่างกัน โดยปัจจุบันเปิดรับแรงงานผู้ดูแลผู้สูงอายุและพยาบาลจากประเทศอินโดนีเซียและฟิลิปปินส์ ส่วนประเทศไทยยังอยู่ในขั้นตอนการเจรจา ซึ่งญี่ปุ่นมีท่าทีไม่ต้องการรับแรงงานไทยในสาขานี้ โดยอ้างว่าประเทศไทยไม่มีหลักสูตรการผลิตบุคลากรดังกล่าว ทั้งนี้ญี่ปุ่นมีข้อกำหนดให้แรงงานต่างชาติที่เข้าไปทำงานพยาบาลและผู้ดูแลผู้สูงอายุที่เข้าไปทำงานครบ 3 ปี และ 4 ปี ตามลำดับ ต้องสอบผ่านมาตรฐานของประเทศญี่ปุ่นซึ่งเป็นมาตรฐานที่สูง ผนวกกับการใช้ภาษาญี่ปุ่นในการสอบ ทำให้เป็นประเด็นวิพากษ์วิจารณ์ว่าเป็นกำแพงในการกีดกันแรงงานต่างชาติ นอกจากนั้นรัฐบาลญี่ปุ่นได้พยายามดำเนินมาตรการต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้คนญี่ปุ่นเข้าทำงานในสาขาดังกล่าวเพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน



แรงงานต่างชาติในญี่ปุ่น

1. **แรงงานฝีมือ** ญี่ปุ่นกำหนดสภาพการทำงานหนักของแรงงานฝีมือไว้ 14 สถานะ โดยในแต่ละสถานะจะระบุคุณสมบัติประเภทงานที่สามารถทำได้ รวมถึงระยะเวลาการทำงานไว้อย่างชัดเจน ผู้ที่เข้ามาทำงานตำแหน่งแรงงานฝีมือต้องมีการประสบการณ์ 10 ปีขึ้นไป โดยส่วนใหญ่เป็นผู้มีความรู้ทางมนุษยศาสตร์/กิจการต่างประเทศ รองลงมาคือวิศวกร แรงงานมีฝีมือ (พ่อครัว/แม่ครัว) นักแสดง ตามลำดับ ทั้งนี้มีแนวโน้มว่าแรงงานต่างชาติแทบทุกสถานะการทำงานมีจำนวนเพิ่มขึ้นจากปีก่อน ยกเว้นสถานะนักแสดงที่จำนวนลดลงอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี ๒๕๔๗ เนื่องจากทางการญี่ปุ่นเพิ่มความเข้มงวดในการอนุญาตนักแสดงเข้ามาทำงานสืบเนื่องจากปัญหาการทำงานอื่นนอกเหนือจากที่ได้รับอนุญาต ส่วนสถานะการทำงานที่มีจำนวนแรงงานเพิ่มขึ้นมากอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ แรงงานฝีมือ วิศวกร ผู้ที่ทำงานกับบริษัทสาขาในต่างประเทศ และผู้มีความรู้ทางมนุษยศาสตร์/กิจการต่างประเทศ ตามลำดับ สำหรับแรงงานไทยส่วนใหญ่เป็นกลุ่มแรงงานฝีมือมากที่สุด รองลงไปคือผู้ทำงานกับบริษัทสาขาในต่างประเทศ ผู้มีความรู้ทางมนุษยศาสตร์/กิจการต่างประเทศ และวิศวกรตามลำดับ โดยมีจำนวนเพิ่มขึ้นแทบทุกสถานะ โดยเฉพาะแรงงานมีฝีมือซึ่งส่วนใหญ่ได้แก่ผู้ปรุงอาหาร (ไทย) ส่วนแรงงานที่มีจำนวนลดลงอย่างชัดเจนคือนักแสดง

2. **ผู้ฝึกงาน** ณ วันที่ 1 มกราคม 2552 มีผู้ฝึกงานต่างชาติทั้งสิ้น 86,825 คน เป็น

ผู้ฝึกงานไทย 2,324 คน คิดเป็นร้อยละ 3 ของจำนวนผู้ฝึกงานต่างชาติ ลดลงจากปีก่อน 259 คน คิดเป็นร้อยละ 10 ทั้งนี้ ประเทศไทยมีผู้ฝึกงานมากเป็นอันดับที่ 5 รองจากประเทศจีน เวียดนาม อินโดนีเซีย และฟิลิปปินส์ ตามลำดับ

แรงงานไทยในญี่ปุ่น ประมาณการจำนวนแรงงานไทยในญี่ปุ่นตามสถิติกรมตรวจคนเข้าเมืองญี่ปุ่น ณ วันที่ 30 ตุลาคม 2552 จำนวน 19,700 คน จำแนกเป็น แรงงานถูกกฎหมาย 13,700 คน (แรงงานฝีมือ 2,400 คน ผู้ฝึกงาน 2,200 คน ผู้ฝึกงานเทคนิค 2,100 คน และแรงงานกลุ่มอื่นที่มีวิชาสามารถทำงานได้ 7,000 คน) แรงงานผิดกฎหมาย 6,000 คน

แนวโน้มความต้องการจ้างแรงงานไทย จำนวนแรงงานไทยในญี่ปุ่นมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทุกปีแต่ไม่มากนัก เนื่องจาก

1. **แรงงานฝีมือ** สาขาอาชีพที่ทางการญี่ปุ่นอนุญาตให้แรงงานต่างชาติมีฝีมือเข้าไปทำงานมีเพียงบางสาขาอาชีพที่ตรงกับความสามารถของแรงงานไทยและมีความต้องการไม่มากนัก เช่น ผู้ปรุงอาหาร นอกจากนั้นในบางสาขายังลุ่มเสี่ยงต่อภาพลักษณ์ เช่น นักแสดง เป็นต้น ส่วนแรงงานที่มีความต้องการสูงเป็นแรงงานในสาขาอาชีพที่ประเทศไทยยังคงขาดแคลนเช่นกัน ทั้งนี้สาขาอาชีพที่มีแรงงานไทยเพิ่มขึ้นได้แก่การเข้าไปฝึกงาน/ทำงานกับบริษัทแม่ของแรงงานในบริษัทสาขาหรือบริษัทร่วมทุนในประเทศไทย สำหรับปี 2553 คาดว่าจำนวนแรงงานไทยกลุ่มนี้น่าจะอยู่ในระดับทรงตัวสนร.ญี่ปุ่นคาดว่าสาขาอาชีพที่แรงงานฝีมือไทยน่าจะมีโอกาส

เพิ่มขึ้นได้มากที่สุดคือสาขาที่ไทยได้รับสิทธิ ภายใต้กรอบความตกลงหุ้นส่วนเศรษฐกิจไทย-ญี่ปุ่น หรือ JTEPA (Japan Thailand Economic Partnership Agreement) ซึ่งกำหนดเกี่ยวกับการเปิดรับแรงงานไทยเข้าไปทำงานใน ๓ สาขา อาชีพคือ สาขาผู้ปรุงอาหารไทย สาขาผู้ดูแล ผู้สูงอายุ และพนักงานสปาไทย/พนักงานนวด แผนไทย โดยสนร.ญี่ปุ่นวิเคราะห์โอกาส/ข้อจำกัดของแต่ละสาขาอาชีพไว้ดังนี้

- สาขาผู้ปรุงอาหารไทย เป็นสาขา อาชีพที่เดิมประเทศญี่ปุ่นอนุญาตการเข้าไป ทำงานในกลุ่มแรงงานฝีมืออยู่แล้ว แต่กำหนด คุณสมบัติว่าต้องมีประสบการณ์ 10 ปีขึ้นไป ผลจาก JTEPA มีการลดประสบการณ์ลงเหลือ 5 ปีขึ้นไป สำหรับผู้ที่ผ่านการทดสอบมาตรฐาน ฝีมือแรงงานแห่งชาติ ระดับ 1 สาขาผู้ปรุงอาหาร จากกระทรวงแรงงาน ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน 2550 แต่ในระยะที่ผ่านมา ภายหลังการบังคับใช้มีแรงงานไทยใช้ ประโยชน์จากข้อผ่อนปรนเพียง 1 รายเท่านั้น ทั้งนี้ ญี่ปุ่นเก็บรวบรวมสถิติผู้ปรุงอาหารที่ได้รับ วิชาให้เข้าไปทำงานในญี่ปุ่นภายใต้เงื่อนไขการ ผ่อนปรนดังกล่าว อาจกล่าวได้ว่าสาขานี้เป็น สาขาที่ไทยมีโอกาสในการส่งเสริมและเข้าไป ทำงานในญี่ปุ่นได้ง่ายที่สุด ดังนั้นหาก กระทรวงแรงงานประชาสัมพันธ์และส่งเสริม การใช้ประโยชน์จากความตกลงดังกล่าวให้ กว้างขวางยิ่งขึ้น ก็อาจทำให้มีแรงงานไทยเข้า ไปทำงานญี่ปุ่นได้มากขึ้น ทั้งนี้กระทรวง แรงงานต้องให้ความสำคัญในการดูแลควบคุม คุณภาพผู้เข้าไปทำงานให้มีความรู้ความสามารถ ที่แท้จริงไม่ใช่การอาศัยช่องทางเข้าไปทำงาน

เป็นแรงงานไร้ฝีมือ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อ ความเชื่อมั่นของนายจ้าง และทำให้มีการ เปลี่ยนไปฝึกอบรมแรงงานท้องถิ่นให้เป็นผู้ปรุง อาหารไทย ซึ่งจะเป็นผลเสียต่อทั้งโอกาสการ เข้าไปทำงานของแรงงานไทย และภาพพจน์/ ความนิยมรับประทานอาหารไทยด้วย

- สาขาผู้ดูแลผู้สูงอายุและพนักงาน สปา ไทย/พนักงานนวดแผนไทยยังไม่ได้ข้อสรุปใน การเจรจาระหว่างคณะอนุกรรมการร่วมของ ไทยและญี่ปุ่น แต่ทั้งนี้สาขาผู้ดูแลผู้สูงอายุหาก เสร็จได้ข้อยุติ และไทยสามารถส่งแรงงานกลุ่ม นี้มาทำงานได้ โอกาสการทำงานในญี่ปุ่นระยะ ยาวของแรงงานกลุ่มนี้จะเพิ่มขึ้นเนื่องจาก กระทรวงยุติธรรมญี่ปุ่นอยู่ระหว่างร่างนโยบาย เพื่อบรรจุในแผนการบริหารจัดการตรวจคนเข้า เมืองฉบับที่ 4 (ระยะเวลา 5 ปี) คาดว่านโยบายนี้ จะได้รับความเห็นชอบภายในเดือนมีนาคม 2553 และจะเสนอเข้าสู่การแก้ไขกฎหมายใน การประชุมสภาสามัญสามัญ ปี 2554 โดย นโยบายดังกล่าวจะยกเลิกการจำกัดระยะเวลาวีซ่าของแรงงานต่างชาติที่มีวิชาชีพ โดยเฉพาะ พยาบาลและทันตแพทย์ โดยการให้สถานะ พำนักราชย์ใหม่มีการนำระบบการให้คะแนนมา ใช้ในการขยายระยะเวลาการพำนักราชย์และ การขอเป็นผู้พำนักราชย์ถาวร โดยแรงงาน ต่างชาติที่มีความรู้ความสามารถจะได้รับ คะแนนสูงในการพิจารณาอนุญาตให้ ชาวต่างชาติที่ได้รับปริญญาของมหาวิทยาลัย ของญี่ปุ่น และได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพ พยาบาลและการดูแลผู้สูงอายุสามารถทำงานใน ญี่ปุ่นได้ ทั้งนี้ ปัจจุบันพยาบาลต่างชาติได้รับ อนุญาตให้ทำงานได้ไม่เกิน 7 ปี ทันตแพทย์ไม่

เกิน 6 ปี ด้วยเหตุผลด้านโอกาสในการทำงาน ดังกล่าว การผลักดันการเจรจาให้บรรลु ข้อตกลงให้แรงงานไทยสามารถเข้าไปทำงานจะเป็นประโยชน์ต่อแรงงานไทย แต่ทั้งนี้ควรต้อง นำมาตรการเรื่องการกำหนดให้ผู้เข้าไปทำงาน ต้องสอบผ่านมาตรฐานการพยาบาลและดูแล ผู้สูงอายุจึงจะมีสิทธิทำงานต่อในประเทศญี่ปุ่น ได้ไปใช้ในการพิจารณาความเหมาะสม/ค้ำ ประโยชน์ในการผลักดันการเข้าไปทำงานของ แรงงานไทยในตำแหน่งดังกล่าวด้วย ในส่วน ของพนักงานสปาไทย/พนักงานนวดแผนไทยก็ จำเป็นต้องมีการผลักดันอย่างจริงจังต่อไป

2. ผู้ฝึกงาน มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากภาพลักษณ์ของผู้ฝึกงานไทย ที่ดีขึ้นจากปัญหาการหลบหนีการฝึกงานลด น้อยลงโดยเฉพาะในช่วง 7 ปีที่ผ่านมา (ตั้งแต่ปี 2545) และผู้ฝึกงานไทยปรับตัวได้ดี นอกจากนั้นองค์กรผู้รับหลายแห่งที่เคยรับผู้ ฝึกงานชาติอื่นแล้วไม่ประสบความสำเร็จหันมา รับผู้ฝึกงานไทยมากขึ้น อย่างไรก็ตามในช่วงปี 2550 และ 2551 มีอัตราการหลบหนีการฝึกงาน เพิ่มขึ้น (ร้อยละ 3.28 ในปี 2550 และ 4.36 ในปี 2551) ซึ่งอาจนำไปสู่การลดจำนวนผู้ฝึกงาน ไทยในอนาคต แต่หากไทยสามารถลดปัญหา การหลบหนีการฝึกงานได้ และสามารถรักษา คุณภาพกระบวนการคัดเลือก/การจัดส่ง ปรับปรุงการคัดกรองผู้ฝึกงานให้ได้ผู้ที่มีความ ตั้งใจจริงในการเข้าร่วมโครงการ รวมทั้งรักษา คุณภาพผู้ฝึกงานไว้ได้ คาดว่าแนวโน้มความ ต้องการผู้ฝึกงานไทยจะเพิ่มมากขึ้น แต่ในปี 2553 ความต้องการและจำนวนผู้ฝึกงานไทยใน สาขาการฝึกงานเดิมไม่น่าจะเพิ่มขึ้นมากนัก

โดยสาขาที่ยังคงจะได้รับผลกระทบสูงสุดคือ อุตสาหกรรมการต่อเรือ แต่อย่างไรก็ตามคาดว่า ในปี 2553 ไม่น่าจะมีผู้ฝึกงานที่ถูกเลิกจ้าง เนื่องจากเหตุผลด้านภาวะเศรษฐกิจของนายจ้าง

ผู้ฝึกงานภาคเกษตร ผลจากการบังคับใช้ กฎหมายควบคุมการเข้าเมืองฉบับใหม่เดือน กรกฎาคม 2553 ซึ่งทำให้ผู้ฝึกงานได้รับการ ค้ำครองตามกฎหมายแรงงานตั้งแต่ผ่านการ ฝึกอบรมก่อนฝึกงาน (ปีแรกของการฝึกงาน) น่าจะส่งผลให้มีการขยายความต้องการและ จำนวนแรงงานไทยไปสู่งานภาคเกษตร ซึ่งเดิม นายจ้างส่วนใหญ่ใช้แรงงานจีนเนื่องจากความ ได้เปรียบเรื่องอัตราค่าจ้าง แต่ในช่วงแรกอาจ ไม่ส่งผลให้มีการเพิ่มจำนวนแรงงานไทย มากนัก เนื่องจากนายจ้างต้องปรับตัวเรื่องอัตรา ค่าจ้างที่เพิ่มสูงขึ้น และน่าจะมีความพยายามใช้ แรงงานท้องถิ่นทดแทนเนื่องจากอัตราค่าจ้างเท่า เทียมกัน แต่เชื่อว่าในปีถัดไปจะมีความต้องการ จ้างแรงงานไทยในภาคเกษตรเพิ่มขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากผลของกฎหมายใหม่ดังกล่าว การขาดแคลนแรงงานท้องถิ่นและผลจากภาวะ วิกฤตอาหารโลก

.....

ที่มา : รายงานผลการไปราชการประเทศญี่ปุ่นและเขต บริหารพิเศษฮ่องกงของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน (นายอาทิตย์ อิศโม) ระหว่างวันที่ 18 – 23 เมษายน 2553
สรุปข้อมูลโดย : นางสาวจิตรา พลฤทธิ์ นักวิชาการแรงงาน ชำนาญการ
สนับสนุนข้อมูลโดย : สำนักงานแรงงานในประเทศญี่ปุ่น



โครงการศึกษา วิเคราะห์ วิจัยการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างพื้นที่ อุตสาหกรรม และอาชีพ

การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงาน และผลกระทบของการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างพื้นที่ อุตสาหกรรมและอาชีพ พร้อมทั้งแนวทางส่งเสริมและพัฒนาอุตสาหกรรมและแรงงาน โดยคณะวิจัยพบว่า มีการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายแรงงานในหลายประเทศ ได้แก่ สหราชอาณาจักร สหรัฐอเมริกา ออสเตรเลีย แคนาดา มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ และเกาหลีใต้ โดยผลการศึกษาที่มีความแตกต่างกันในลักษณะและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

1. ปัจจัยที่ส่งผลอย่างชัดเจนต่อการเคลื่อนย้ายของเกือบทุกประเทศคือ ปัจจัยทางด้านอัตราการว่างงานในพื้นที่ที่อาศัยอยู่ซึ่งผลักดันให้แรงงานเคลื่อนย้าย เพื่อไปหางานหรือโอกาสทางเศรษฐกิจในภูมิภาคอื่นของประเทศ
2. ปัจจัยที่มีผลต่อการเคลื่อนย้ายพื้นที่ของแรงงาน ปัจจัยที่เกี่ยวกับหน้าที่การงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องเนื่องกับการเคลื่อนย้ายพื้นที่ที่สำคัญที่สุดได้แก่ ปัจจัยทางด้านโอกาสทางหน้าที่การงานและธุรกิจ หรือโอกาสในการมีงานทำ สภาพตลาดแรงงานที่ดีกว่าเทียบกับพื้นที่อื่น อัตราค่าจ้างสูงกว่า หรือพื้นที่ที่จะทำการย้ายเข้านั้นอยู่ในเขตเมืองซึ่งมีแนวโน้มจะได้งานที่ดีกว่า ล้วนแล้วแต่เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้แรงงานมีแนวโน้มในการเคลื่อนย้ายพื้นที่มากขึ้น
3. ปัจจัยที่มีผลต่อการเคลื่อนย้ายอุตสาหกรรมของแรงงาน แบ่งเป็น 2 ด้านด้วยกัน ได้แก่ ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ ตัวแปรที่บ่งบอกถึงฐานะทางการเงิน จะแตกต่างกันไปในแต่ละประเทศ และปัจจัยทางด้านคุณลักษณะแรงงาน อายุงานนานมักจะเกี่ยวข้องกับหน้าที่การงานที่ต้องใช้ความรู้เฉพาะ หรือการทำงานในบริษัทที่มั่นคง
4. ปัจจัยที่มีผลต่อการเคลื่อนย้ายอาชีพของแรงงาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเคลื่อนย้ายอาชีพส่วนใหญ่เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของแรงงาน เช่น อายุ ประสบการณ์ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา

สรุปผลการวิเคราะห์การเคลื่อนย้ายแรงงาน และปัจจัยที่มีผลกระทบจากข้อมูลทุติยภูมิ

การวิเคราะห์ข้อมูลทุติยภูมิ โดยใช้ข้อมูลการสำรวจการย้ายถิ่นของประชากร ปี 2551 ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่า สัดส่วนของประชากรที่ย้ายพื้นที่ที่เป็นโศดจะสูงกว่าประชากรที่ไม่ย้ายพื้นที่ซึ่งส่วนใหญ่อยู่ในกำลังแรงงาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีแรงงานที่ย้ายระหว่างภาคสูงที่สุดโดยสาเหตุหลักของการย้ายพื้นที่ คือ ติดตามบุคคลในครอบครัว สำหรับการเคลื่อนย้ายระหว่างอุตสาหกรรมพบว่า อุตสาหกรรมก่อสร้างเป็นอุตสาหกรรมที่มีการย้ายออกสูงที่สุด ส่วนภาคเกษตรกรรม การล่าสัตว์



และป่าไม้มีแรงงานย้ายเข้าสูงที่สุด นอกจากนี้ พบว่า แรงงานชายมีแนวโน้มในการย้ายพื้นที่ ย้ายพื้นที่ และอุตสาหกรรม และย้ายทั้งพื้นที่ อุตสาหกรรมและอาชีพ (ย้ายทั้ง 3 มิติ) มากกว่าแรงงานหญิง แต่กลับมีแนวโน้มในการย้ายอุตสาหกรรมที่ต่ำกว่า แรงงานที่โสดมีโอกาสในการย้ายทั้ง 3 มิติมากกว่าแรงงานที่สมรส/หย่า/หม้าย แต่กลับมีโอกาสนในการย้ายพื้นที่ และย้ายอุตสาหกรรมและอาชีพที่ต่ำกว่า เมื่อแรงงานมีอายุสูงขึ้นโอกาสในการเคลื่อนย้ายแรงงานจะลดลง แต่สำหรับการย้ายพื้นที่กลับพบว่าโอกาสจะเพิ่มขึ้นเมื่อแรงงานมีการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น โอกาสในการเคลื่อนย้ายแรงงานจะลดลง โอกาสในการย้ายพื้นที่และอุตสาหกรรม ย้ายพื้นที่และอาชีพ และย้ายทั้ง 3 มิติของแรงงานที่ไม่ได้เป็นหัวหน้าครัวเรือนจะสูงกว่าแรงงานที่เป็นหัวหน้าครัวเรือน สาเหตุที่ทำให้แรงงานเคลื่อนย้ายเนื่องมาจากการติดตามบุคคลในครัวเรือนมากกว่าสาเหตุอื่น

สรุปผลการศึกษาการเคลื่อนย้ายแรงงานและปัจจัยที่มีผลกระทบจากข้อมูลปฐมภูมิ

จำนวนสถานประกอบการที่ทำการสำรวจในครั้งนี้ มีจำนวนทั้งสิ้น 670 แห่ง เป็นสถานประกอบการในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 159 แห่ง ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล 150 แห่ง ในภาคกลาง 141 แห่ง ในภาคใต้ 111 แห่ง และในภาคเหนือ 109 แห่ง สถานประกอบการร้อยละ 64.1 ตั้งอยู่ในเขตเทศบาล และจำนวนแรงงานที่ทำการสำรวจมีจำนวน 5,606 คน จำแนกตามระดับฝีมือแรงงานได้ 5 ระดับ ดังนี้ 1) ระดับผู้เชี่ยวชาญ/ผู้บริหาร 524 คน 2) แรงงานฝีมือระดับสูง 976 คน 3) แรงงานฝีมือ 1,776 คน 4) แรงงานกึ่งฝีมือ 1,349 คน และ 5) แรงงานไร้ฝีมือ 1,020 คน (ไม่ตอบ 1 คน) ในส่วนของการเคลื่อนย้ายแรงงานแบ่งเป็น 3 มิติคือ พื้นที่ อุตสาหกรรม และอาชีพ จากการสำรวจพบว่า แรงงานมีการเคลื่อนย้ายในหลายมิติ จำแนกได้ดังนี้ 1) ย้ายพื้นที่ 2) ย้ายอุตสาหกรรม 3) ย้ายอาชีพ 4) ย้ายพื้นที่และอุตสาหกรรม 5) ย้ายพื้นที่และอาชีพ 6) ย้ายอาชีพและอุตสาหกรรม และ 7) ย้ายพื้นที่ อุตสาหกรรม และอาชีพ ในช่วง 5 ปีที่ผ่านมาพบว่า แรงงานที่กำลังทำงานอยู่ในสถานประกอบการปัจจุบันมีลักษณะการเคลื่อนย้ายมากที่สุด 3 อันดับแรกคือ ย้ายพื้นที่ อุตสาหกรรม และอาชีพ รองลงมาเป็นการย้ายพื้นที่ และย้ายอาชีพและอุตสาหกรรม การเคลื่อนย้ายน้อยที่สุดเป็นการย้ายพื้นที่และอาชีพ

สาเหตุการเคลื่อนย้ายแรงงาน

สาเหตุหลักของการเคลื่อนย้ายแรงงานคือ ความต้องการค่าจ้างที่สูงขึ้น นอกจากนี้สภาพการทำงานเป็นปัจจัยที่แรงงานนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจเปลี่ยนงาน อันดับแรกที่แรงงานพิจารณาคือความปลอดภัยจากการทำงาน รองลงมาคือ สถานที่ทำงาน ในส่วนของการบริหารงานแรงงานมีความพอใจมากที่จะได้รับหลักประกันการทำงานจากการประกันสังคม

- การเคลื่อนย้ายระหว่างพื้นที่ แรงงานเคลื่อนย้ายหางานทำจากพื้นที่หนึ่งไปอีกพื้นที่หนึ่งมีสาเหตุหรือปัจจัยที่สำคัญ 5 อันดับแรกคือ 1) กลับภูมิลำเนาเดิม 2) สถานประกอบการใหม่ดี มั่นคง มีสวัสดิการที่ดี 3) งานใหม่ได้รับผลตอบแทนที่ดีกว่า 4) ไม่พอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับ และ 5) จังหวัด



เดิมมีงานแต่รายได้ไม่ดี นอกจากนี้แรงงานที่มีฝีมือจนถึงแรงงานไร้ฝีมือ มีเหตุผลของการย้ายพื้นที่คือ ไม่พอใจค่าตอบแทนที่ได้ ส่วนแรงงานที่มีฝีมือแรงงานระดับสูงเน้นทำงานในอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพสูง และในกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ และผู้บริหาร นอกเหนือจากเลือกอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพเติบโตสูงเป็นหลักแล้วยังเน้นการแสวงหาประสบการณ์เพิ่มเติมอีกด้วย

- **การเคลื่อนย้ายระหว่างอุตสาหกรรม** สาเหตุที่สำคัญ 5 อันดับแรกคือ 1) งานใหม่ได้รับผลตอบแทนที่ดีกว่า 2) สถานประกอบการใหม่ดี มั่นคง มีสวัสดิการที่ดี 3) ไม่พอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับ 4) รู้สึกไม่มีความก้าวหน้าในการทำงาน และ 5) ไม่พอใจกับสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยทุกระดับฝีมือแรงงานให้น้ำหนักมากกับสาเหตุ อุตสาหกรรมแห่งใหม่ที่แรงงานย้ายมาทำงานให้ผลตอบแทนที่ดีกว่า และอุตสาหกรรมใหม่ดี ปลอดภัย มั่นคง และมีสวัสดิการที่ดีกว่า ส่วนแรงงานที่มีฝีมือระดับสูง มีฝีมือ กึ่งฝีมือ แรงงานไร้ฝีมือ ให้น้ำหนักเป็นจำนวนมากกับ “ความรู้สึกไม่มีความก้าวหน้าในการทำงาน” ส่วนสาเหตุความไม่พอใจในสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นเรื่องที่เน้นเป็นจำนวนมากกับแรงงานกึ่งฝีมือจนถึงแรงงานไร้ฝีมือ

- **การเคลื่อนย้ายระหว่างอาชีพ** สาเหตุของการย้ายอาชีพ มีเหตุผลที่สำคัญสอง ประการ คือ อาชีพใหม่ที่ย้ายมานั้นได้รับผลตอบแทนที่ดีกว่า และสถานประกอบการใหม่ดี มั่นคง และมีสวัสดิการที่ดี ในส่วนของแรงงานฝีมือระดับสูงจนถึงแรงงานไร้ฝีมือ พบสาเหตุที่เสริมจากสอง ประการหลักเพิ่มเติมคือ ไม่พอใจกับค่าแรงที่ได้รับในอาชีพเดิม ไม่มีความก้าวหน้าในอาชีพเดิม และไม่พอใจในสภาพแวดล้อมในการทำงานเดิม

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงาน

ผลการศึกษาปัจจัยอิทธิพลที่มีการเคลื่อนย้ายแรงงานทีละ 1 มิติ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเคลื่อนย้ายพื้นที่ ได้แก่ เพศ สถานภาพการสมรส ศูนย์ความเจริญ ระยะเวลาในการทำงาน ลักษณะการจ้างงาน และสาเหตุของการเคลื่อนย้ายแรงงาน ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเคลื่อนย้ายอุตสาหกรรม ได้แก่ เพศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ศูนย์ความเจริญ ระยะเวลาในการทำงาน ลักษณะการจ้างงาน และสาเหตุของการเคลื่อนย้ายอาชีพ ได้แก่ อายุ ศูนย์ความเจริญ ระยะเวลาในการทำงาน และความแตกต่างของค่าจ้าง สำหรับผลการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานทั้ง 3 มิติ พบว่า ตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ศูนย์ความเจริญ ระยะเวลาในการทำงาน ลักษณะการจ้างงาน ความแตกต่างของค่าจ้าง และสาเหตุของการเคลื่อนย้ายแรงงาน

ผลกระทบจากการเคลื่อนย้ายแรงงาน

ผลกระทบจากการเคลื่อนย้ายแรงงานแบ่งออกเป็น ผลกระทบที่เป็นตัวเงินต่อแรงงาน พบว่าแรงงานส่วนใหญ่ได้รับค่าจ้างที่สูงขึ้นจากการเคลื่อนย้าย สำหรับผลกระทบที่ไม่เป็นตัวเงินต่อสถาน

ประกอบการ พบว่า การเคลื่อนย้ายแรงงานจะส่งผลกระทบต่อสภาพจิตใจของพนักงานที่ยังปฏิบัติงานอยู่ และส่งผลให้สถานประกอบการสูญเสียเวลาในขั้นตอนการเตรียมคนใหม่ทดแทนคนงานเดิมมากที่สุด

สำหรับผลกระทบทางด้านสังคมของการเคลื่อนย้ายแรงงานต่อสังคมต้นทาง มีทั้งข้อดี เช่น บุตรหลานได้รับการศึกษาที่ดีขึ้น และข้อเสีย เช่น สถานภาพทางสังคมในภูมิลำเนาเดิม/การเป็นที่ยอมรับเปลี่ยนไป ผลกระทบต่อสังคมปลายทางพบว่าส่งผลดีในการลดการขาดแคลนแรงงาน เพิ่มอุปทานแรงงานทำให้เกิดการพัฒนาเศรษฐกิจ ส่วนตัวแรงงานเองได้เข้าถึงหลักประกันสุขภาพ และมีโอกาสได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น ผลเสียที่เกิดขึ้นต่อสังคมปลายทางมีหลายรูปแบบ อาจก่อให้เกิดปัญหาเสียดุล ความแออัด ขาดระเบียบวินัยต้องแย่งกัน ต้องดิ้นรนปรับตัวให้เข้ากับสังคมเมือง

ต้นทุนและค่าใช้จ่ายในการเคลื่อนย้ายแรงงานของแรงงานและสถานประกอบการ

การเคลื่อนย้ายแรงงานก่อให้เกิดต้นทุนและค่าใช้จ่ายทั้งในส่วนของตัวแรงงานและสถานประกอบการ ผลการศึกษาต้นทุน/ค่าใช้จ่ายในการเคลื่อนย้ายแรงงานของแรงงาน พบว่า ค่าใช้จ่ายของกลุ่มแรงงานที่มีการย้ายพื้นที่จะสูงกว่ากลุ่มแรงงานที่ไม่ได้มีการย้ายพื้นที่ (ซึ่งประกอบด้วย ค่าเดินทาง ค่าขนย้ายสิ่งของ ค่าเดินทางไปกลับเพื่อติดต่อดูแลครอบครัวทางบ้านเดิม ค่าที่พัก ค่าเครื่องแบบ ค่านายหน้า ค่าสมัครงาน ค่าตรวจโรค และค่าโทรศัพท์) ยกเว้นค่าฝึกอบรมเท่านั้นที่พบว่า กลุ่มแรงงานที่ไม่ย้ายพื้นที่มีค่าใช้จ่ายในส่วนนี้สูงกว่ากลุ่มแรงงานที่มีการย้ายพื้นที่

สำหรับต้นทุน/ค่าใช้จ่ายในการเคลื่อนย้ายแรงงานของสถานประกอบการ พบว่า สถานประกอบการขนาดใหญ่และขนาดกลางได้รับผลกระทบด้านต้นทุน/ค่าใช้จ่ายที่เกิดจากการผลิตสินค้า/บริการโดยรวมสะดวกและเครื่องจักรสะดวกมากกว่าสถานประกอบการขนาดเล็ก สำหรับค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคลนั้น พบว่า จากการที่สถานประกอบการขนาดใหญ่มีจำนวนแรงงานออกจากรางานและแรงงานเข้าใหม่เฉลี่ยต่อสถานประกอบการสูงสุด ส่งผลให้ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการเคลื่อนย้ายแรงงาน ทั้งการรับแรงงานเข้าใหม่และการสูญเสียแรงงานสูงกว่าสถานประกอบการขนาดอื่น

ข้อเสนอแนะ

1. หากรัฐบาลมีนโยบายช่วยเหลือภาคเกษตรได้อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง สามารถแก้ปัญหาการเกษตรได้จริง หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องประสานงานกำหนดทิศทางร่วมกันอย่างบูรณาการ ส่วนกลุ่มของแรงงานที่ครอบครัวไม่ได้ทำการเกษตร จำเป็นต้องได้รับการเตรียมพร้อมในการพัฒนาความรู้สู่การปฏิบัติ ทักษะ และคุณภาพของแรงงาน
2. ควรกระจายสถานประกอบการและโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ในภูมิภาคต่างๆ โดยคำนึงถึงต้นทุนการผลิตจากทรัพยากรหรือวัตถุดิบในแต่ละภูมิภาค ควรมีการวางแผนกำหนดแนวทาง

และทิศทางการพัฒนาอุตสาหกรรมร่วมกันระหว่างกระทรวงอุตสาหกรรม สภาอุตสาหกรรม และกระทรวงแรงงาน จะทำให้เกิดการกระจายรายโอกาสการมีงานทำและกระจายได้ผู้ชนบทได้อย่างทั่วถึง

3. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคเอกชนควรกำหนดให้ผู้ประกอบการมีมาตรฐานในเรื่องการกำหนดค่าจ้างและสวัสดิการรูปแบบเดียวกันในธุรกิจประเภทเดียวกัน และฝ่ายเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบจะต้องเข้าไปตรวจสอบการดำเนินงานของสถานประกอบการให้ทั่วถึง

4. กระทรวงแรงงานควรจะมีการอบรมกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานและระเบียบปฏิบัติต่างๆ ให้แรงงานได้ทราบก่อนเข้าทำงาน โดยจัดอบรมโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายในสถานที่ที่แรงงานเดินทางไปได้สะดวก

5. กระทรวงแรงงานจะต้องมีนโยบายและแนวทางในการจัดการกับแรงงานในกลุ่มจ้างเหมาที่เป็นรูปธรรม ให้มีการตรวจสอบสถานประกอบการที่มีแรงงานเหมาช่วงทุกปี สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้างและกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจะต้องเพิ่มบทบาทการคุ้มครองค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายให้กับแรงงานกลุ่มนี้อย่างมีประสิทธิภาพโดยเฉพาะแรงงานใน SMEs

6. เร่งขยายการให้ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานให้ทั่วถึงทุกพื้นที่ลงไปถึงระดับตำบล โดยอาจจะเชื่อมกับเครือข่ายอินเทอร์เน็ตตำบลของกระทรวง ICT เพื่อให้ผู้ต้องการทำงาน (ทั้งแรงงานเก่าและแรงงานใหม่) ได้ทราบว่างานที่เปิดรับเป็นงานประเภทใด ค่าตอบแทนเท่าใด

7. สถานประกอบการจะต้องมีการปรับตัวในการเสนอค่าจ้างที่เหมาะสมตามความสามารถ (และประสบการณ์) ของแรงงานเพื่อเป็นการจูงใจให้แรงงานสนใจทำงาน

8. ปรับปรุงกระบวนการผลิต (process) ให้ใช้เทคโนโลยีมากขึ้น ขณะเดียวกันจะต้องพัฒนาผลิตภัณฑ์ของสถานประกอบการให้เป็นที่ต้องการของตลาดหรือผู้ซื้อ (Product development) เพื่อยกระดับมูลค่าเพิ่มหรือกำไรให้กับสถานประกอบการ เพื่อที่จะนำผลกำไรมาเพิ่มค่าตอบแทนและสวัสดิการให้กับลูกจ้างได้มากขึ้น เพื่อบรรเทาปัญหาการย้ายงาน

9. ยกระดับผลิตภาพของแรงงานพร้อมๆ กับการเร่งจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงาน (skill หรือ Competency standard) เพื่อเป็นการคุ้มครองแรงงานให้ได้รับค่าตอบแทนตามความสามารถที่เหมาะสม

10. เร่งเข้าไปฟื้นฟูและพัฒนา SMEs และ Micro Enterprises โดยพึ่งพาหน่วยงานด้านวิชาการในท้องถิ่น เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็ง จะทำให้สถานประกอบการเหล่านี้เป็นทางเลือกในการจ้างงานให้กับแรงงานในท้องถิ่น ไม่ต้องย้ายไปหางานทำที่อื่น

11. จะต้องเพิ่มแหล่งจ้างงานในชนบทเพิ่มเติมโดยอาศัยความร่วมมือกับสถานประกอบการขนาดใหญ่เข้าไปจัดทำสาขาย่อย (Contracted branches) ที่เหมาะสมกับสภาพของกำลังแรงงานที่มีอยู่ในแต่ละพื้นที่ (อาจจะผ่านกระบวนการ Corporate social responsibility)

12. เจ้าหน้าที่ด้าน HR ของสถานประกอบการไม่ควรละเลยแรงงานที่มีครอบครัวแล้ว แม้แรงงานกลุ่มนี้มีแนวโน้มที่จะเคลื่อนย้ายน้อยกว่าแรงงานที่เป็นโสด แต่แรงงานกลุ่มนี้จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาในทุกๆ ด้านเช่นเดียวกับแรงงานกลุ่มอื่นๆ

13. สำหรับพื้นที่ต้นทาง ควรเข้าไปสนับสนุนส่งเสริมช่องทางให้ครอบครัวใช้เงินอย่างประหยัดภูมิวิธี แก้ไขปัญหาปัจจัยสำคัญในการเพาะปลูกที่สำคัญ คือ น้ำและเทคโนโลยีก่อนเก็บเกี่ยว (pre-harvest) และเทคโนโลยีหลังเก็บเกี่ยว (post-harvest) มีการสร้างมูลค่าเพิ่มการเกษตร (Value added) ให้มากขึ้น

14. สำหรับพื้นที่ปลายทางสถานประกอบการที่อยู่ในส่วนกลาง คือ กรุงเทพมหานครและปริมณฑลและภาคกลางโดยรวม ควรจะต้องหยุดการขยายตัวของอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานแบบเข้มข้นมาเป็นอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีแบบเข้มข้นมากขึ้น ช่วยลดแรงกดดันที่ต้องหาแรงงานอื่นเนื่องมาจากการออกงานและไปเพิ่มโอกาสการจ้างงานให้กับชนบท นอกจากนี้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องร่วมเข้าไปแก้ปัญหาสภาพความแออัด และสิ่งแวดล้อมเสื่อมโทรมด้วย

15. เงินเดือน สวัสดิการและสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในวิสัยที่สถานประกอบการสามารถยกระดับให้ดีขึ้น ซึ่งอาจจะต้องลงทุนบ้าง การที่ทำให้สถานประกอบการได้รับมาตรฐานต่างๆ ก็จะช่วยแก้ปัญหาได้ทางหนึ่ง นอกจากจะเน้นในเรื่อง safety ให้กับเหล่าคนงานแล้ว อาจจะสร้างแรงจูงใจให้กับแรงงานด้วยการให้เครื่องมืออุปกรณ์ป้องกันที่เพียงพอหรือแม้กระทั่งเพิ่มเงินเดือนหรือสวัสดิการ (วันหยุด) ให้เป็นพิเศษเพื่อให้คุ้มกับความเสี่ยงในการทำงาน

มาตรการและนโยบายแรงงานที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายแรงงาน

มาตรการที่ 1 ควรปรับค่าจ้างขั้นต่ำให้สอดคล้องกับค่าครองชีพ

มาตรการที่ 2 ต้องสนับสนุนและเร่งส่งเสริมให้มีค่าจ้างตามสมรรถนะมาใช้โดยเร็วและจริงจัง

มาตรการที่ 3 สนับสนุนมาตรการในการลดค่าใช้จ่ายและค่าครองชีพให้แรงงาน

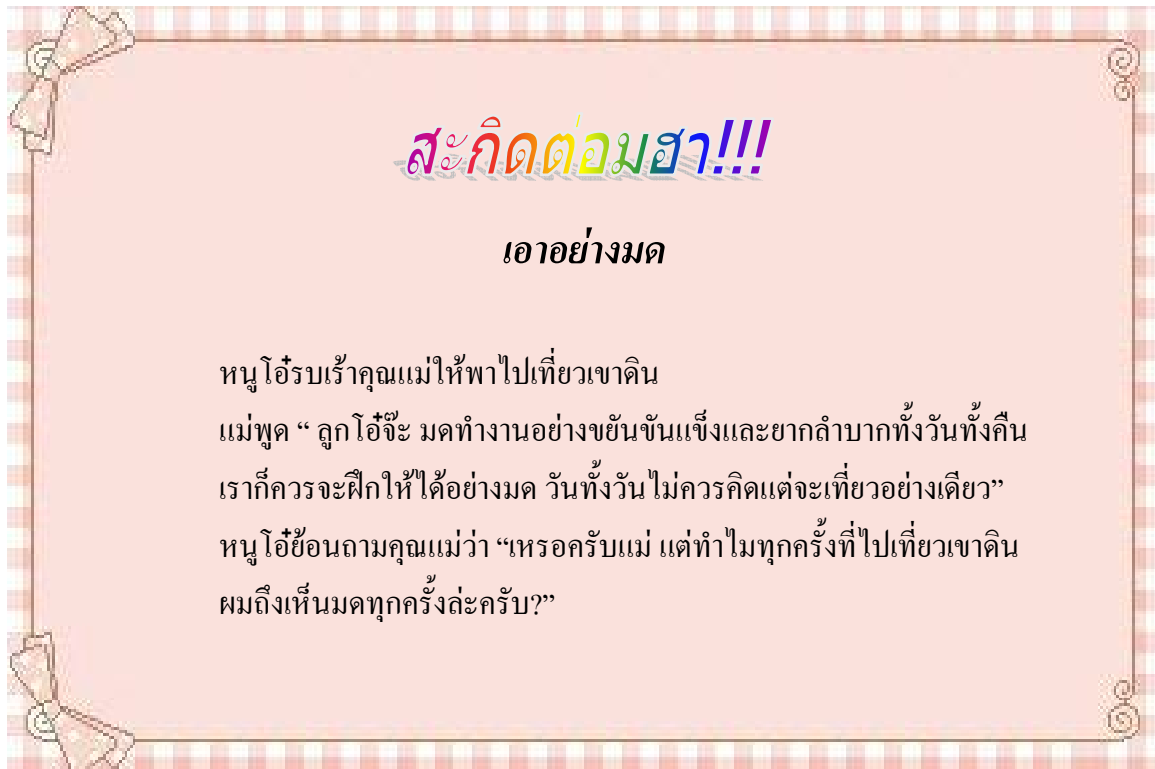
มาตรการที่ 4 เร่งพัฒนาเมืองศูนย์กลางและการกระจายอำนาจไปสู่ภูมิภาคและท้องถิ่น เพื่อบรรเทาปัญหาย้ายเข้ากรุงเทพมหานคร

มาตรการที่ 5 ส่งเสริมและพัฒนา MSE และ SMEs ให้เข้มแข็งเพื่อเป็นแหล่งรองรับแรงงานในชนบท



- มาตรการที่ 6 เร่งพัฒนาข้อมูลอุปสงค์และอุปทานให้มีรายละเอียดมากพอที่จะแสดงให้เห็นภาพการขาดแคลนแรงงานและแรงงานส่วนเกินในแต่ละพื้นที่ได้ชัดเจน
- มาตรการที่ 7 จัดหาแหล่งงานและ/หรือการเสริมสร้างผู้ประกอบการใหม่ไว้สำหรับผู้เกษียณจากการทำงานโรงงานในเมืองแต่ยังประสงค์จะทำงานต่อ
- มาตรการที่ 8 เร่งพัฒนาการฝึกอบรมให้สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการลดช่องว่างของความสามารถ (Competency gap)
- มาตรการที่ 9 เร่งการผลิตและพัฒนากำลังคนในสาขาที่ขาดแคลนอย่างเร่งด่วน
- มาตรการที่ 10 คำนวณเอาความรู้และประสบการณ์มาสนับสนุนแรงงานในการยกระดับความรู้และค่าตอบแทนให้แรงงาน
-

เอกสารอ้างอิง : บทสรุปผู้บริหาร, สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, รายงานฉบับสมบูรณ์ โครงการศึกษา วิเคราะห์วิจัยการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างพื้นที่อุตสาหกรรมและอาชีพ : มิถุนายน 2553



**แนวทางการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง
(3 สัญชาติ : พม่า ลาว และกัมพูชา) ของกระทรวงแรงงาน**

สรุปโดย นางราตี เบญจาทิกุล

นบรส. รุ่นที่ 1 กลุ่มที่ 7

แรงงานต่างด้าวเป็นเรื่องที่อยู่ในความสนใจของสาธารณะ มาโดยตลอด รวมทั้งข้อสังเกตของคณะกรรมการวิสามัญพิจารณาร่างพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 ของสภาผู้แทนราษฎรก็ให้ความเห็นว่า รัฐบาลโดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรเร่งแก้ไขและมีการบริหารจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าวที่ลักลอบเข้ามาทำงานในประเทศเป็นจำนวนมากอย่างเป็นระบบ

ในวาระที่ผู้เขียนได้มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารแรงงานระดับสูง (นบรส.) รุ่นที่ 1 ระหว่างวันที่ 8 สิงหาคม – 4 กันยายน 2553 จัดโดยสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ในหลักสูตรการอบรมกำหนดให้มีการจัดทำเอกสารรายงานกลุ่ม (Group Project) ซึ่งได้อยู่ในกลุ่มที่ 7 มีสมาชิกกลุ่มรวม 10 คน มีทั้งข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และสำนักงานประกันสังคม รวมทั้งหน่วยงานภายนอก คือ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ซึ่งสมาชิกกลุ่มมีความสนใจศึกษาเรื่องแนวทางการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองโดยเฉพาะที่เป็นบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของกระทรวงแรงงาน จึงได้ร่วมกันรวบรวมข้อมูล คิด วิเคราะห์ ระดมสมอง แบ่งงานกันทำ สมาชิกทุกคนได้มีส่วนร่วมในการจัดทำเอกสารรายงานกลุ่มกันอย่างทั่วหน้าได้นำประสบการณ์และแนวคิดของแต่ละคนที่มีพื้นฐานการทำงานทุกกรมพร้อมทั้งมีมุมมองจากบุคคลภายนอกมาร้อยเรียงออกเป็นเอกสารผลงานของกลุ่ม

เนื่องจากผลงานชิ้นนี้ได้รับการคัดเลือกเป็นเอกสารรายงานการศึกษากลุ่มดีเด่น จึงขอโอกาสนำบทสรุปที่สำคัญของรายงานการศึกษามาเผยแพร่ลงในเอกสารสถานการณ์แรงงานฉบับนี้ เพื่อเป็นการจุดประกายความคิด นำเสนอแนวทางการพัฒนางานเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวลักลอบเข้าเมือง

การศึกษา “แนวทางการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองของกระทรวงแรงงาน” ในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษายุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง 3 สัญชาติ คือ สัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของกระทรวงแรงงาน ศึกษาปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์แนวนอนในอนาคตรวมทั้งแนวทางในการแก้ไขปัญหาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกระทรวงแรงงาน แนวทางการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้มีผลในทางปฏิบัติและข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย โดยศึกษาเฉพาะ 1) ยุทธศาสตร์การจัดระบบการจ้าง

แรงงานต่างด้าว 2) ยุทธศาสตร์การกำหนดมาตรฐานการจ้างแรงงานต่างด้าว และ 3) ยุทธศาสตร์การติดตามและประเมินผล

ผลการศึกษาพบว่า ยุทธศาสตร์การจัดระบบการจ้างแรงงานต่างด้าวและยุทธศาสตร์การติดตามประเมินผลเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับกรมการจัดหางาน ส่วนยุทธศาสตร์การกำหนดมาตรฐานการจ้างแรงงานต่างด้าวเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำนักงานประกันสังคม และกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งมีผลการดำเนินงานและปัญหาอุปสรรคสรุปได้ดังนี้

1) การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การจัดระบบการจ้างแรงงานต่างด้าว ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองที่ลักลอบทำงานในประเทศไทย แม้ว่าจะมีการเปิดให้จดทะเบียนมีจำนวน 1,315,932 คน แต่หน่วยงานด้านความมั่นคงเชื่อว่ายังมีแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองอีกจำนวนมาก การจดทะเบียนซึ่งสิ้นสุดกำหนดตั้งแต่วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2553 กลับมีผู้ยื่นขอใบอนุญาตทำงานเพียง 932,255 คน รวมทั้งจนถึงปัจจุบันแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองทั้งหมดยังไม่ได้รับบัตรประจำตัวบุคคล ไม่มีสัญชาติไทยและยังไม่ได้รับอนุญาตทำงานแต่อย่างใด (มติคณะรัฐมนตรีมอบหมายให้กรมการปกครองเป็นผู้จัดพิมพ์บัตร) สำหรับการพิสูจน์สัญชาติให้กับผู้ที่จดทะเบียนนั้น ปรากฏว่ามีผู้ผ่านการพิสูจน์และได้รับหนังสือเดินทางหรือเอกสารรับรองสถานะเพียงร้อยละ 20.12 เนื่องจากสาเหตุหลายประการ เช่น มีหน่วยให้บริการพิสูจน์สัญชาติน้อย ค่าใช้จ่ายค่อนข้างสูง แรงงานต่างด้าวบางส่วนไม่มีเงินค่าใช้จ่าย สำหรับการนำแรงงานต่างด้าวรายใหม่เข้ามาทำงานโดยถูกกฎหมาย มีนายจ้างขอนำเข้าแรงงานต่างด้าว จำนวน 163,012 คน แต่มีเพียงสัญชาติลาวและกัมพูชาเดินทางเข้ามาตามข้อตกลงว่าด้วยการจ้างแรงงานระหว่างรัฐ จำนวน 28,074 คน ส่วนแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่ายังไม่ได้มีการนำเข้าแต่อย่างใด ในเรื่องการกำหนดค่าธรรมเนียมแรงงานต่างด้าว (LEVY) คนละประมาณ 3,500 บาท และมีการกำหนดประเภทและลักษณะงานที่เรียกเก็บค่าธรรมเนียมการจ้างคนต่างด้าว คือ งานรับใช้ในบ้านและงานกรรมกรเท่านั้น

2) การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การกำหนดมาตรฐานการจ้างแรงงานต่างด้าว กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ดำเนินการตรวจสอบสภาพการจ้าง สภาพการทำงานของแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการทั่วประเทศ ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2551 – 30 มิถุนายน 2552 สถานประกอบการที่ผ่านการตรวจแรงงาน จำนวน 34,843 แห่ง มีแรงงานต่างด้าวที่ผ่านการตรวจ จำนวน 25,085 คน สภาพปัญหาพบว่า แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมายได้รับค่าจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนด มีชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน หากมีการเรียกร้องสิทธิอาจถูกเลิกจ้างและไม่ได้รับสิทธิประโยชน์ตามที่กฎหมายกำหนด หรือบางครั้งไม่กล้าร้องเรียน เนื่องจากกลัวถูกเลิกจ้าง รวมทั้งไม่ทราบสิทธิตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ในเรื่องของการกำหนดสัญญาจ้างมาตรฐานโดยไม่ขัดต่อกฎหมายไทย โดยคณะอนุกรรมการจัดระบบและกำหนดมาตรฐานการจ้างแรงงานต่างด้าวได้ดำเนินการร่าง

สัญญาจ้างแรงงานและมอบหมายให้กรมการจัดหางานใช้เป็นสัญญาจ้างแรงงาน มาตรฐานประกอบด้วย ภาษาไทยและภาษาอังกฤษในฉบับเดียวกัน ซึ่งยังมีปัญหาเนื่องจากสัญญาจ้างแรงงานเป็นภาษาไทยและ ภาษาอังกฤษ แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ไม่มีความรู้ด้านภาษาทั้ง 2 ภาษา จึงไม่เข้าใจสาระสำคัญในสัญญา จ้างแรงงาน และแรงงานต่างด้าวมักจะไม่ได้รับสัญญาจ้างฉบับเก็บไว้เป็นหลักฐาน ส่วนผลการ ดำเนินงานทดสอบและวัดความสามารถตามที่กำหนดไว้ในเงื่อนไขการจ้าง กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน คาดการณ์ว่าในอนาคตเมื่อมีการพิสูจน์สัญชาติเสร็จสิ้น รัฐบาลไทยจะเปิดให้มีการขึ้นทะเบียนแรงงานต่าง ด้าวหลบหนีเข้าเมืองมากขึ้น กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะสามารถนำแรงงานเหล่านี้มาเข้าสู่กระบวนการ ทดสอบและวัดความสามารถตามที่กำหนดในเงื่อนไขการจ้าง ซึ่งอาจเป็นการแก้ไขปัญหาการขาดแคลน แรงงานช่างกึ่งฝีมือ – ช่างฝีมือในประเทศไทยได้ แต่ก็จะมีปัญหาเรื่องงบประมาณแผ่นดินที่ได้กำหนด เป็นค่าใช้จ่ายในการพัฒนาฝีมือและยกระดับฝีมือแรงงานเฉพาะแรงงานไทย การพัฒนาฝีมือแรงงานต่าง ด้าวที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานในประเทศไทยยังมีได้ระบุว่าเป็นหน้าที่ของนายจ้างหรือภาครัฐ รวมทั้ง ค่าใช้จ่ายในการเดินทางเข้ารับการพัฒนาฝีมือแรงงานมีค่าใช้จ่ายสูงและห่างไกล ในส่วนของผลการ ดำเนินการกำหนดให้ลูกจ้างแรงงานต่างด้าวที่นำเข้ามาทำงานโดยถูกกฎหมายหรือผู้ผ่านการพิสูจน์ สัญชาติแล้วต้องเข้าสู่ระบบประกันสังคมจะมีสิทธิในด้านการดูแลเมื่อเจ็บป่วย ประสบอันตราย อุพพล ภาพ หรือตายเนื่องจากการทำงาน ตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ซึ่งจะพบปัญหา เช่น บางครั้งไม่ได้รับสิทธิครบถ้วนเนื่องจากนายจ้างไม่มีศักยภาพจ่ายเงินให้ครบถ้วน หรืออาจหนีหายติดตาม ไม่ได้

3) การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การติดตามและประเมินผล กระทรวงแรงงาน โดย กรมการจัดหางานเป็นหน่วยงานรับผิดชอบหลักในการติดตามประเมินผล พบว่า การติดตามประเมินผล ที่ผ่านมามีไม่ชัดเจน ขาดความต่อเนื่อง และการกำหนดมาตรการใหม่ๆ ขึ้นมา ก็ขาดข้อมูลที่สนับสนุน อย่างเป็นรูปธรรม เนื่องจากไม่สามารถทราบจำนวนที่แน่นอนที่จะนำมาบริหารจัดการได้

สำหรับข้อเสนอแนะการดำเนินงานเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติการ สรุปได้ดังนี้

ยุทธศาสตร์	ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ
1. ยุทธศาสตร์ การจัดระบบ การจ้างแรงงาน ต่างด้าว	1. รัฐบาลต้องเร่งรัดการพิสูจน์ สัญชาติแรงงานต่างด้าวให้มี ประสิทธิภาพ แล้วเสร็จโดยเร็ว โดยอาจขอความร่วมมือจากองค์กร ระหว่างประเทศหรือจ้างเหมาให้ เอกชนดำเนินการแทน	1. กรมการจัดหางานต้องเร่งออกกฎกระทรวงกำหนด งานที่คนต่างด้าวทำได้ตามมาตรา 7 พระราชบัญญัติ การทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 เพื่อป้องกันการ หลบหนีเข้าเมืองมาทำงานมากเกินไปจนส่งผลกระทบ ต่อการจ้างงานแรงงานไทย 2. กรมการจัดหางานควรจัดทำใบอนุญาตทำงานเอง

ยุทธศาสตร์	ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ
	<p>2. รัฐบาลควรหาแนวทางนำเข้าแรงงานต่างด้าวโดยถูกต้องกฎหมายจากประเทศอื่น ๆ เช่น เวียดนาม อินโดนีเซีย บังคลาเทศ ฯลฯ เนื่องจากการทำ MOU กับ 3 ประเทศ (ลาว พม่า และกัมพูชา) สามารถนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานได้น้อยมาก</p> <p>3. ควรปฏิรูปการจัดทำฐานข้อมูลแรงงานต่างด้าวใหม่ ให้สามารถเชื่อมโยงข้อมูลได้ทุกหน่วยงาน</p> <p>4. ควรถ่ายโอนภารกิจการจัดทะเบียนหรือออกใบอนุญาตทำงานให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้รับผิดชอบ</p> <p>5. ส่งเสริมให้สถานประกอบการที่ประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานใช้เครื่องจักรหรือเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาแทนคน โดยอาจใช้มาตรการลดภาษีหรือให้เงินสนับสนุนช่วยเหลือในการลงทุน</p>	<p>หรือให้จังหวัดเป็นผู้ดำเนินการจะรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากกว่า</p> <p>3. กำหนดมาตรการติดตามการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่หากพบว่าทุจริตหรือแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ ให้ลงโทษอย่างเคร่งครัดและจริงจัง</p> <p>4. ควรสำรวจและจัดทำบัญชีผู้ทำหน้าที่นำแรงงานต่างด้าวลักลอบเข้ามาโดยผิดกฎหมาย แล้วใช้มาตรการทางด้านกฎหมาย ภาษี หรือสังคม กำกับควบคุม ให้หยุดการกระทำดังกล่าว</p>
2. ยุทธศาสตร์การกำหนดมาตรฐานการจ้างแรงงานต่างด้าว		

ยุทธศาสตร์	ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ
2.1 การคุ้มครองให้แรงงานต่างด้าวได้รับสิทธิตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	2.1 ควรมีพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานต่างด้าวเป็นการเฉพาะแยกออกไปเป็นเอกเทศเพื่อปฏิบัติงานให้ถูกต้องและไม่ขัดต่อหลักมนุษยธรรมที่เกี่ยวข้อง	2.1 เน้นการตรวจแรงงานในสถานประกอบการที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมาย
2.2 การกำหนดสัญญาจ้างมาตรฐานโดยไม่ขัดต่อกฎหมายไทย	2.2 ควรมีกฎหมายว่าด้วยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานต่างด้าวที่ควบคุมถึงสัญญาจ้างมาตรฐานด้วย	2.2 ควรจัดทำสัญญาจ้างแรงงานเป็นภาษาต่างด้าวเพื่อให้แรงงานต่างด้าวสามารถศึกษาและเข้าใจจะได้ดำเนินการได้ถูกต้อง รวมทั้งมอบสัญญาจ้างฉบับให้แรงงานต่างด้าวเก็บรักษาไว้
2.3 การทดสอบและวัดความสามารถตามที่กำหนดไว้ในเงื่อนไขการจ้างแรงงานต่างด้าว	2.3 แก้ไขกฎหมายและระเบียบต่างๆที่เกี่ยวข้อง เพื่อเอื้ออำนวยต่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน/ทดสอบฝีมือแรงงานของแรงงานต่างด้าว โดยไม่กระทบต่อแรงงานไทย	2.3 สํารวจเงื่อนไขการจ้างฝีมือแรงงานต่างด้าวจากภาคเอกชนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดทำแนวทางการทดสอบ และวัดความสามารถตามมาตรฐานเงื่อนไขการจ้างงาน และสอดคล้องกับเงื่อนไขการจ้างของสถานประกอบการอย่างเหมาะสมต่อไป
2.4 การกำหนดให้ลูกจ้างแรงงานต่างด้าวต้องเข้าสู่ระบบประกันสังคม	2.4 รัฐบาลควรจัดตั้ง “กองทุนสวัสดิการแรงงานต่างด้าว” สำหรับแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย แยกออกจากกองทุนแรงงานไทย เพื่อให้ความเป็นธรรมในการคุ้มครองสิทธิแห่งความเป็นมนุษย์ตามหลักสากล	2.4 ควรจัดตั้ง “กองทุนเงินทดแทนเพื่อแรงงานต่างด้าว” แยกเงินสมทบต่างหากจากกองทุนฯ เดิม โดยให้นายจ้างรับผิดชอบจ่ายเงินเบี้ยประกันในอัตราเฉลี่ย 500 บาทต่อคนต่อปี กับบริษัทประกันภัย
3. ยุทธศาสตร์การติดตามประเมินผล	มีหน่วยงานที่มีความเป็นกลางทำหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลและเปิดโอกาสให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบระบบการทำงาน	มีการติดตามประเมินผลการดำเนินงานทุกครั้งก่อนนำเสนอมาตรการใหม่ๆ รวมทั้ง นำผลการประเมินมาจัดทำยุทธศาสตร์ใหม่ที่สอดคล้องกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน

อย่างไรก็ตาม การศึกษาเรื่องแนวทางการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองของกระทรวงแรงงานในครั้งนี้ มีขอบเขตการศึกษาเฉพาะในส่วนที่เป็นยุทธศาสตร์ซึ่งกระทรวงแรงงานเป็นผู้รับผิดชอบหลัก เนื่องจากมีระยะเวลาศึกษาจำกัดเพียง 1 เดือน ซึ่งการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพที่แท้จริงนั้น ยังจำเป็นที่จะต้องมีการบูรณาการ ประสานความร่วมมือการดำเนินงานจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน ดังนั้น จึงอาจเป็นข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวทั้งระบบสำหรับผู้สนใจต่อไป

สมาชิกกลุ่ม : นบรศ. รุ่นที่ 1 กลุ่มที่ 7 ประกอบด้วย

1. นายกุลพิชาญ	ตันติสุวิชัย	แรงงานจังหวัดสิงห์บุรี
2. นางราศี	เบญจาทิกุล	ผู้อำนวยการศูนย์ข้อมูลเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
3. นางวรรณิ	ศรีอุทัย	ผู้อำนวยการกลุ่มงานวิเคราะห์และประเมินผล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
4. นายสมบัติ	นิเวศรัตน์	จัดหางานจังหวัดร้อยเอ็ด
5. นายประจวบ	ช่วยจันทร์	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
6. นายพจนารถ	อรุณศิริศักดิ์	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดฉะเชิงเทรา
7. นายอนุชน	วรินทร์เสถียร	สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดสมุทรปราการ
8. นางเพ็ชรา	ถาวระ	ประกันสังคมจังหวัดสุราษฎร์ธานี
9. นางเยาวลักษณ์	สวัสดิ์อริคม	ผู้อำนวยการสำนักงานประกันสังคม เขตพื้นที่ 10
10. นายสมชาย	เขมะรังสี	ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรบุคคล การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

เอกสารอ้างอิง : รายงานการศึกษากลุ่ม (Group Project) เรื่อง แนวทางการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองของกระทรวงแรงงาน จัดทำโดย กลุ่มที่ 7 นบรศ. รุ่นที่ 1 รายงานประกอบการฝึกตามหลักสูตรบริหารแรงงานระดับสูง (นบรศ.) รุ่นที่ 1 กระทรวงแรงงาน ระหว่างวันที่ 4 สิงหาคม – 8 กันยายน 2553



แรงกดดันและผลกระทบของการเปิดเสรีต่อแรงงาน

โดย โกวิทย์ นุรพธานินทร์

วันที่ 19/07/2553

1. แนวคิดทั่วไป

1.1 เชื่อกันว่า Globalisation และ Integration เป็นกลไกขับเคลื่อน Driving Force พัฒนาไปสู่ความเจริญ แต่อีกมิติหนึ่งมองว่ากระบวนการดังกล่าวนำมาซึ่งการกระจายรายได้ที่ไม่เท่าเทียมมีการปรับเปลี่ยนแบบแผนการจ้างงาน แรงงานที่ขาดการเตรียมตัวจะถูกกลืนหรือประสบชะตากรรม

1.2 เชื่อกันว่านโยบายของรัฐบาลภายใต้กรอบความเชื่อมโยงสู่สากล (Global Integration) ถูกกำกับโดยอิทธิพลจากต่างประเทศหรือถูกจำกัดเพราะอิทธิพลหรือแรงกดดันจากภายนอกที่มักใช้กล่าวอ้างเสมอก็คือ การนำกระแสโลกาภิวัตน์ มาเป็นข้ออ้างถึงความสมเหตุสมผลในการดำเนินการหรือกำหนดนโยบาย (Justification)

1.3 ในปี 2015 การเปิดเสรีใน Asean จะครอบคลุมถึง 5 สาขาหลัก คือ การเงิน/การลงทุน/การค้า/การบริการ/ และการเคลื่อนย้ายของแรงงานฝีมือ (แต่ไม่ว่าจะสาขาใดก็ตามล้วนต่างต้องใช้คน)

1.4 ปรากฏการณ์ที่เห็นชัดเจนถึงการเปิดเสรีดังกล่าวข้างต้นก็คือ

- การเคลื่อนย้ายเงินทุนง่ายขึ้น (ประเทศใดเตรียมตัวไม่ทัน, มีการพัฒนาคนไม่เพียงพออาจพลัดปลั่งได้)
- การลงทุนข้ามชาติเพิ่มขึ้น (เกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงาน/ การนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาสภาพแวดล้อมที่เลวลง หากขาดการกำกับควบคุมที่ดีพอ)
- บทบาทของบริษัทข้ามชาติจะเข้ามามากขึ้น (ปัญหาการกำกับดูแลให้ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานท้องถิ่น/ปัญหาจรรยาบรรณของบริษัทข้ามชาติ)
- การปรับเปลี่ยนกระบวนการผลิต/การสร้างเครือข่ายการผลิต (คนงานที่ไม่มีฝีมือพอจะถูกกีดกันให้ตกไปสู่ตลาดล่าง)
- การปรับใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ (จะเกิดปัญหา Digital Divide สำหรับแรงงานที่มีพื้นความรู้ต่ำ)

2. ผลกระทบต่อผู้ใช้แรงงาน

2.1 การเปิดเสรีการค้า - การส่งออกอาจเพิ่มขึ้นเช่นเดียวกับการนำเข้า อุตสาหกรรมพื้นฐานที่ขาดการพัฒนาจะเสียเปรียบเพราะแข่งขันไม่ได้ พ่อค้านำเข้าจะทยอยสั่งเข้าเพราะคุณภาพดีกว่าและอาจถูกกว่าแรงงานจะได้รับผลกระทบ กิจการอาจต้องปิดกิจการ

2.2 การเปิดเสรีด้านบริการ

- ปกติการส่งออกในรูปแบบของภาคบริการ (อาทิ การบริหารจัดการโกดังเก็บของ/การจัดทำข้อมูลการค้า/การประสานงานติดต่อ) จะเติบโตหรือขยายตัวมากกว่าการส่งออกสินค้า (Export of



goods) เพราะฉะนั้นแรงงานที่มีทักษะด้านภาษา / การประสานงานติดต่อ / การใช้คอมพิวเตอร์จะเป็นที่ต้องการมาก ปัญหาคือ แรงงานไทยมีพอหรือไม่ / หากไม่พออาจต้องนำเข้าแรงงานต่างด้าวเข้ามา

- บริษัทข้ามชาติ ในลักษณะบริการ เช่นบริษัทที่ปรึกษา/บริษัทก่อสร้างขนาดใหญ่/บริษัทด้านโทรคมนาคม/บริษัทด้านการให้บริการจัดส่ง/รับส่งสินค้า จะเข้ามามากมาย ในขณะที่การให้บริการในภาคดังกล่าวนี้ของไทยไม่สามารถสู้ได้ เพราะฐานตลาดแรงงานของไทยเรามีการใช้แรงงานเข้มข้นมาก คนไทยจะเข้ามาเป็นลูกจ้างมากกว่าเป็นผู้บริหาร/จัดการ

2.3 การเปิดเสรีเงินทุน/การเงิน

- เสรีเงินทุนปกติจะช่วยทำให้เงินทุนกระจายไปยังแหล่งที่ขาดแคลน ประเทศที่มีการออมต่ำอย่างเช่น ประเทศด้อยพัฒนาหรือกำลังพัฒนา ปกติจะขาดแคลนเงินทุน การไหลของเงินทุนเสรีจะช่วยประเทศดังกล่าว ในการสร้างปัจจัยพื้นฐาน สร้างงาน และช่วยกระจายรายได้

- ด้วยเหตุผลที่เงินทุนเสรีไหลเร็วมาก หรือไหลเข้าไปลงทุนในระยะสั้นๆ แล้วไหลออกด้วยเหตุผลของความง่าย และเสียค่าใช้จ่ายต่ำ จะมีผลกระทบต่ออัตราแลกเปลี่ยน และการกำกับด้านนโยบายการเงินในระดับหนึ่ง ในขณะที่เดียวกันความผันผวนดังกล่าวสามารถมีผลกระทบต่อการค้าได้ และท้ายสุดเมื่อกระทบต่อการค้าย่อมกระทบต่อการจ้างงานด้วย

2.4 การเปิดเสรีด้านการเคลื่อนย้ายแรงงาน

- ในภาพรวม ปกติการเปิดเสรีความต้องการแรงงานฝีมือมีทักษะจะมีมากกว่าความต้องการแรงงานไร้ฝีมือ หรือกึ่งฝีมือ

- อุตสาหกรรมหรือบริการที่ต้องการการแข่งขันสูง โดยเฉพาะการแข่งขันในระดับระหว่างประเทศ ความต้องการแรงงานที่มีคุณภาพจะมีความต้องการสูง ปัญหาที่เกิดขึ้นก็คือประเทศกำลังพัฒนาจะเตรียมคนไม่ทัน ส่งผลให้เกิดการขาดแคลนแรงงานทักษะฝีมือในหลายสาขา

- ในทางกลับกัน การเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีก่อให้เกิดความไม่มั่นคงสำหรับแรงงานที่ไม่ได้เตรียมพร้อม แรงงานด้อยโอกาส โดยเฉพาะแรงงานสตรีซึ่งขาดทักษะ เพราะโลกาภิวัตน์จะไม่สามารถแก้ไขปัญหของคนด้อยโอกาสหรือขาดโอกาสหรือเข้าไม่ถึงการพัฒนาได้

- ปกติประเทศกำลังพัฒนา จะมีความอุดมสมบูรณ์ทางด้านทรัพยากรธรรมชาติและกลายเป็นจุดดึงดูดการลงทุนเพื่อใช้ประโยชน์จากทรัพยากรดังกล่าว แต่คนที่จะได้ประโยชน์มากที่สุดคือเจ้าของเงินทุนและแรงงานมีฝีมือมีทักษะสูง แรงงานส่วนใหญ่จะเข้าไม่ถึงหรือโอกาสเข้ามีส่วนร่วม อาจจะเป็นเพียงแค่ขายของคือเป็นลูกจ้างรับเหมาช่วงของสถานประกอบการอีกต่อหนึ่ง ผลก็คือการเกิดความเหลื่อมล้ำในเรื่องรายได้ภายในสังคม

- เมื่อเปรียบเทียบการเคลื่อนย้ายเงินทุนกับการเคลื่อนย้ายแรงงานจะพบว่ามีความไม่สมดุลเกิดขึ้น ปกติการเอื้ออาทรหรือการใส่ใจจะมีต่อการเคลื่อนย้ายเงินทุนกว่าแรงงาน ผลก็คืออำนาจการต่อรองของผู้ใช้แรงงานจะต่ำ เพราะแรงงานสามารถถูกทดแทนได้ด้วยปัจจัยอื่นๆ เช่นการใช้

เครื่องจักรแทนแรงงานคนหรือแม้กระทั่งนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานแทน ก่อให้เกิดปัญหาสังคม ปัญหาการแบ่งแยก ปัญหาความมั่นคงตามมา

- ปกติการเปิดเสรีจะพบปัจจัย 2 ประการที่เพิ่มขึ้น คือ การเพิ่มการจ้างงานกับการเพิ่มขึ้นของอัตราการปลดคนงาน การเพิ่มหรือลด หากเกิดขึ้นในประเภทอุตสาหกรรมเดียวกันโอกาสที่คนตกงานจะหางานทำในโรงงานอื่นพอมืออยู่ แต่ถ้าหากต่างอุตสาหกรรมหรือคนตกงานมีทักษะไม่สอดคล้องกับตลาดหรืออุตสาหกรรม โอกาสที่จะตกงานระยะยาวอาจเกิดขึ้นได้

- ที่เป็นปรากฏการณ์เกิดขึ้นเสมอก็คือ การเกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการจ้างงานจากภาคเกษตรไปอุตสาหกรรมและภาคอุตสาหกรรมไปสู่การขยายตัวของภาคบริการ แต่ความไม่สมดุลมักเกิดขึ้นเสมอ กล่าวคือ ภาคอุตสาหกรรมจะขยายตัวในแง่การจ้างงานและการเพิ่มคุณภาพชีวิตของคนทำงานได้มาก โดยเฉพาะอุตสาหกรรมส่งออกเมื่อเทียบกับอุตสาหกรรมที่ผลิตเพื่อบริโภคภายในประเทศ แต่ต้องแข่งขันกับสินค้านำเข้าโดยเฉพาะหากแข่งขันกันนำเข้ามาก ๆ โอกาสที่คนตกงานจะมีมากในภาคอุตสาหกรรมนำเข้าแต่ไปเพิ่มการจ้างงานในอุตสาหกรรมส่งออก ขณะเดียวกันเมื่อแข่งขันกันมากเราจะพบว่าสินค้าอุตสาหกรรมจะมีราคาแพงขึ้น ไม่มีต่ำลง หรือถูกลง แต่คนงานหรือผู้บริโภคแทนที่จะซื้อสินค้ามากขึ้นกลับเรียกร้องบริการที่ดีกว่าหรือมากกว่าเดิม

2.5 การเชื่อมโยงทางสากลกับรูปแบบการจ้างงานใหม่ๆ

- การเชื่อมโยงปกติต้องการความคล่องตัว ความรวดเร็วในการตอบสนอง การปรับตัวของคนทำงาน ความต้องการกฎเกณฑ์ที่ลดความเข้มข้นในการกำกับหรือจัดซึ่งกฎเกณฑ์ที่ไม่จำเป็น (Deregulation)

- ทิศทางดังกล่าวจะกีดกร่อน รูปแบบการจ้างงานเก่าๆ ที่ยึดนายจ้างรายเดียว (ความซื่อสัตย์ต่อองค์กร) การมีงานทำตลอดชีวิต การทำงานเต็มเวลา และการคุ้มครองทางกฎหมายที่เข้มข้น วิธีการจ้างงานแบบนี้ค่อยๆ ถูกลดบทบาทหรือความเข้มข้นลงในทุกๆ ประเภทและทดแทนด้วยรูปแบบการจ้างงานใหม่ๆ อาทิ การจ้างงานชั่วคราว การจ้างงานโดยกำหนดระยะเวลาแน่นอน การรับเหมางานไปทำที่บ้าน การจ้างงานแบบรับเหมาช่วง การทำงานบางเวลาหรือการทำงานที่บ้าน

- สภาพดังกล่าวสร้างความรู้สึกในเรื่อง ความไม่มั่นคงประเภทต่างๆ นับตั้งแต่ความไม่มั่นคงในเรื่องรายได้ ช่วงระยะเวลาการทำงาน ความก้าวหน้า การเลื่อนขั้นตำแหน่ง เป็นต้น

- การปรับตัวและการเพิ่มทักษะ เพื่อให้อยู่รอด แรงงานจำเป็นต้องปรับตัว ปรับทักษะโดยชวนขวนขวายหาความรู้ แต่ในข้อเท็จจริงความต้องการแรงงานกับการเสนอขายแรงงานมักไม่สมดุลกัน อยู่เสมอ ที่พบเสมอก็คือ นายจ้างใช้เวลาหาคนที่มีความรู้และเป็นที่ต้องการจริงๆ ยากขึ้นหรือใช้เวลานานขึ้น เพราะสถานะการสอนหรือฝึกอบรมไม่ได้ฝึกอบรมหรือสอนในสิ่งที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงจริง

2.6 ความท้าทายในปัจจุบัน

- แรงงานเรียกร้องความมั่นคงยิ่งขึ้น ในขณะที่นายจ้างขอให้มีการปรับตัว และนำระบบความคล่องตัวหรือการยืดหยุ่นเข้ามาใช้ รวมทั้งการลดกฎเกณฑ์ ควบคุมและการกำกับลง
- การเติบโตทางเศรษฐกิจ ไม่ได้หมายถึงการมีงานทำเพิ่มขึ้นมากพอหรือเสมอไป
- การปรับตัวในด้านนโยบายภาษีจะเข้ามามีบทบาทมากขึ้นรัฐจำเป็นต้องลดหย่อนหรือผ่อนคลากระบบการเก็บภาษี เพราะตลาดเสรีเข้ามาเกี่ยวข้อง ในขณะเดียวกันรัฐก็ต้องการเงินจำนวนมากเพื่อชดเชยหรือช่วยคนด้อยโอกาสหรืออ่อนแอ รูปแบบการเก็บภาษีจะซับซ้อน เพราะรัฐจะต้องหาทางชดเชยภาษีที่เสียไปจากการลดภาษีนำเข้าสินค้าไปเก็บภาษีอื่นแทน ผลกระทบสามารถเกิดกับผู้ใช้แรงงานได้ โดยเฉพาะประเทศที่มีการเก็บภาษีทางอ้อม



Fair Work Act 2009 ของประเทศออสเตรเลีย : **ระบบแรงงานสัมพันธ์แบบทวิภาคีกับสิทธิในการรวมตัวและการร่วมเจรจาต่อรอง**

โดย นางสาวสุรัสวดี เจียมสุวรรณ

ประเทศออสเตรเลียได้แก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายด้านแรงงาน ในปี ค.ศ. 2009 โดยเรียกพระราชบัญญัติฉบับนี้ว่า Fair Work Act 2009 มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 1 กรกฎาคม 2552 ที่ผ่านมา Fair Work Act 2009 แบ่งเป็น 6 หมวด 800 มาตรา โดยมีบทบัญญัติเกี่ยวกับแรงงานครอบคลุมครบทุกบริบทอย่างละเอียด เช่น หลักการเกี่ยวกับสัญญาจ้าง สิทธิและหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้าง ค่าจ้างขั้นต่ำ ค่าจ้างที่เท่าเทียม (Equal Remuneration) การโอนกิจการ (Transfer of Undertakings) กำหนดมาตรฐานแรงงานแห่งชาติ (National Employment Standards หรือ NES) การเลิกจ้างไม่เป็นธรรม (Unfair Dismissal) การอุตสาหกรรมสัมพันธ์ (Industrial Relations) ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง การบังคับให้เป็นไปตามกฎหมาย อำนาจหน้าที่ขององค์กรของรัฐ (ศาล Fair Work Australia และ Fair Work Ombudsman) เป็นต้น ซึ่งนับเป็นเอกลักษณ์ของแนวการยกร่างกฎหมายของประเทศที่มีระบบกฎหมายแบบ Common law ที่ระบุรายละเอียดไว้ในตัวบทกฎหมาย (Statutes) เพื่อจำกัดกรอบของการสร้างหลักกฎหมายผ่านคำพิพากษา (Judge Made Law) แตกต่างจากการยกร่างกฎหมายของประเทศที่มีระบบกฎหมาย Civil Law ซึ่งมีบทบัญญัติกฎหมายในรูปแบบของการวางหลักการและขั้นตอนที่จำเป็นเท่านั้น

Fair Work Act 2009 มีอะไรใหม่?¹ พระราชบัญญัติฉบับนี้มีสาระสำคัญที่น่าสนใจดังต่อไปนี้

1. การกำหนดมาตรฐานแรงงานแห่งชาติ (National Employment Standards หรือ NES) 10 ประการ กล่าวคือ²

- 1.1 การกำหนดชั่วโมงทำงานปกติไม่เกินสัปดาห์ละ 36 ชั่วโมง
- 1.2 การกำหนดสิทธิในการเลือกเวลาทำงานแบบยืดหยุ่นเพื่อดูแลบุตรที่ยังอยู่ในวัยเรียนหรือผู้เยาว์ (อายุต่ำกว่า 18 ปี) ที่มีความทุพพลภาพ
- 1.3 การขอลางานเพื่อทำหน้าที่ของบิดามารดา และทำเรื่องขอรับอุปการะบุตรบุญธรรมเป็นเวลา 12 เดือน (โดยไม่รับค่าจ้าง)
- 1.4 ลาพักผ่อนประจำปีได้ 4 สัปดาห์โดยไม่รับค่าจ้าง

¹ <http://www.fairwork.gov.au/The-new-Fair-Work-system/Pages/default.aspx?role=employers>

² <http://www.fairwork.gov.au/Pay-leave-and-conditions/Conditions-of-employment/Documents/Thai-Fair-Work-Information-Statement.pdf>

1.5 ลาพักด้วยเหตุผลส่วนตัวหรือในฐานะผู้ดูแลได้ปีละ 10 วัน ลาพักด้วยเหตุผลด้านมนุษยธรรมได้ครั้งละ 2 วัน และลาพักเพื่อดูแลผู้อยู่ในความดูแลได้ครั้งละ 2 วันโดยไม่รับค่าจ้าง

1.6 ลาพักเพื่อให้บริการชุมชนเพื่อทำหน้าที่ลูกขุนหรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับเหตุฉุกเฉินหรือวิบัติภัยธรรมชาติ การลางานเช่นนี้ไม่ได้รับค่าจ้างเว้นแต่จะเป็นการลาเพื่อทำหน้าที่ลูกขุน

1.7 การลาพักผ่อนหลังจากการทำงานมาอย่างยาวนาน

1.8 วันหยุดราชการโดยได้รับค่าจ้างตามเวลาจ้างงานปกติสำหรับวันเหล่านั้น

1.9 การบอกกล่าวล่วงหน้าเพื่อบอกเลิกสัญญาจ้างงานและการจ่ายค่าชดเชยสำหรับตำแหน่งงานที่ถูกเลิกจ้าง

1.10 สิทธิที่ลูกจ้างในการรับทราบข้อมูลเกี่ยวกับการจ้างงาน โดยกำหนดแบบที่เรียกว่า “Fair Work Information Statement”

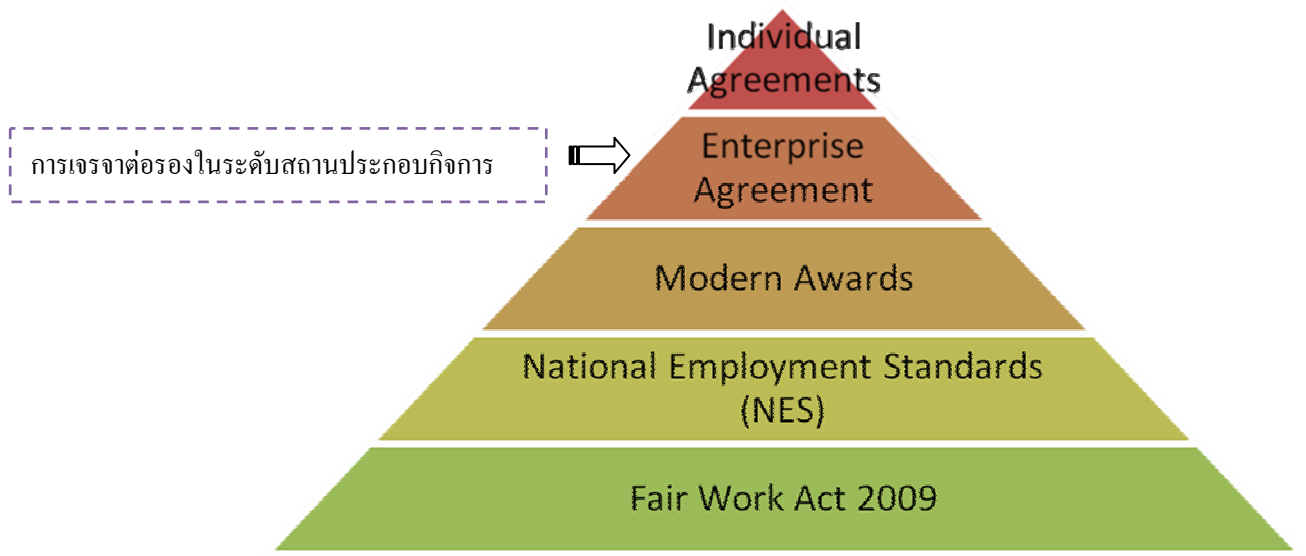
อนึ่ง มาตรฐาน 10 ประการนี้มีผลบังคับใช้กับลูกจ้างบางท้องที่และบางประเภทเท่านั้น

2. การกำหนด “Modern Awards” เป็นข้อกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพการจ้างในประเภทอุตสาหกรรมหรืออาชีพต่าง ๆ ซึ่งอาจแตกต่างกันได้ตามสภาพการณ์

3. หลักการเจรจาต่อรองในสถานประกอบการแบบใหม่ (Enterprise Bargaining Framework for Enterprise Agreements) ที่อาศัยหลักสุจริตในการเจรจาต่อรอง (Good Faith Collective Bargaining) โดยกำหนดให้ฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างมีหน้าที่เข้าร่วมการเจรจาภายในเวลาที่สมควรเปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้องโดยได้รับความคุ้มครองด้านความลับในทางการค้า พิจารณาความเป็นไปได้ของข้อเสนออย่างแท้จริง (Genuine Consideration) โดยให้เหตุผลประกอบเสมอ และไม่กระทำการอันเป็นอุปสรรคต่อการเจรจาต่อรอง และเสรีภาพในการรวมตัว (Freedom of Association) หากปรากฏว่ามีการฝ่าฝืนหลักการข้างต้น องค์กรที่เรียกว่า “Fair Work Australia” มีอำนาจออกคำสั่งเพื่อให้เป็นไปตามหลักการข้างต้นได้ โดยหากฝ่าฝืนคำสั่งนี้ ผู้มีส่วนได้เสียย่อมสามารถบังคับให้เป็นไปตามคำสั่งผ่านศาล Fair Work Division of the Federal Court หรือ the Federal Magistrates Court ได้

4. สิทธิอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น การจัดการเลือกปฏิบัติ (Discrimination) การดำเนินการเรียกร้องสิทธิ (Industrial Action) และการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม (Unfair Dismissal) ซึ่งปรับขั้นตอน และระยะเวลาให้มีความยืดหยุ่นเหมาะสมกับขนาดของสถานประกอบการของนายจ้าง เป็นต้น

ภาพที่ 1 : แสดงที่มาของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างของบุคคลภายใต้ Fair Work Act



5. การก่อตั้ง Fair Work Australia และ Fair Work Ombudsman

Fair Work Australia เป็นองค์กรใหม่มีภารกิจดูแลการเจรจาต่อรองและแรงงานสัมพันธ์ระดับชาติในลักษณะของ One Stop Shop เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างรวดเร็วทันเหตุการณ์ โดยจัดตั้ง Fair Work Australia (FWA) ขึ้นแทน 3 องค์กรเดิมก่อนมีการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายดังนี้ Australian Industrial Relations Commission (AIRC) Australian Industrial Registry และ Workplace Authority³ โดยมีหน้าที่ดูแลเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำ สภาพการจ้างงาน การเจรจาต่อรอง การประท้วงหรือหยุดงาน การระงับข้อพิพาท และการเลิกจ้างงาน เป็นต้น โดยในกรณีที่มีข้อพิพาทมาตรา 596 ได้กำหนดให้ FWA อาจใช้วิธีการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท (Conciliation/Mediation) หรือ อนุญาโตตุลาการ (Arbitration) เป็นเครื่องมือก็ได้ แต่คำวินิจฉัยของ FWA จะไม่ผูกพันคู่กรณีหากทั้งสองฝ่ายไม่ตกลงยินยอม⁴ แต่จะกระทำได้เมื่อปรากฏว่าได้ปฏิบัติตามเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนดและเป็นเรื่องที่อยู่ในกรอบอำนาจ กล่าวคือ เป็นข้อพิพาทเกี่ยวกับคำวินิจฉัยของอนุญาโตตุลาการ (disputes under the terms of an award) ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง (a collective or enterprise agreement) ข้อพิพาทเกี่ยวกับการเจรจาต่อรอง (bargaining disputes) และข้อพิพาทที่เกิดขึ้นเกี่ยวเนื่องกับบทบัญญัติของ Fair Work Act 2009 (disputes arising under the general protections provisions of the Fair Work Act 2009) ทั้งนี้ FWA มีอำนาจออกคำสั่งหากปรากฏว่าคู่กรณีไม่สุจริตในขั้นตอนเหล่านี้ได้

³ ตามมาตรา 573 ถึงมาตรา 678 ของ Fair Work Act 2009

⁴ http://www.afci.org.au/fair_work

(Good Faith Collective Bargaining) นอกจากนี้ Fair work Act ได้จัดตั้ง Fair Work Ombudsman ขึ้นแทน Workplace Ombudsman⁵ ทำหน้าที่ในเชิงวิชาการ เผยแพร่ข้อมูลที่น่าสนใจ ให้ความรู้ด้านกฎหมาย และตรวจสอบการฝ่าฝืนกฎหมายแรงงานผ่านพนักงานตรวจ (Inspector) อีกด้วย

ตารางที่ 1 : แสดงองค์กรก่อนและหลัง Fair Work Act 2009 มีผลบังคับใช้

ก่อน Fair Work Act 2009	หลัง Fair Work Act 2009
Australian Industrial Relations Commission (AIRC)	Fair Work Australia
Australian Industrial Registry	
Workplace Authority	
Workplace Ombudsman	Fair Work Ombudsman

จากการประชุมไตรภาคีระดับสูงเกี่ยวกับการเจรจาต่อรอง (High – Level Tripartite Meeting on Collective Bargaining) ณ สำนักงานใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ระหว่างวันที่ 19- 20 พฤศจิกายน 2552 ได้มีการกล่าวถึง Fair Work Act 2009 ในประเด็นการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการเจรจาต่อรองว่า กฎหมายฉบับนี้วางระบบแรงงานที่มีความเที่ยงธรรมและสมดุล และสอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 98 ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวและการร่วมเจรจาต่อรอง (Right to Organise and Collective Bargaining) ค.ศ. 1949 โดยกำหนดให้ระบบของการร่วมเจรจาต่อรองในระดับสถานประกอบการใหม่ (New Workplace Relation System) เป็นหัวใจหลัก⁶ โดย Part 2-4 Enterprise agreements (ส่วนที่ 2-4 ข้อตกลงในระดับสถานประกอบการ) ตั้งแต่มาตรา 169 ถึงมาตรา 257 วางกรอบของข้อตกลงในประเด็น ดังต่อไปนี้

1. ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่สามารถกระทำได้ในระดับสถานประกอบการจะต้องเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์และความสัมพันธ์ของผู้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งขึ้นอยู่กับประเภทของข้อตกลงในสถานประกอบการนั้น ๆ เช่น ข้อตกลงในสถานประกอบการเดี่ยว (Single Enterprise Agreement) ข้อตกลงในสถานประกอบการหลายสถานประกอบการ (Multi-Enterprise

⁵ ตามมาตรา 679 ถึงมาตรา 718 ของ Fair Work Act 2009

⁶ ข้อมูลจากสำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

Agreement) ข้อตกลงในสถานประกอบการที่มีขึ้นกับสหภาพแรงงานหรือองค์กรแรงงานอื่น (Greenfields Agreement) และข้อตกลงในสถานประกอบการที่มีผลประโยชน์เดียวกัน (Single Interest Employers) ซึ่งมักเป็นเครือบริษัทเดียวกันหรือเป็นกิจการร่วมทุน (Joint Venture)

2. สิทธิในการมีตัวแทนในการเจรจาต่อรอง มาตรา 173 ถึงมาตรา 178 เอ กำหนดหน้าที่ของฝ่ายนายจ้างที่จะต้องแจ้งให้ลูกจ้างที่เกี่ยวข้องทราบถึงสิทธิในการแต่งตั้งตัวแทนในการเจรจาว่ามิใช่อะไรภายในระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด ซึ่งเมื่อทั้งสองฝ่ายได้แต่งตั้งตัวแทนในการเจรจาแล้ว จะต้องส่งเอกสารดังกล่าวให้อีกฝ่ายหนึ่งโดยไม่ชักช้า ทั้งนี้ ผู้เกี่ยวข้องอาจเลือกที่จะไม่ตั้งตัวแทนก็ได้ และเป็นน่าสังเกตว่า ลูกจ้างเพียงคนเดียวก็สามารถให้สหภาพแรงงานที่ตนเป็นสมาชิกเป็นตัวแทนในการเจรจา หรือจะแต่งตั้งบุคคลอื่นใดก็ได้เป็นตัวแทนก็ได้

3. การรับรองข้อตกลงในสถานประกอบการ แบ่งเป็นขั้นตอนดังนี้

3.1 ขั้นตอนที่นายจ้างต้องดำเนินการก่อนส่งคำขอต่อ FWA เพื่อให้การรับรอง

นายจ้างต้องดำเนินการให้ลูกจ้างที่เกี่ยวข้องทั้งหมดได้รับทราบถึงรายละเอียดของข้อตกลงที่เกิดจากการเจรจาต่อรองทั้งหมด และในกรณีที่นายจ้างเสนอให้ลูกจ้างลงคะแนนเสียงเพื่อรับรองข้อตกลง นายจ้างย่อมมีหน้าที่บอกกล่าวเกี่ยวกับรายละเอียดและวิธีการลงคะแนนเสียงตามที่กฎหมายด้วย โดยจะถือว่าได้มีข้อตกลงขึ้นเมื่อปรากฏว่าคะแนนเสียงของลูกจ้างส่วนใหญ่รับรองให้เป็นข้อตกลง หรือเวลาที่ตัวแทนสหภาพลงนามเสร็จสิ้นในกรณีที่ เป็น Greenfield Agreement ทั้งนี้ ข้อตกลงนั้นจะไม่ผูกพันลูกจ้างของสถานประกอบการบางสถานประกอบการใน Multi-Enterprise Agreement ซึ่งมีได้รับการรับรองข้อตกลงด้วยคะแนนเสียงข้างมาก

3.2 การขอให้ FWA รับรองข้อตกลง

เมื่อสามารถตกลงกันได้จะต้องส่งข้อตกลงนั้นให้ FWA รับรอง ซึ่ง FWA มีหน้าที่รับรองข้อตกลงเมื่อปรากฏข้อเท็จจริงว่า ข้อตกลงเกิดขึ้นโดยเจตนาอันแท้จริง (Genuinely Agreed) ผู้เกี่ยวข้องไม่ได้ตกอยู่ภายใต้การข่มขู่บังคับหรือประทุษร้ายโดยประการใดๆ (coerced, or threatened to coerced) ไม่ขัดหรือแย้งกับมาตรฐานแรงงานแห่งชาติ (NES) ไม่ฝ่าฝืนต่อกฎหมาย ไม่ก่อให้เกิดการกระทำที่ขัดต่อกฎหมาย มีข้อตกลงเรื่องการระงับข้อพิพาท และผ่านการพิจารณาตามหลัก “Better Off Overall Test”⁷ เว้นแต่เป็นข้อตกลงที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม (Public Interest) ส่วนในกรณีที่ข้อตกลงไม่ครอบคลุมลูกจ้างทั้งหมดจะต้องพิจารณาว่าลูกจ้างที่เกี่ยวข้องถูกเลือกอย่างเป็นธรรมหรือไม่

⁷ An enterprise agreement that is not a greenfields agreement passes the *better off overall test* under this section if FWA is satisfied, as at the test time, that each award covered employee, and each prospective award covered employee, for the agreement would be better off overall if the agreement applied to the employee than if the relevant modern award applied to the employee.

4. การกำหนดเกี่ยวกับการทำข้อตกลงในระดับบุคคลเพื่อให้เกิดความยืดหยุ่น (Individual Flexibility Arrangements) มีขึ้นเพื่อเปิดช่องให้มีการทำข้อตกลงเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของกับแต่ละบุคคลได้ แต่ข้อตกลงเหล่านี้ต้องเป็นประโยชน์และสอดคล้องกับหลัก “Better Off Overall Test”⁸

5. การกำหนดอัตราค่าจ้างพื้นฐาน (Base Rate of Pay) ในข้อตกลงจะต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำใน NES หรือ Modern Award ไม่ได้

6. การแก้ไขและการสิ้นสุดข้อตกลงในระดับสถานประกอบการ จะกระทำเพียงฝ่ายเดียวไม่ได้ และจะมีผลต่อเมื่อ FWA ให้การรับรองเท่านั้น โดยกำหนดวิธีการและเงื่อนไขทำนองเดียวกันกับการทำข้อตกลง

7. อำนาจหน้าที่ของ FWA ในการควบคุมดูแลให้การเจรจาต่อรองในสถานประกอบการเป็นไปอย่างสุจริต (Good Faith) มี 3 ประการ คือ

7.1 การออกคำสั่งเมื่อมีคำร้องว่ามีการไม่ปฏิบัติตามหลักสุจริตที่กำหนดไว้ในมาตรา 228 หรือปรากฏว่ามีอุปสรรคในการเจรจาต่อรองอันเนื่องมาจากจำนวนของตัวแทนในการเจรจาต่อรอง ทั้งนี้จะต้องได้มีการบอกกล่าวให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบถึงปัญหาข้างต้นให้อีกฝ่ายทราบ โดยกำหนดระยะเวลาให้แก้ไขอันสมควรแล้วกลับไม่สามารถแก้ไขปัญหานั้นได้ภายในเวลาดังกล่าว คำสั่งของ FWA จะต้องกำหนดให้มีการกระทำอย่างหนึ่งอย่างดังต่อไปนี้เพื่อให้การเจรจาต่อรองสอดคล้องกับหลักสุจริต คือ การสั่งห้ามมิให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเข้าร่วมการเจรจา สั่งให้เข้าร่วมเจรจา สั่งให้กระทำการหรือละเว้นการกระทำอันเป็นปฏิปักษ์ต่อการเจรจาต่อรอง สั่งห้ามมิให้เลิกจ้างหรือสั่งให้รับบุคคลกลับเข้าทำงาน ฯลฯ โดยคำสั่งจะมีผลทันที และเป็นอันเลิกไปเมื่อครบกำหนดระยะเวลาที่กำหนด หรือมีการข้อตกลงสำเร็จ หรือเมื่อตัวแทนที่เกี่ยวข้องเห็นสมควร

7.2 การประกาศการกระทำผิดร้ายแรง (Serious Breach Declaration) เมื่อปรากฏมีการกระทำหรือละเว้นการกระทำอันเป็นการฝ่าฝืนคำสั่งของ FWA อย่างร้ายแรงต่อเนื่องอันเป็นปฏิปักษ์ต่อการเจรจาต่อรอง ส่งผลให้ไม่สามารถเจรจาต่อรองเป็นผลสำเร็จได้โดยวิธีการที่ตกลงกันไว้ระหว่างคู่เจรจา ทั้งนี้ เมื่อ FWA ได้รับฟังความเห็นจากตัวแทนทั้งหลายด้วยแล้ว

7.3 FWA สามารถเข้ามาดำเนินการในกรณีที่มีข้อพิพาทเกี่ยวกับการเจรจาต่อรอง (Bargaining Dispute) ได้เมื่อผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายร้องขอ ทั้งนี้ ในกรณีที่เป็นการเจรจาต่อรองแบบสถานประกอบการเดียว หรือหลายสถานประกอบการที่มี Low Paid Authorization เกี่ยวข้อง ผู้เกี่ยวข้อง

⁸ Requirement that the employee be better off overall

(4) The flexibility term must require the employer to ensure that any individual flexibility arrangement agreed to under the term must result in the employee being better off overall than the employee would have been if no individual flexibility arrangement were agreed to.

แต่เพียงฝ่ายเดียวก็สามารถร้องขอให้ FWA เข้ามาช่วยเหลือได้ หรือคู่กรณีอาจตกลงกันให้ FWA เป็น อนุญาตตุลาการก็ได้ แล้วแต่กรณี

8. การได้รับอนุญาตในการเจรจาต่อรองในกรณีที่เป็นลูกจ้างผู้มีรายได้น้อย หรือ สถานประกอบกิจการประเภทที่มีข้อจำกัดในการเจรจาต่อรอง (Low Paid Authorization) เปิดโอกาสให้ FWA สามารถเข้าช่วยส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ได้มากกว่ากรณีปกติ

9. การเจรจาต่อรองในกรณีที่เป็นสถานประกอบที่มีความเกี่ยวข้องกันในเชิง ผลประโยชน์ (Single Interest Employers Authorization) มีหลักการทำนองเดียวกับการเจรจาประเภท อื่น จะต้องมีการประกาศกระทรวงเปิดช่องให้กระทำได้ และผ่านการอนุญาตจาก FWA เสียก่อน โดย FWA จะพิจารณาตามองค์ประกอบของกฎหมาย เช่น มีผลประโยชน์ร่วมกันหรือไม่ อย่างไร ผู้เกี่ยวข้อง ไม่ได้ตกอยู่ภายใต้การข่มขู่บังคับหรือประทุษร้ายโดยประการใดๆ หรือไม่ ฯลฯ อนึ่ง Fair Work Act ให้ สิทธิกลุ่มนายจ้างที่จะร้องขอให้มีการประกาศ (Ministerial Declaration) ดังกล่าวได้

จากการศึกษาจะเห็นได้ว่า บทบัญญัติเกี่ยวกับข้อตกลงในสถานประกอบกิจการสะท้อน ให้เห็นถึงความเป็นแรงงานสัมพันธ์แบบทวิภาคีอย่างชัดเจน โดยเพิ่มบทบาทของฝ่ายนายจ้างและฝ่าย ลูกจ้างที่มีระหว่างกัน โดยให้มอบหมายหน้าที่ในการให้ความรู้เบื้องต้นที่เกี่ยวข้องกับนายจ้างและผู้เป็น ตัวแทนทั้งหลาย และให้ FWA ซึ่งเป็นองค์กรของรัฐนั้นมีบทบาทในการกำกับดูแลให้คู่กรณีปฏิบัติตาม หลักสุจริตเท่านั้น จะเข้าไปแทรกแซงการเจรจาโดยไม่มีการร้องขอมิได้ เว้นแต่เป็น Low - Paid Authorizations ซึ่ง FWA เข้าไปมีบทบาทเพื่อส่งเสริมให้เกิดการข้อตกลงขึ้นได้ภายใต้กรอบของ กฎหมาย ส่วนอำนาจในการรับรองข้อตกลงของ FWA นั้น เห็นว่า มีขึ้นเพียงเพื่อกั่นกรองความชอบ ด้วยกฎหมาย และคุ้มครองคู่กรณีจากการกระทำอันไม่ชอบ ไม่ว่าจะเป็นการเลิกจ้างหรือการกระทำใด ๆ ที่เป็นปฏิปักษ์ต่อการเจรจาต่อรอง เช่น การข่มขู่ หรือความไม่สุจริตใจในการเจรจาต่อรองอย่างแท้จริง นับเป็นก้าวสำคัญในการพัฒนากฎหมายให้สอดคล้องกับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 98 ซึ่งมุ่งส่งเสริมการเจรจาต่อรองระดับทวิภาคีให้ปราศจากการแทรกแซงจากผู้เป็นนายจ้างและ ฝ่ายรัฐ แต่ยังคงต้องมีความคุ้มครองที่จำเป็นเพื่อให้การเจรจาต่อรองเป็นไปอย่างเที่ยงธรรมและมีสมดุล มากขึ้น อย่างไรก็ตาม มีนักวิชาการบางท่านเห็นว่า ถึงแม้ Fair Work Act 2009 จะเน้นเรื่องของการ เจรจาต่อรองในระดับสถานประกอบกิจการมากขึ้นจากเดิมที่เน้นเรื่องความตกลงระหว่างนายจ้างกับ ลูกจ้างรายบุคคล⁹ แต่ก็ยังคงมีเนื้อหาที่ไม่สอดคล้องกับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 98 โดยเห็นว่า กฎหมายฉบับนี้กำหนดให้สหภาพแรงงานในสถานประกอบกิจการสามารถเจรจา ต่อรองกับนายจ้างเจ้าของสถานประกอบกิจการนั้นๆ ได้ แต่กลับจำกัดสิทธิของสหภาพเหล่านี้ในการ เจรจาต่อรองในระดับประเภทกิจการเดียวกันหรือระดับสูงขึ้นไป โดยเห็นว่าสหภาพแรงงานต้อง

⁹ <http://www.mondaq.com/australia/article.asp?articleid=86066>

สามารถเลือกระดับของการเจรจาได้เอง ในทางกลับกันกลับกำหนดให้นายจ้างสามารถทำความตกลงกัน
ในระดับอุตสาหกรรม (Industrial Basis) หรือ ภูมิภาค (Regional) ได้ด้วย¹⁰ ซึ่งคงต้องจับตามองความ
เคลื่อนไหวขององค์กรแรงงานในประเทศออสเตรเลีย ตลอดจน ความเห็นขององค์กรแรงงานระหว่าง
ประเทศที่มีต่อกฎหมายฉบับนี้ต่อไป

¹⁰ http://www.lawyersweekly.com.au/blogs/top_stories/archive/2009/09/08/fair-work-act-could-breach-international-law.aspx
และ <http://www.theaustralian.com.au/news/nation/actu-secret-report-pokes-holes-in-work-act/story-e6frg6nf-1225715005886>

หมายเหตุ : 1. บทความนี้เป็นความเห็นของผู้เขียนโดยเฉพาะ มิได้เป็นความเห็นผูกพันหน่วยงานที่ผู้เขียนสังกัดแต่อย่างใด โดยผู้เขียน
ประสงค์ศึกษาในภาพรวมเท่านั้น ผู้สนใจในรายละเอียดโปรดศึกษาเพิ่มเติม

2. นางสาวสุรัสวดี เจียมสุวรรณ , นบ. (ธรรมศาสตร์) , LL.M. (King's College London, University of London) โดยทุนรัฐบาลไทย
ตามความต้องการของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, เนติบัณฑิตไทย ขณะนี้ดำรงตำแหน่งนิติกรปฏิบัติการ สังกัดกองนิติการ
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ปฏิบัติราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ปฏิบัติหน้าที่เลขานุการหัวหน้าผู้ตรวจราชการกระทรวง
แรงงาน (นายอาทิตย์ อีสโม)



ธรรมะเย็นใจ : สอนใจตัวเองก่อน

เมื่อเราเป็นผู้ใหญ่ เป็นครู เป็นพ่อแม่ มีลูกน้อง มีลูกศิษย์ มีลูก สมมติว่าเราเป็นพ่อแม่มีลูก เมื่อลูกทำผิดจริง ๆ แล้วเราโกรธ ใจร้อน อย่าเพิ่งสอนลูก สอนใจตัวเองให้ระงับอารมณ์ร้อน ให้ใจเย็น ใจดี มีเมตตา ก่อน จนรู้สึกมั่นใจว่าใจเราพร้อมแล้ว และคิดว่าลูกพร้อมที่จะรับฟังไหม ถ้าเราพร้อมแต่ลูกยังไม่พร้อม ก็ยังไม่ต้องพูด เพราะไม่เกิดประโยชน์ เราพร้อมที่จะสอน เขาพร้อมที่จะฟังจึงจะเกิดประโยชน์เป็นการสอน ถ้าเราสังเกตดู บางครั้งใจเรารู้สึกเหมือนอยากจะสอนแต่ความเป็นจริงแล้วเราเพียงอยากระบายอารมณ์ของเราสิ่งที่เราพูดแม้เป็นเรื่องจริง แต่ก็แฝงด้วยความโกรธ เพราะยังเป็นความใจร้อน มีต้นเหตุถ้าใจเราโกรธ พูดเหมือนกัน พูดคำเดียวกัน นั่นคือ **โกรธ** ถ้าใจเราดี ใจเขาดี คำพูดของเราเป็นประโยชน์ นั่นคือ.....**สอน** เมื่อเราอยู่ในสังคม สิ่งที่ต้องระวังคือ หากเห็นใครทำผิด อย่ายึดมั่นถือมั่นในความรู้สึกและความคิดของตน อย่ายินดี อย่ายินร้าย ใจเย็น ๆ ไว้ก่อน พยายามอบรมใจตนเองว่า ธรรมชาติของคนเรา มักจะมองข้ามความผิดของตนเอง ชอบจับผิดแต่คนอื่น มองเห็นความผิดของคนอื่นเหมือนภูเขา เห็นความผิดตนเท่ารูเข็ม ตคนคนอื่นเหมือนเหลือทนต์ ตนเองเหมือนไม้เป็นไร ปากคนอื่นเหมือนเหลือทนต์ปากของตนเหมือนไม้รู้สึกอะไร เรามักหุนหัน ไปอยู่ที่ความรู้สึกนึกคิดของตนเอง อย่าเชื่อความรู้สึก อย่าเชื่ออารมณ์ อย่ายินดี ยินร้าย พยายามรักษาใจเย็น ใจดี ใจกลาง ๆ ปกติเราทำผิดเหมือนกัน เท่ากัน หรืออาจจะมากกว่าเขา แต่ความรู้สึกของเรามักจะมากกว่าเขา และไม่เห็นความผิดของตัวเองเลยน่ากลัวจริง ๆ สังเกตดู คนที่ขี้นั่น ขี้โมโหว่าคนอื่นทำอะไรไม่ดี ไม่ถูก ตัวของเขาเอง คิดดี พูดดี ทำดีไหม....ก็อาจจะไม่ เราเองก็เหมือนกัน เมื่อเราเกิดอารมณ์ไม่พอใจ อย่าเชื่อความรู้สึกให้ระงับอารมณ์เสีย ทำใจเป็นกลาง ๆ ไว้.....

อย่าเชื่อความรู้สึก

อย่าเชื่ออารมณ์

อย่ายินดียินร้าย

:

ธรรมะของพระอาจารย์มิตซูโอะ คเวสโก

วัดสุন্নทวาราม

บ้านท่าเตียน ตำบลไทรโยค อำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี

จากหนังสือเหตุสมควรโกรธ....ไม่มีในโลก



**นโยบายด้านแรงงาน ปี 54 ของ รมว.
แรงงาน “ปยุทธศาสตร์...สร้าง
“จุดยืน” เพื่อ “คนทำงาน”อย่างมั่นคง**

นายเฉลิมชัย ศรีอ่อน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ให้ความสำคัญต่อ “คุณค่า” และ “คุณภาพ” ของคนทำงาน ซึ่งเป็นทรัพยากรบุคคล เป็นฐานรากของการพัฒนาประเทศ กระทรวงแรงงานเป็นตัวแปรต้นที่จะต้องจัดเตรียมกำลังคน “วัยทำงาน” ให้มีความพร้อมอย่างเต็มที่ โดยการ “ปยุทธศาสตร์...สร้าง “จุดยืน” เพื่อ “คนทำงาน”อย่างมั่นคง

นายสุธรรม นทีทอง โฆษกกระทรวงแรงงานฝ่ายการเมือง กล่าวถึงกรอบนโยบายการทำงานในปีงบประมาณ 2554 ของนายเฉลิมชัย ศรีอ่อน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ซึ่งกำหนดไว้ว่า “**การปฏิรูประบบประกันสังคม**” ให้มีความเข้มแข็ง มั่นคง เร่งรัดการเพิ่มสิทธิประโยชน์เพิ่มเติมแก่ผู้ประกันตน พัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการ ผลักดันแรงงานนอกระบบเข้าสู่ระบบประกันสังคมตามมาตรา 40 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 “**เร่งรัดการพัฒนาฝีมือแรงงานไทย**” ให้มีมาตรฐานฝีมือระดับสากล เพื่อรองรับการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจภายในประเทศ และการเตรียมความพร้อมของแรงงานไทยเข้าสู่ตลาดแรงงานในภูมิภาคเอเชีย และการเป็นประชาคมอาเซียนใน

ปี 2558 “**มุ่งแก้ไขปัญหาลาถาแคลนแรงงานในเชิงบูรณาการ**” โดยเตรียมกำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน “**ส่งเสริมให้กำลังคน ในวัยแรงงานมีโอกาและทางเลือกในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง**” เพื่อให้มีความรอบรู้เท่าทัน การเปลี่ยนแปลง ทั้งด้านภาษา IT และทักษะในการประกอบอาชีพ พร้อมก้าวสู่โลกของการทำงานและการแข่งขันอย่างมีคุณภาพทั้งในระดับประเทศและระดับภูมิภาค “**เร่งสร้างความร่วมมือ ในการผลิตและพัฒนากำลังคน**” โดยการร่วมกันระหว่างหน่วยงานการศึกษา หน่วยงานภาครัฐกิจและเอกชน เพื่อให้เกิดการพัฒนา กำลังคน ในตลาดแรงงาน ที่มีประสิทธิภาพทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ “**ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมิงานทำมีรายได้ที่เหมาะสม**” สอดคล้องกับศักยภาพและความสามารถของผู้สูงอายุ เพื่อรองรับการเป็นสังคมผู้สูงอายุในอนาคต “**ให้ความสำคัญในการส่งเสริมการจ้างงานแก่แรงงานกลุ่มคนพิเศษ**” อาทิ ผู้พิการ ผู้สูงอายุ เยาวชน เพื่อให้เข้าสู่ตลาดแรงงานได้อย่างมีศักดิ์ศรี มีรายได้สามารถเลี้ยงตนเอง “**ส่งเสริมการจ้างงาน โดยเน้นงานที่มีคุณค่า (Decent Work) และการยกระดับฝีมือ**” เพื่อการมีงานทำเพื่อลดปริมาณแรงงานไร้ฝีมือ ด้วยการพัฒนาทักษะให้เป็นแรงงานกึ่งฝีมือ หรือแรงงานฝีมือก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน “**คุ้มครองแรงงานทั้งในระบบและนอกระบบ ให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามที่**

กฎหมายกำหนด” ส่งเสริมสถานประกอบการ
กิจการและแรงงานให้ความสำคัญกับความ
ปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมใน
การทำงาน รวมทั้งส่งเสริมการจัดสวัสดิการ
แรงงานให้ได้มาตรฐาน เพิ่มประสิทธิภาพ
กระบวนการแรงงานสัมพันธ์ เพื่อให้เกิดการ
ทำงานอย่างมีคุณค่า (Decent Work) มีความ
รับผิดชอบต่องานด้านแรงงาน (CSR :
Cooperate Social Responsibility) และมีความ
มั่นคงในการทำงาน **“จัดระบบแรงงานต่างด้าว
ให้เข้าสู่ระบบการจ้างที่ถูกต้องและสอดคล้องกับ
ตลาดแรงงานที่เหมาะสม**” โดยบูรณาการกับ
หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การดำเนินงาน
เป็นไปตามแผนหรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ **“ส่งเสริม
การไปทำงานในต่างประเทศ และให้
ความสำคัญกับการคุ้มครองแรงงานไทยที่ไป
ทำงานต่างประเทศ”** โดยการดูแลสิทธิ
ประโยชน์และสวัสดิการให้ครอบคลุมและ
ทั่วถึง การลดค่าบริการและค่าใช้จ่ายการไป
ทำงานต่างประเทศ การป้องกันการหลอกลวง
**“ผลักดันยุทธศาสตร์การพัฒนาอาสาสมัคร
แรงงาน”** เพื่อให้อาสาสมัครแรงงานสามารถให้
คำแนะนำ ปรีกษา หรือปัญหาด้านแรงงานแก่
แรงงานในพื้นที่ รวมทั้งให้ความสำคัญต่อการ
ดูแลสิทธิประโยชน์ของอาสาสมัครแรงงานที่พึง
ได้รับ **“เพิ่มประสิทธิภาพระบบฐานข้อมูล
แรงงาน”** โดยการเชื่อมโยงเครือข่ายข้อมูล
สารสนเทศให้เป็นข้อมูลที่ทันสมัยจัดทำข้อมูล
เศรษฐกิจการแรงงาน การวิเคราะห์รายงาน
สถานการณ์ด้านแรงงาน พร้อมพยากรณ์
แนวโน้มความต้องการด้านแรงงาน การเตือน

ภัยแรงงาน เพื่อมุ่งเป็นหน่วยงานหลักในการ
วิเคราะห์ข้อมูลด้านแรงงานของประเทศ **“จัดทำ
ฐานข้อมูลผู้ต้องการไปทำงานต่างประเทศและ
ฐานข้อมูลองค์ความรู้ด้านแรงงานใน
ต่างประเทศ”** เพื่อส่งแรงงานไทยไปทำงานใน
ต่างประเทศ และพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานให้
สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานใน
ต่างประเทศ **“ให้ความสำคัญกับการกำหนด
อัตราค่าจ้างขั้นต่ำและการกำหนดค่าจ้างตาม
มาตรฐานฝีมือแรงงาน”** เพื่อสร้างความเป็น
ธรรมให้กับผู้ใช้แรงงาน อันจะนำไปสู่การลด
ความเหลื่อมล้ำทางสังคม

นายเฉลิมชัย ศรีอ่อน
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เจ้าของ
สโลแกน คำไหน...คำนั้น...คำมัน...เพื่อแรงงาน
... สุภาพบุรุษ...เสียงเหนือ ที่ต้องการสานฝัน
เพื่อทำให้พี่น้องแรงงานทั้งในและนอกระบบมี
คุณภาพชีวิตที่ดี มีโอกาส มีอาชีพ และรายได้
ที่มั่นคง พร้อมเป็นกลไกในการขับเคลื่อน
เศรษฐกิจของประเทศให้เจริญก้าวหน้าสามารถ
ตอบสนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมายต่าง ๆ
ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการบูรณาการ
ร่วมกันจากทุกภาคส่วน

ที่มา: www.mol.go.th ข่าวประชาสัมพันธ์ (13/10/2553)

**ก.แรงงาน ขยายฐานประกันสังคม
คุ้มครอง “คนวัยทำงาน” ทุกระดับ**

นายเฉลิมชัย ศรีอ่อน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เผยในโอกาสที่สำนักงานประกันสังคม จะครบรอบ 20 ปี ในวันที่ 15 ตุลาคม 2553 นี้ กระทรวงแรงงานพร้อมก้าวสู่การปฏิรูปประกันสังคม โดยการขยายสิทธิประกันสังคมให้ครอบคลุม “คนทำงาน” ทุกสาขาอาชีพ ไม่ว่าจะเป็น “แรงงานในระบบ – นอกระบบ” มุ่งมั่นที่จะขยายสิทธิประโยชน์ให้กับผู้ประกันตน รวมถึงการขยายความคุ้มครองไปยัง “บุตรและคู่สมรส” ของผู้ประกันตน โดยเตรียมยกระดับ “แรงงานในระบบ” ให้ได้รับสิทธิประโยชน์ “เพิ่มใน 6 กรณี” “คลอดบุตร” จากเดิมเหมาจ่าย 12,000 บาท “เป็น 13,000 บาท” “เงินสงเคราะห์บุตร” จาก 350 บาท “เป็น 400 บาท” “ค่าทันตกรรม” จาก 250 บาทต่อครั้ง แต่ไม่เกิน 500 บาทต่อปี “เป็น 300 บาทต่อครั้ง แต่ไม่เกิน 600 บาทต่อปี” “ใส่รากฟันเทียมแก่ผู้ประกันตนที่ประสบอุบัติเหตุ และผู้ประกันตนที่มีอายุ 53 ปีขึ้นไป” “สิทธิการรักษาโรคจิตอย่างต่อเนื่อง” “ค่ารักษากรณีทุพพลภาพ เข้ารักษาโรงพยาบาลของรัฐไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย” และ “โรงพยาบาลเอกชนผู้ป่วยใน 4,000 บาท / ผู้ป่วยนอก 2,000 บาทเท่าเดิม”

นอกจากนี้ นโยบายของรัฐมนตรีเฉลิมชัยฯ ยังมุ่งมั่นให้ “แรงงานนอกระบบ” ได้รับสิทธิประโยชน์เพิ่มเติม เพื่อให้สอดคล้องกับ

สภาพแวดล้อมและค่าครองชีพที่เปลี่ยนแปลงไป โดยเตรียมยกระดับความคุ้มครองในการ “เพิ่มสิทธิประโยชน์บำนาญชราภาพให้แก่แรงงานนอกระบบ” “ขยายความคุ้มครองไปยังลูกจ้างชั่วคราวทุกประเภทของส่วนราชการ” “คุ้มครองบุตร-คู่สมรส ของผู้ประกันตน” และ “ออกพระราชบัญญัติการกลับมาเป็นผู้ประกันตนเพื่อคืนสิทธิแก่ผู้ประกันตน ตามมาตรา 39 เดิมที่สิ้นสภาพการเป็นผู้ประกันตน” รวมถึงการ “เข้าถึงการให้บริการประกันสังคม เข้าไปในสถานประกอบกิจการ” โดยปี 2554 นี้ จะออกสตาร์ทชุดปฏิบัติการแรก เริ่มจากสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1,000 คนขึ้นไป และวางแผนดำเนินการอย่างต่อเนื่องตลอดปีงบประมาณ 2554 ที่มุ่งมั่นว่าในระยะไตรมาสแรกจะขยายการบริการสู่สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 500 คนขึ้นไป ระยะไตรมาสที่ 2 ขยายสู่สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 200 คนขึ้นไป และจะสามารถดำเนินการได้ทั้งระบบภายในไตรมาสสุดท้ายของปี อีกทั้งยังได้เพิ่มทางเลือกการชำระเงินสมทบผ่านเคาน์เตอร์เซอร์วิสใน 7-Eleven กว่า 5,400 แห่งทั่วประเทศ ตลอด 24 ชั่วโมง และในอนาคตจะเพิ่มทางเลือกการชำระเงินสมทบผ่านสรรพากรอีกทางหนึ่ง

ที่มา: www.mol.go.th ข่าวประชาสัมพันธ์ (08/10/2553)

**รพม.แรงงาน มอบเงินช่วยเหลือผู้ได้รับ
ผลกระทบขุมนุมทางการเมืองรวม
785 ล้านบาท**

เมื่อวันที่ 23 กันยายน 2553 นายเฉลิมชัย ศรีอ่อน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน แถลงข่าวสรุปการช่วยเหลือผู้ประกอบการและลูกจ้างที่ได้รับผลกระทบจากการชุมนุมทางการเมือง โดยมี นายสมเกียรติ ฉายะศรีวงศ์ รองปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นผู้รายงาน ทั้งนี้ ตามที่รัฐบาลมีนโยบายให้การช่วยเหลือผู้ประกอบการและลูกจ้างที่ได้รับผลกระทบจากการชุมนุมทางการเมืองในพื้นที่แยกราชประสงค์ สยามสแควร์ สีลม (บางส่วน) ผ่านฟ้าลีลาศ และอนุสาวรีย์ชัยสมรภูมิ กระทรวงแรงงานจึงได้จัดตั้งศูนย์ช่วยเหลือและฟื้นฟูผู้ได้รับผลกระทบจากภาวะวิกฤติการเมือง กระทรวงแรงงาน เพื่อเป็นศูนย์กลางดำเนินการให้การช่วยเหลือ โดยมีหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานทุกหน่วยงานร่วมช่วยเหลือประชาชนในเบื้องต้นด้วยการสนับสนุนช่างฝีมือพร้อมอุปกรณ์งานช่าง ในการซ่อมแซมบ้านเรือนที่เสียหาย มีการช่วยเหลือฝึกฝีมือแรงงาน รวมทั้งขยายระยะเวลานำส่งเงินสมทบกองทุนประกันสังคมของสถานประกอบการในเขตพื้นที่ที่ประสบเหตุ ในเขตปทุมวัน บางรัก สาทร คลองเตย ราชเทวี ดินแดง วัฒนา

ต่อมาคณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบมาตรการช่วยเหลือผู้ประกอบการและลูกจ้างที่ได้รับผลกระทบเกี่ยวเนื่องกับเหตุการณ์ชุมนุมและอนุมัติการจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 งบกลางรายการเงินสำรองจ่ายเพื่อกรณีฉุกเฉินหรือ

จำเป็น ประเภทเงินอุดหนุนทั่วไปเพื่อช่วยเหลือผู้ประกอบการ โดยมอบหมายให้กระทรวงแรงงานเป็นหน่วยเบิกจ่ายเงินช่วยเหลือตามมาตรการช่วยเหลือฯ มียอดจำนวนเงินรวมจำนวนทั้งสิ้น 785,288,029 บาท

เงินจำนวนดังกล่าวแยกประเภทการช่วยเหลือเป็น กรณีค่าใช้จ่ายพนักงาน เป็นการช่วยเหลือผู้ประกอบการที่ได้รับผลกระทบจากการชุมนุมและได้รักษาสภาพการทำงานโดยไม่เลิกจ้างลูกจ้าง การช่วยเหลือได้มีการสนับสนุนเป็นการจ่ายเงินเดือนลูกจ้างแทนนายจ้าง 1 เดือนครั้งเดียว โดยมีผู้ประกอบการที่ได้รับความช่วยเหลือทั้งในย่านราชประสงค์ ตามมติคณะรัฐมนตรี (ครม.) เมื่อวันที่ 25 พฤษภาคม 2553 อนุมัติเงินงบประมาณจำนวน 417,300,000 บาท มีสถานประกอบการได้รับความช่วยเหลือจำนวน 2,113 ราย รวมจำนวนลูกจ้าง 30,661 ราย และมติครม.เมื่อวันที่ 13 กรกฎาคม 2553 อนุมัติเงินงบประมาณจำนวน 5,359,617 บาท เพื่อช่วยเหลือผู้ประกอบการย่านราชประสงค์ที่ได้รักษาสภาพการทำงานไว้ (เพิ่มเติม) มีผู้ประกอบการได้รับความช่วยเหลือจำนวน 38 ราย พนักงานจำนวน 402 ราย

ผู้ประกอบการย่านสะพานผ่านฟ้าลีลาศ อนุสาวรีย์ชัยสมรภูมิ และสุขุมวิท 31 มติครม.เมื่อวันที่ 8 มิถุนายน และวันที่ 6 กรกฎาคม 2553 อนุมัติเงินงบประมาณจำนวน 34,400,435 บาท เพื่อช่วยเหลือผู้ประกอบการ ซึ่งมีพนักงานลูกจ้างทั้งที่อยู่และไม่อยู่ในระบบประกันสังคม โดยเป็นลูกจ้างในระบบฯ จำนวน 2,458 ราย ได้รับเงินช่วยเหลือเท่ากับค่าจ้าง 1 เดือนครั้งเดียว รวมเป็นเงิน 26,046,204.38 บาท ลูกจ้างนอกระบบประกันสังคมได้รับเงินช่วยเหลือรายละ 7,500 บาท ครั้งเดียว จำนวน 1,090 ราย เป็นเงิน 8,175,000 บาท



สำหรับกรณีมีการเลิกจ้างพนักงาน ลูกจ้าง นั้น มีมติกรม.เมื่อวันที่ 13 กรกฎาคม 2553 อนุมัติเงินงบประมาณจำนวน 9,727,977 บาท เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายช่วยเหลือลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างเนื่องจากนายจ้างได้รับผลกระทบจากการชุมนุมทางการเมืองประกอบด้วย ลูกจ้างที่เป็นผู้ประกันตนมีสิทธิรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน จำนวน 291 ราย รัฐบาลจ่ายสมทบร้อยละ 50 ของค่าจ้างเป็นเวลา 6 เดือน เป็นเงิน 8,805,477 บาท ลูกจ้างที่เป็นผู้ประกันตนไม่ได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน (จ่ายเงินสมทบไม่ครบ 6 เดือน) จำนวน 42 คน ให้ความช่วยเหลือรายละ 15,000 บาท (ครั้งเดียว) เป็นเงิน 630,000 บาท และลูกจ้างนอกระบบประกันสังคม จำนวน 39 ราย ให้ความช่วยเหลือรายละ 7,500 บาท (ครั้งเดียว) เป็นเงิน 292,500 บาท

ส่วนการจ่ายเงินกรณีทดแทนค่าเช่าพื้นที่ค้าขายนั้น มติกรม.เมื่อวันที่ 6 กรกฎาคม 2553 อนุมัติงบประมาณจำนวน 311,000,000 บาท เพื่อช่วยเหลือผู้ประกอบการย่านราชประสงค์ที่เป็นเจ้าของอาคารที่ให้ผู้ประกอบการรายย่อยเช่าพื้นที่ค้าขาย โดยเจ้าของอาคารจะไม่เก็บค่าเช่าและค่าบริการคงที่รายเดือนกับผู้เช่าเป็นเวลา 1 เดือน เนื่องจากรัฐบาลได้ออกค่าเช่าและค่าบริการคงที่แทนให้เป็นเวลา 1 เดือน มีเจ้าของอาคารผู้ให้เช่าสถานที่ได้รับความช่วยเหลือทดแทนค่าเช่าจำนวน 15 ราย ผู้ประกอบการรายย่อยที่เป็นผู้เช่าพื้นที่ได้รับความช่วยเหลือจำนวน 2,188 ราย เป็นเงินรวม 255,421,035.91 บาท

มติกรม.เมื่อวันที่ 8 มิถุนายน 2553 อนุมัติหลักการและวงเงินงบประมาณการช่วยเหลือเป็นค่าเช่าพื้นที่ให้แก่ธนาคารทิสโก้ จำกัด (มหาชน) เนื่องจากธนาคารจะปรับปรุง

พื้นที่บริเวณชั้น 3 และชั้น 4 ของห้างสรรพสินค้าแฟชั่นมอลล์ เพื่อให้ผู้ค้ารายย่อยของศูนย์การค้าเซ็นเตอร์วันที่ได้รับผลกระทบจากการชุมนุมมีพื้นที่ขายสินค้า และธนาคารมีนโยบายจะงดเก็บค่าเช่าสถานที่ดังกล่าวเป็นเวลา 6 เดือน โดยรัฐบาลจะสนับสนุนงบประมาณแทนค่าเช่าให้เดือนละ 2.5 ล้านบาท เป็นเวลา 2 เดือน อยู่ระหว่างการขออนุมัติงบประมาณเพื่อเบิกจ่ายต่อไป

สุดท้าย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ได้จ่ายเช็คแก่เจ้าของอาคารที่ได้ตรวจสอบแล้วจำนวน 13 รายคือ บริษัท เพรสดีเอ็นที โฮเต็ลและทาวเวอร์ จำกัด 4,132,460.44 บาท บริษัท พารากอน ฟู้ด ฮอลล์ จำกัด 1,760,360 บาท บริษัท โรงแรมเอราวัณ จำกัด (มหาชน) 243,839.87 บาท บริษัท สยามพิวรรธน์ จำกัด 35,075,888.11 บาท บริษัท บิ๊กซีซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) 7,371,614.48 บาท บริษัท อีจีวี เอนเตอร์เทนเมนต์ จำกัด (มหาชน) 683,319.65 บาท บริษัท โรงแรมราชดำริ จำกัด (มหาชน) 1,270,533.83 บาท บริษัท ดิเอราวัณ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) 5,530,135.24 บาท บริษัท อัมรินทร์ ราชประสงค์ จำกัด 6,423,717.70 บาท บริษัท เกสร แลนด์ จำกัด 13,426,849.76 บาท บริษัท สยามพารากอน ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด 36,670,119.28 บาท บริษัท สรรพสินค้า เซ็นทรัล จำกัด 14,407,002.81 บาท และ บริษัท สยามพารากอน รีเทล จำกัด 11,900,154 บาท

ที่มา: www.sso.go.th ข่าวประชาสัมพันธ์(23/09/2553)

สารบัญตารางภาคผนวก

	หน้า
ตาราง 1 จำนวนผู้มีงานทำจำแนกตามสถานภาพแรงงาน ปี 2548 – ปัจจุบัน	96
ตาราง 2 ผู้มีงานทำจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม ปี 2548 - ปัจจุบัน	97
ตาราง 3 ผู้มีงานทำจำแนกตามอาชีพ ปี 2548 – ปัจจุบัน	98
ตาราง 4 ผู้มีงานทำจำแนกตามระดับการศึกษา ปี 2550 – ปัจจุบัน	99
ตาราง 5 จำนวนผู้มีงานทำที่อยู่ในแรงงานนอกระบบ จำแนกตามอุตสาหกรรมและเพศ ทัวราชอาณาจักร ปี 2551 – 2553	100
ตาราง 6 จำนวนตำแหน่งงานว่าง ผู้สมัครงานและการบรรจุงานจำแนกตามภูมิภาคและเพศ ไตรมาส 2 ปี 2553 และไตรมาส 3 ปี 2553	101
ตาราง 7 จำนวนตำแหน่งงานว่าง ผู้สมัครงาน และการบรรจุงานจำแนกตามการศึกษา ไตรมาส 2 ปี 2553 และไตรมาส 3 ปี 2553	102
ตาราง 8 จำนวนตำแหน่งงานว่าง ผู้สมัครงาน และการบรรจุงานจำแนกตามอาชีพ ไตรมาส 2 ปี 2553 และไตรมาส 3 ปี 2553	103
ตาราง 9 จำนวนตำแหน่งงานว่าง และการบรรจุงานจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม ไตรมาส 2 ปี 2553 และไตรมาส 3 ปี 2553	104
ตาราง 10 จำนวนตำแหน่งงานว่าง ผู้สมัครงาน และการบรรจุงานจำแนกตามอายุ ไตรมาส 2 ปี 2553 และไตรมาส 3 ปี 2553	105
ตาราง 11 จำนวนแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองถูกกฎหมายคงเหลือจำแนกตามประเภท และภูมิภาค ณ เดือนกันยายน 2553	106
ตาราง 12 จำนวนตำแหน่งแรงงานต่างด้าวประเภทชั่วคราว (มาตรา 9) และส่งเสริมการลงทุน (มาตรา 12) จำแนกตามสัญชาติ ณ เดือนกันยายน 2553	107
ตาราง 13 จำนวนแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมายที่ได้รับใบอนุญาตทำงานคงเหลือจำแนกตามประเภท และภูมิภาค ณ เดือนกันยายน 2553	108
ตาราง 14 จำนวนแรงงานไทยที่ได้รับอนุญาตเดินทางไปทำงานต่างประเทศ จำแนกตามภูมิภาค ไตรมาส 2 ปี 2553 และไตรมาส 3 ปี 2553	109
ตาราง 15 การฝึกเตรียมเข้าทำงาน / ยกระดับ/ฝึกเสริมทักษะฝีมือแรงงานจำแนกตามภูมิภาคและกลุ่มอาชีพ ไตรมาส 2 ปี 2553 และไตรมาส 3 ปี 2553	110
ตาราง 16 การตรวจแรงงานจำแนกตามขนาดสถานประกอบการ ไตรมาส 3 ปี 2553 (กรกฎาคม - กันยายน 2553)	111
ตาราง 17 การตรวจความปลอดภัยในการทำงานจำแนกตามขนาดสถานประกอบการ ไตรมาส 3 ปี 2553 (กรกฎาคม - กันยายน 2553)	112
ตาราง 18 การตรวจความปลอดภัยในการทำงานจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม ไตรมาส 3 ปี 2553 (กรกฎาคม - กันยายน 2553)	113
ตาราง 19 ข้อเรียกร้อง/ข้อพิพาท/ข้อขัดแย้ง ไตรมาส 2 ปี 2553 และไตรมาส 3 ปี 2553	114
ตาราง 20 จำนวนสถานประกอบการและลูกจ้างจำแนกตามภูมิภาคและขนาดสถานประกอบการ ณ เดือนกันยายน 2553	115
ตาราง 21 ตัวชี้วัดภาวะแรงงาน	116



ตาราง 1 จำนวนผู้มีงานทำจำแนกตามสถานภาพแรงงาน ปี 2548 – ปัจจุบัน

หน่วย: พันคน

สถานภาพแรงงาน	2548	2549	2550	2551	Q1 /2552	Q2 /2552	Q3 /2552	Q4 /2552	Q1 /2553	Q2 /2553	Q3*	/2553
ประชากร	65,110.4	65,280.2	65,740.0	66,320.5	66,715.4	66,826.2	**	**	**	**	**	**
ผู้อยู่ในวัยแรงงาน (อายุ 15 ปีขึ้นไป)	49,816.8	50,470.9	51,044.5	51,902.9	52,565.2	52,735.4	52,903.5	53,063.0	53,226.6	53,394.1	53,550.0	
1. ผู้อยู่ในกำลังแรงงาน (อายุ 15 ปีขึ้นไป)	36,132.0	36,429.0	36,942.0	37,700.4	37,530.0	38,562.9	38,879.4	38,734.8	38,149.1	38,383.8	39,081.6	
1.1 ผู้มีงานทำ	35,257.2	35,685.5	36,249.5	37,016.6	36,502.8	37,699.3	38,371.5	38,251.6	37,434.3	37,515.0	38,715.0	
1.2 ผู้ว่างงาน	663.0	551.7	508.5	522.0	779.4	673.0	456.1	380.9	431.7	506.1	352.9	
1.3 กำลังแรงงานที่รอฤดูกาล	211.8	191.7	184.1	161.8	247.8	190.6	51.8	102.3	283.1	362.8	13.8	
2. ผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน (อายุ 15 ปีขึ้นไป)	13,684.8	14,041.9	14,102.5	14,202.5	15,035.3	14,172.5	14,024.1	14,328.2	15,010.3	15,010.3	14,468.4	
2.1 ทำงานที่บ้าน	4,293.0	4,519.5	4,508.2	4,658.1	4,927.0	4,598.4	4,515.0	4,639.5	4,946.0	4,946.0	4,423.5	
2.2 เรียนหนังสือ	4,331.1	4,337.0	4,340.4	4,229.8	4,407.4	3,966.1	4,175.5	4,246.3	4,033.1	4,031.3	4,418.5	
2.3 ยังเด็ก ขรา / ไม่สามารถทำงานได้	4,054.0	4,254.8	4,335.7	4,322.6	4,554.6	4,519.6	4,391.1	4,405.6	4,652.3	4,652.3	4,503.5	
2.4 อื่นๆ	1,006.7	930.6	858.1	992.1	1,146.3	1,088.5	942.5	1,036.9	1,380.7	1,380.7	1,122.8	
ประชากรอายุต่ำกว่า 15 ปี	15,293.6	14,809.3	14,695.5	14,417.6	14,150.2	14,090.8	**	**	**	**	**	**

ที่มา: ปี 2548 – Q (ไตรมาส) 2/2553 : สำนักงานสถิติแห่งชาติ

* ข้อมูล Q (ไตรมาส) 3/2553 เป็นข้อมูลสำนักงานสถิติแห่งชาติ ณ สิงหาคม 2553

** Q (ไตรมาส) 3/2552 เป็นต้นไป สำนักงานสถิติแห่งชาติไม่มีรายละเอียดข้อมูล



ตาราง 2 ผู้มีงานทำจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม ปี 2548 - ปัจจุบัน

หน่วยนับ : พันคน

ประเภทอุตสาหกรรม	2548	2549	2550	2551	Q1 /2552	Q2 /2552	Q3 /2552	Q4 /2552	Q1 /2553	Q2* /2553	Q3* /2553
รวม	35,257.2	35,685.5	36,249.5	37,016.6	36,502.8	37,699.3	38,371.5	38,327.8	37,434.3	37,515.0	38,715.0
ภาคเกษตรกรรม	13,617.0	14,170.5	14,306.0	14,699.1	12,904.5	13,716.3	15,934.9	15,055.6	13,137.9	13,411.1	15,824.5
1. เกษตรกรรม การล่าสัตว์ และการป่าไม้	13,164.6	13,715.8	13,862.4	14,283.3	12,399.7	14,054.2	15,476.7	14,651.5	12,662.5	12,949.5	15,493.3
2. การประมง	452.3	454.7	443.6	415.9	504.8	427.8	458.2	404.0	475.4	461.6	331.2
นอกภาคเกษตรกรรม	21,640.2	21,515.0	21,943.4	22,317.5	23,598.3	23,790.5	22,436.6	23,272.2	24,296.4	24,103.9	22,890.5
3. การทำเหมืองแร่ และเหมืองหิน	56.6	57.6	63.1	57.9	52.6	49.9	48.2	38.9	52.0	437	32.6
4. การผลิต	5,587.9	5,504.1	5,619.2	5,453.3	5,585.0	5,388.6	5,300.7	5,465.8	5,565.8	5,480.0	5,271.1
5. การไฟฟ้า ก๊าซ และการประปา	106.9	106.5	101.8	106.4	102.2	98.6	105.9	87.2	114.2	984	104.9
6. การก่อสร้าง	2,129.4	2,150.7	2,148.7	2,214.0	2,537.2	2,527.0	2,044.1	2,159.2	2,554.3	2,777.1	2,040.4
7. การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ รถจักรยานยนต์ ของใช้ส่วนบุคคลฯ	5,553.3	5,513.6	5,574.4	5,754.3	6,175.5	6,063.7	5,871.7	5,904.4	6,354.2	6,370.3	6,118.4
8. โรงแรม และภัตตาคาร	2,348.5	2,274.7	2,343.0	2,384.2	2,587.7	2,567.8	2,557.4	2,903.1	2,871.4	2,650.1	2,531.3
9. การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้า และการคมนาคม	1,108.1	1,072.3	1,058.1	1,117.1	1,203.6	1,117.9	1,111.4	1,215.8	1,166.6	1,148.2	1,090.79
10. การเป็นสื่อกลางทางการเงิน	316.9	340.1	341.9	373.1	349.6	393.8	372.3	386.4	360.2	360.3	373.63
11. กิจกรรมด้านอสังหาริมทรัพย์ การให้เช่า และกิจกรรมทางธุรกิจ	647.3	672.4	717.3	731.5	748.2	694.8	743.4	839.0	781.3	746.6	844.6
12. การบริหารราชการ และการป้องกันประเทศรวมทั้งการประกันสังคมภาคบังคับ	1,109.8	1,156.0	1,251.0	1,299.3	1,354.5	1,357.6	1,365.9	1,293.4	1,361.3	1,452.4	1,527.0
13. การศึกษา	1,044.3	1,043.6	1,045.9	1,061.6	1,092.1	1,111.6	1,167.0	1,103.4	1,244.0	1,218.5	1,295.5
14. งานด้านสุขภาพ และงานสังคมสงเคราะห์	601.7	588.8	633.4	681.4	661.7	709.5	714.8	717.6	725.3	676.3	666.5
15. กิจกรรมด้านบริการชุมชน สังคม และการบริการส่วนบุคคลอื่น ๆ	736.9	744.0	750.3	825.6	867.5	859.9	786.1	873.3	879.8	823.5	740.5
16. ลูกจ้างในครัวเรือนส่วนบุคคล	243.4	223.3	233.2	217.7	248.4	247.6	224.1	257.7	244.5	237.0	232.9
17. องค์การระหว่างประเทศและองค์การต่างประเทศอื่น ๆ และสมาชิก	1.5	1.7	2.0	1.2	3.3	1.0	3.2	-	1.4	1.2	0.7
18. ไม่ทราบ	47.9	65.5	60.3	38.8	29.3	28.2	20.5	27.1	20.3	20.5	19.9

ที่มา : ปี 2548 - Q (ไตรมาส) 2/2553 : สำนักงานสถิติแห่งชาติ * ข้อมูล Q (ไตรมาส) 3/2553 เป็นข้อมูลสำนักงานสถิติแห่งชาติ ณ เดือนสิงหาคม 2553



ตาราง 3 ผู้มีงานทำจำแนกตามอาชีพ ปี 2548 - ปัจจุบัน

หน่วยนับ : พันคน

ประเภทอาชีพ	2548	2549	2550	2551	Q1 /2552	Q2 /2552	Q3 /2552	Q4 /2552	Q1 /2553	Q2 /2553	Q3* /2553
รวม	35,257.2	35,685.5	36,249.5	37,016.6	36,502.8	37,699.3	38,371.5	38,251.6	37,434.3	37,515.0	38,715.0
1. ผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้จัดการ	2,514.1	2,489.2	2,508.4	1,373.1	1,060.7	1,047.6	1,002.7	1,064.2	993.0	1,230.0	1,241.4
2. ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ	1,410.5	1,450.7	1,417.3	1,493.3	1,459.4	1,487.1	1,544.6	1,583.9	1,615.8	1,576.1	1,614.7
3. ผู้ประกอบวิชาชีพด้านเทคนิคสาขาต่าง ๆ และอาชีพที่เกี่ยวข้อง	1,443.3	1,495.5	1,550.1	1,532.3	1,555.3	1,519.5	1,507.1	1,520.7	1,466.4	1,463.9	1,625.1
4. เสมียน	1,285.6	1,288.6	1,339.8	1,380.9	1,422.0	1,426.2	1,524.8	1,508.2	1,484.5	1,474.2	1,575.6
5. พนักงานบริการและพนักงานในร้านค้าและตลาด	5,033.8	5,023.3	5,200.1	6,061.2	6,790.9	6,654.2	6,573.9	6,690.8	7,168.8	6,822.9	6,568.3
6. ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในการเกษตรและการประมง	11,844.3	12,496.4	12,699.5	13,179.3	11,280.1	13,122.5	14,756.0	13,681.6	11,422.7	12,170.5	14,889.7
7. ผู้ปฏิบัติงานด้านความสามารถทางฝีมือและธุรกิจการค้าที่เกี่ยวข้อง	4,182.6	4,033.3	4,047.9	4,329.9	4,803.1	4,800.2	4,416.3	4,246.4	4,828.4	4,929.8	4,054.4
8. ผู้ปฏิบัติการโรงงานและเครื่องจักรและผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ	2,972.4	2,969.2	3,053.6	3,024.6	3,103.8	2,951.7	2,814.0	3,015.9	3,171.5	3,103.6	3,094.2
9. อาชีพขั้นพื้นฐานต่าง ๆ ในด้านการขายและการให้บริการ	4,526.3	4,386.2	4,376.2	4,545.2	4,997.3	4,666.6	4,220.7	4,928.3	5,268.3	4,729.1	4,043.2
10. คนงานซึ่งมิได้จำแนกไว้ในหมวดอื่น	44.2	53.2	56.5	33.7	30.2	23.8	11.4	11.7	14.9	14.9	8.5

ที่มา : ปี 2548 – Q (ไตรมาส) 2/2553 : สำนักงานสถิติแห่งชาติ

* ข้อมูล Q (ไตรมาส) 3/2553 เป็นข้อมูลสำนักงานสถิติแห่งชาติ ณ เดือนสิงหาคม 2553



ตาราง 4 ผู้มีงานทำจำแนกตามระดับการศึกษา ปี 2550 - ปัจจุบัน

หน่วยนับ : พันคน

ระดับการศึกษา	2550	Q2 /2551	Q3 /2551	Q4 /2551	Q1 /2552	Q2 /2552	Q3 /2552	Q4 /2552	Q1 /2553	Q2 /2553	Q3* /2553
รวม	36,249.5	36,859.8	37,836.6	37,550.0	36,502.8	37,699.3	38,371.5	38,251.6	37,434.3	37,515.0	38,715.0
1. ไม่มีการศึกษา	1,227.5	1,087.6	1,105.7	1,142.8	1,070.3	1,129.9	1,173.3	1,139.4	1,107.7	1,100.2	1,271.9
2. ต่ำกว่าประถมศึกษา	11,597.6	11,253.9	11,783.1	11,645.7	11,022.1	11,304.9	11,591.3	11,377.0	10,724.7	10,634.8	10,783.3
3. ประถมศึกษา	8,254.1	8,392.4	8,688.8	8,603.6	8,330.2	8,419.7	8,743.5	8,587.8	8,559.1	8,565.7	8,817.4
4. มัธยมศึกษาตอนต้น	5,320.9	5,671.8	5,708.4	5,669.1	5,511.2	5,956.9	5,816.0	5,883.9	5,911.4	5,983.0	6,104.6
5. มัธยมศึกษาตอนปลาย	4,522.5	4,879.7	4,790.7	4,775.2	4,848.6	5,014.0	5,050.5	5,198.4	5,127.5	5,240.4	5,244.4
- สายสามัญ	3,326.2	3,628.0	3,565.1	3,572.3	3,597.8	3,742.7	3,733.7	3,848.3	3,797.9	3,920.4	3,947.1
- สายอาชีวศึกษา	1,182.2	1,240.5	1,209.5	1,187.9	1,237.2	1,261.8	1,305.6	1,335.7	1,319.8	1,310.4	1,279.0
- สายวิชาการศึกษา	14.0	11.2	16.1	15.0	13.6	15.6	11.2	14.5	9.8	9.6	18.2
6. อุดมศึกษา	5,157.2	5,420.1	5,602.9	5,563.4	5,598.8	5,768.7	5,908.2	5,938.0	5,886.6	5,879.4	6,335.2
- สายวิชาการ	2,808.8	3,005.2	3,103.7	3,111.3	3,140.0	3,193.9	3,287.5	3,389.3	3,303.4	3,288.5	3,576.8
- สายวิชาชีพ	1,539.2	1,674.2	1,741.4	1,691.4	1,709.9	1,809.7	1,832.5	1,782.0	1,782.7	1,838.6	2,001.5
- สายวิชาการศึกษา	755.2	740.7	757.8	760.7	748.9	755.5	788.2	766.7	800.5	752.3	756.9
7. การศึกษาอื่น ๆ	30.6	32.4	30.7	23.6	26.7	22.9	18.4	37.5	1,107.7	31.0	57.7
8. ไม่ทราบ	139.1	121.9	126.0	126.8	94.9	85.9	70.5	89.6	10,724.7	80.6	100.6

ที่มา : ปี 2550 – Q (ไตรมาส) 2/2553 : สำนักงานสถิติแห่งชาติ

* ข้อมูล Q (ไตรมาส) 3/2553 เป็นข้อมูลสำนักงานสถิติแห่งชาติ ณ เดือนสิงหาคม 2553



ตาราง 5 จำนวนผู้ปฏิบัติงานทำที่อยู่ในแรงงานนอกระบบจำแนกตามอุตสาหกรรม และเพศ ทัวราชอาณาจักร ปี 2551 - 2553

หน่วยนับ : พันคน

ประเภทอุตสาหกรรม	2551			2552			2553		
	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง
ยอดรวม	24,105.7	13,005.8	11,099.9	24,317.8	13,196.4	11,121.4	24,133.74	13,000.89	11,132.85
ภาคเกษตร	14,968.1	8,359.6	6,608.5	14,757.5	8,355.5	6,401.9	14,485.52	8,084.30	6,401.22
เกษตรกรรม การล่าสัตว์ และการป่าไม้	14,609.6	8,094.7	6,514.9	14,374.4	8,065.2	6,309.1	14,215.97	7,883.87	6,332.10
การประมง	358.5	264.9	93.6	383.1	290.3	92.8	269.55	200.43	69.12
นอกภาคเกษตร	9,137.6	4,646.2	4,491.4	9,560.3	4,840.9	4,719.5	9,648.22	4,916.59	4,731.63
การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	6.4	5.3	1.0	9.7	6.7	3.0	4.59	3.19	1.40
การผลิต	1,181.9	486.8	695.1	1,331.6	595.4	736.3	1,102.39	507.00	595.39
การไฟฟ้า แก๊สและการประปา	4.3	3.4	1.0	0.5	0.5	-	1.60	1.12	0.48
การก่อสร้าง	967.4	844.4	123.0	915.6	796.8	118.8	970.11	829.19	140.92
การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ จักรยานยนต์ ของใช้ส่วนบุคคล ฯ	3,733.3	1,794.3	1,939.0	3,860.7	1,836.8	2,023.9	4,036.01	1,914.10	2,121.91
โรงแรมและภัตตาคาร	1,747.9	6,07.2	1,140.7	1,886.9	629.5	1,257.4	1,862.17	649.04	1,213.13
การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม	564.1	518.7	45.4	583.1	543.7	39.4	521.78	484.00	37.78
ตัวกลางทางการเงิน	12.6	4.7	7.8	13.6	5.6	8.0	16.20	6.83	9.37
บริการด้านอสังหาริมทรัพย์ การให้เช่าและบริการทางธุรกิจ	194.2	117.9	76.3	200.6	132.7	67.8	231.13	149.92	81.21
การบริหารราชการและการป้องกันประเทศ รวมทั้งการประกันสังคมภาคบังคับ	51.0	35.4	15.6	106.7	63.5	43.2	154.17	92.43	61.73
การศึกษา	62.4	20.1	42.3	77.4	32.2	45.1	113.07	43.60	69.46
การบริการด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์	91.8	17.0	74.8	107.6	20.8	86.8	101.02	32.95	68.08
การให้บริการชุมชน สังคม และบริการส่วนบุคคลอื่น ๆ	495.3	188.2	307.1	445.3	173.0	272.3	512.46	201.26	311.19
ลูกจ้างในครัวเรือนส่วนบุคคล	23.7	1.5	22.2	20.0	2.5	17.5	21.54	1.95	19.59
องค์กรระหว่างประเทศและองค์กรต่างประเทศอื่น ๆ และสมาชิก	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ไม่ทราบ	1.2	1.2	1.2	1.0	1.0	-	-	-	-

ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ



ตาราง 6 จำนวนตำแหน่งงานว่าง / ผู้สมัครงานและการบรรจุงานจำแนกตามภูมิภาคและเพศ ไตรมาส 2 ปี 2553 และ ไตรมาส 3 ปี 2553

ภูมิภาค	ไตรมาส 2/2553 (เมษายน - มิถุนายน 2553)										ไตรมาส 3/2553 (กรกฎาคม - กันยายน 2553)									
	ตำแหน่งงานว่าง (อัตรา)				ผู้ลงทะเบียนสมัครงาน (อัตรา)			บรรจุงาน (อัตรา)			ตำแหน่งงานว่าง (อัตรา)				ผู้ลงทะเบียนสมัครงาน (อัตรา)			บรรจุงาน (อัตรา)		
	รวม	ชาย	หญิง	ไม่ระบุ	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	ไม่ระบุ	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง
กรุงเทพมหานคร	20,149	5,116	2,731	12,302	29,657	12,234	17,423	9,033	4,000	5,033	37,955	14,451	4,195	19,309	30,088	12,587	17,501	15,084	6,486	8,598
ภาคกลาง	37,562	10,024	4,347	23,191	50,891	22,424	28,467	32,570	13,542	19,028	41,543	10,478	3,720	27,345	41,475	19,152	22,323	35,543	15,112	20,431
ภาคเหนือ	16,208	2,691	1,455	12,062	23,825	10,787	13,038	12,496	5,181	7,315	11,360	1,723	1,038	8,599	17,151	8,092	9,059	12,326	5,434	6,892
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	18,029	2,661	2,294	13,074	30,718	14,555	16,163	15,104	6,339	8,765	15,370	2,112	1,390	11,868	24,940	12,247	12,693	17,859	8,333	9,526
ภาคใต้	14,079	1,903	1,549	10,627	17,469	6,923	10,546	13,355	4,778	8,577	17,358	3,754	2,861	10,743	12,026	5,321	6,705	11,821	4,617	7,204
ทั่วประเทศ	106,027	22,395	12,376	71,256	152,560	66,923	85,637	82,558	33,840	48,718	123,586	32,518	13,204	77,864	125,680	57,399	68,281	92,633	39,982	52,651

ที่มา : กรมการจัดหางาน



ตาราง 7 จำนวนตำแหน่งงานว่าง ผู้สมัครงาน และการบรรจุงานจำแนกตามการศึกษา ไตรมาส 2 ปี 2553 และไตรมาส 3 ปี 2553

วุฒิการศึกษา	ไตรมาส 2/2553 (เมษายน - มิถุนายน 2553)			ไตรมาส 3/2553 (กรกฎาคม - กันยายน 2553)		
	ตำแหน่งงานว่าง (อัตรา)	ผู้ลงทะเบียนสมัครงาน (คน)	บรรจุงาน (คน)	ตำแหน่งงานว่าง (อัตรา)	ผู้ลงทะเบียนสมัครงาน (คน)	บรรจุงาน (คน)
รวม	106,027	152,560	82,558	123,586	125,680	92,632
ประถมศึกษาและต่ำกว่า	16,285	36,016	11,683	19,597	30,706	15,282
มัธยมศึกษา	33,531	56,108	33,137	39,189	47,612	36,544
ปวช.	15,995	10,229	6,090	18,989	7,655	6,457
- พาณิชย	150	3,570	2,480	97	2,900	2,652
- ช่าง	227	2,771	1,754	305	2,290	1,933
- อื่นๆ	15,618	3,888	1,856	18,587	2,465	1,872
ปวส.	17,445	14,081	10,448	20,325	10,688	11,510
- พาณิชย	269	6,517	5,363	148	4,993	6,096
- ช่าง	348	4,339	3,521	531	3,310	3,585
- อื่นๆ	16,828	3,225	1,564	19,646	2,385	1,829
อนุปริญญา	7,085	582	313	7,926	463	354
ปริญญาตรี	15,327	34,540	20,712	17,296	27,242	22,251
ปริญญาโท	349	1,000	175	253	1,308	274
ปริญญาเอก	10	4	0	11	6	1
อื่น ๆ	0	0	0	0	0	0

ที่มา : กรมการจัดหางาน



ตาราง 8 จำนวนตำแหน่งงานว่าง ผู้สมัครงาน และการบรรจุงานจำแนกตามอาชีพ ไตรมาส 2 ปี 2553 และไตรมาส 3 ปี 2553

ประเภทอาชีพ	ไตรมาส 1/2553 (มกราคม - มีนาคม 2553)			ไตรมาส 2/2553 (กรกฎาคม - กันยายน 2553)		
	ตำแหน่งงานว่าง (อัตรา)	ผู้ลงทะเบียนสมัครงาน (คน)	บรรจุงาน (คน)	ตำแหน่งงานว่าง (อัตรา)	ผู้ลงทะเบียนสมัครงาน (คน)	บรรจุงาน (คน)
รวม	106,027	152,560	82,558	123,586	125,680	
1. ผู้จัดการ/ผู้บริหาร	2,370	3,875	1,344	2,273	3,451	1,404
2. ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ	6,606	8,838	5,107	6,275	7,672	5,271
3. ช่างเทคนิคและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง	10,724	14,645	8,248	13,142	11,398	8,923
4. เสมียน เจ้าหน้าที่	16,505	25,960	14,801	18,284	19,314	15,166
5. พนักงานบริการ พนักงานขายในร้านค้าและตลาด	14,867	20,932	9,894	20,531	18,561	12,879
6. ผู้ปฏิบัติงานฝีมือด้านการเกษตรและประมง (แปรรูปขั้นพื้นฐาน)	594	938	331	612	943	271
7. ผู้ปฏิบัติงานโดยใช้ฝีมือในธุรกิจต่างๆ	8,664	10,059	4,094	10,720	8,264	4,843
8. ผู้ปฏิบัติงานในโรงงาน ผู้ควบคุมเครื่องจักรและผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบกร	11,761	9,955	6,611	18,157	9,520	8,462
9. อาชีพงานพื้นฐาน	33,176	57,035	31,781	33,390	46,378	35,185
T ผู้ฝึกงาน	760	323	347	202	179	229

ที่มา : กรมการจัดหางาน



ตาราง 9 จำนวนตำแหน่งงานว่าง และการบรรจุงานจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม ไตรมาส 2 ปี 2553 และไตรมาส 3 ปี 2553

ประเภทอุตสาหกรรม	ไตรมาส 2/2553 (เมษายน - มิถุนายน 2553)		ไตรมาส 3/2553 (กรกฎาคม - กันยายน 2553)	
	ตำแหน่งงานว่าง (อัตรา)	บรรจุงาน (คน)	ตำแหน่งงานว่าง (อัตรา)	บรรจุงาน (คน)
รวม	106,027	82,558	123,586	92,633
A เกษตรกรรม การล่าสัตว์ และการป่าไม้	1,281	853	1,138	923
B การประมง	73	51	71	61
C การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	282	182	485	466
D การผลิต	48,807	40,109	57,575	45,500
E การไฟฟ้า แก๊ส และการประปา	197	127	350	147
F การก่อสร้าง	2,869	1,800	4,298	2,221
G การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ จักรยานยนต์ ของใช้ส่วนบุคคลและของใช้ในครัวเรือน	24,204	18,309	26,133	20,632
H โรงแรมและภัตตาคาร	6,153	3,519	9,814	4,522
I การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม	3,455	2,087	3,288	2,798
J ตัวกลางทางการเงิน	1,300	865	2,090	1,379
K บริการด้านอสังหาริมทรัพย์ การให้เช่า และบริการทางธุรกิจ	7,331	5,975	10,701	7,606
L การบริหารราชการ และการป้องกันประเทศ รวมทั้งการประกันสังคมภาคบังคับ	4,156	3,816	2,877	2,629
M การศึกษา	2,642	2,545	1,097	1,195
N การบริการด้านสุขภาพและงานด้านสังคมสงเคราะห์	1,031	858	1,383	966
O การให้บริการชุมชน สังคม และบริการส่วนบุคคลอื่นๆ	1,947	1,280	2,047	1,343
P ลูกจ้างในครัวเรือนส่วนบุคคล	292	179	238	244
Q องค์การระหว่างประเทศ และองค์การต่างประเทศอื่นๆ และสมาชิก	7	3	1	1

ที่มา : กรมการจัดหางาน



ตาราง 10 จำนวนตำแหน่งงานว่าง ผู้สมัครงาน และการบรรจุงานจำแนกตามอายุ ไตรมาส 2 ปี 2553 และไตรมาส 3 ปี 2553

ช่วงอายุ (ปี)	ไตรมาส 2/2553 (เมษายน - มิถุนายน 2553)						ไตรมาส 3/2553 (กรกฎาคม - กันยายน 2553)					
	ตำแหน่งงานว่าง		ผู้ลงทะเบียนสมัครงาน		บรรจุงาน		ตำแหน่งงานว่าง		ผู้ลงทะเบียนสมัครงาน		บรรจุงาน	
	อัตรา	ร้อยละ	คน	ร้อยละ	คน	ร้อยละ	อัตรา	ร้อยละ	คน	ร้อยละ	คน	ร้อยละ
รวม	106,027	100.00	152,560	100.00	82,558	100.00	123,586	100.00	125,680	100.00	92,633	100.00
15-17	2,922	2.76	3,012	1.97	2,488	3.01	1,463	1.18	1,548	1.23	1,075	1.16
18-24	40,133	37.85	43,846	28.74	27,827	33.71	46,313	37.47	34,201	27.21	26,290	28.38
25-29	30,453	28.72	31,389	20.57	23,130	28.02	35,831	28.99	27,125	21.58	27,318	29.49
30-39	21,099	19.90	45,210	29.63	21,886	26.51	26,210	21.21	37,580	29.90	27,994	30.22
40-49	8,629	8.14	22,838	14.97	6,085	7.37	10,106	8.18	19,708	15.68	8,367	9.03
50-59	2,478	2.34	6,092	3.99	1,122	1.36	3,158	2.56	5,302	4.22	1,533	1.65
60 ปีขึ้นไป	313	0.30	173	0.11	20	0.02	505	0.41	216	0.17	56	0.06

ที่มา : กรมการจัดหางาน



ตาราง 11 จำนวนแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองถูกกฎหมายคงเหลือจำแนกตามประเภท และภูมิภาค ณ เดือนกันยายน 2553

ภูมิภาค	แรงงานต่างด้าวเข้าเมืองถูกกฎหมาย (คน)											
	รวมทั้งหมด	ตลอดชีพ	ชั่วคราว (มาตรา 9)	ส่งเสริมการ ลงทุนและ กฎหมายอื่น (มาตรา 12)	แรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงาน ตาม MOU				แรงงานต่างด้าวพิสูจน์สัญชาติและได้รับ ใบอนุญาตทำงาน			
					รวม	พม่า	ลาว	กัมพูชา	รวม	พม่า	ลาว	กัมพูชา
ทั่วราชอาณาจักร	271,762	14,423	69,234	22,973	22,817	582	8,376	13,859	142,315	78,669	27,215	36,431
กรุงเทพมหานคร	146,599	7,306	39,586	13,284	8,024	14	2,938	5,072	78,399	44,026	14,527	19,846
ภาคกลาง	78,614	1,460	14,334	8,281	12,003	53	4,265	7,685	42,536	18,802	7,858	15,876
ภาคเหนือ	10,285	921	4,241	652	51	2	44	5	4,420	3,714	450	256
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	10,675	2,069	1,992	349	1,388	513	820	55	4,877	1,737	2,801	339
ภาคใต้	25,589	2,667	9,081	407	1,351	0	309	1,042	12,083	10,390	1,579	114

ที่มา : กรมการจัดหางาน

หมายเหตุ : แรงงานต่างด้าวเข้าเมืองถูกกฎหมาย หมายถึง

1.1 คนต่างด้าวที่ขออนุญาตทำงาน

(1) ขอบใบอนุญาตทำงาน

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

(2) แจ้งการทำงานให้อธิบดีทราบ

1.2 คนต่างด้าวที่ขออนุญาตการทำงานตามมาตรา 12 (มาตรา 10 เดิม)

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



ตาราง 12 จำนวนตำแหน่งแรงงานต่างด้าวประเภทชั่วคราว (มาตรา 9) และส่งเสริมการลงทุน (มาตรา 12) จำแนกตามสัญชาติ ณ เดือนกันยายน 2553

ประเภทอาชีพ	ญี่ปุ่น Japan	อังกฤษ English	จีน China	ฟิลิปปินส์ Philippines	อินเดีย India	อเมริกัน America	จีน ไต้หวัน Taiwan	ออสเตรเลีย Australia	เกาหลี ใต้ South Korea	ฝรั่งเศส France	เยอรมัน Germany	มาเลเซีย Malaysia	สัญชาติ อื่นๆ Others	รวม
รวม	23,704	8,523	8,948	7,060	8,035	6,860	4,626	2,589	3,230	2,225	484	626	24,612	101,522
1. ผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้จัดการ	13,831	2,852	3,320	1,056	4,278	2,009	2,009	982	1,352	892	300	414	10,181	43,476
2. ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ	3,629	1,659	1,461	190	2,125	904	1,377	568	882	666	25	67	5,653	19,206
3. ผู้ประกอบวิชาชีพด้านเทคนิคสาขาต่าง ๆ และอาชีพที่เกี่ยวข้อง	1,975	2,717	2,106	4,356	364	2,715	384	597	262	202	48	47	2,923	18,696
4. เสมียน	1,383	274	457	767	280	709	163	157	234	78	12	38	1,361	5,913
5. พนักงานบริการและพนักงานในร้านค้าและตลาด	607	195	140	150	93	99	95	36	55	67	3	16	924	2,480
6. ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตรและการประมง	512	104	477	82	149	53	167	41	101	24	60	9	445	2,224
7. ผู้ปฏิบัติงานด้านความสามารถทางฝีมือและธุรกิจการค้าที่เกี่ยวข้อง	406	210	63	36	127	50	72	54	43	91	8	9	715	1,884
8. ผู้ปฏิบัติการโรงงานและเครื่องจักรและผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ	387	121	229	92	133	68	94	43	104	11	13	8	339	1,642
9. อาชีพขั้นพื้นฐานต่าง ๆ ในด้านการขายและการให้บริการ	308	41	151	40	182	34	56	18	60	59	6	5	484	1,444
T. ผู้ฝึกงาน (Trainees)	172	146	94	123	76	46	25	18	40	53	6	6	417	1,222
X. ผู้ปฏิบัติงานซึ่งมีอาจจัดประเภทอาชีพได้	494	204	450	168	228	173	184	75	97	82	3	7	1,170	3,335

ที่มา : กรมการจัดหางาน สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว หมายเหตุ : คนงานต่างด้าว 1 คน ทำงานได้หลายตำแหน่ง



ตาราง 13 จำนวนแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมายที่ได้รับใบอนุญาตทำงานคงเหลือจำแนกตามประเภท และภูมิภาค ณ เดือนกันยายน 2553

ภูมิภาค	แรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมายที่ได้รับใบอนุญาตทำงานคงเหลือ (มาตรา 13) (คน)					
	รวมทั้งหมด	ชนกลุ่มน้อย	แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ มติ ครม. 2553 (พม่า ลาว กัมพูชา)			
			รวม	พม่า	ลาว	กัมพูชา
ทั่วราชอาณาจักร	956,832	24,577	932,255	812,984	62,792	56,479
กรุงเทพมหานคร	168,410	2,560	165,650	136,293	22,014	7,343
ภาคกลาง	397,258	4,278	392,980	323,775	24,840	44,365
ภาคเหนือ	144,563	17,150	127,413	124,281	2,578	554
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	14,563	88	14,475	5,896	6,977	1,602
ภาคใต้	232,038	301	231,737	222,739	6,383	2,615

ที่มา : กรมการจัดหางาน สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว

หมายเหตุ : แรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมาย หมายถึง แรงงานต่างด้าวที่ขออนุญาตการทำงานตามมาตรา 13

- (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 14 จำนวนแรงงานไทยที่ได้รับอนุญาตเดินทางไปทำงานต่างประเทศ
จำแนกตามภูมิภาค ไตรมาส 2 ปี 2553 และ ไตรมาส 3 ปี 2553

ภูมิภาค/ประเทศ	ไตรมาส 2/2553		ไตรมาส 3/2553	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เอเชีย				
มาเลเซีย	969	2.55	746	1.90
สิงคโปร์	3,874	10.19	2,641	6.71
บรูไน	1,012	2.66	886	2.25
ฮ่องกง	824	2.17	749	1.90
ญี่ปุ่น	1,625	4.28	1,553	3.95
ไต้หวัน	10,993	28.93	10,421	26.49
เกาหลีใต้	1,992	5.24	1,696	4.31
เวียดนาม	99	0.26	81	0.21
กัมพูชา	18	0.05	13	0.06
รวมประเทศอื่นๆในเอเชีย	2,698	7.10	2,703	6.87
ตะวันออกกลาง				
ซาอุดีอาระเบีย	213	0.56	141	0.36
กาตาร์	1,489	3.92	1,282	3.26
บาห์เรน	286	0.75	310	0.80
สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์	2,113	5.56	2,136	5.43
คูเวต	652	1.72	423	1.08
โอมาน	132	0.35	99	0.25
อิสราเอล	2,719	7.15	2,567	6.53
รวมประเทศอื่นๆใน M/E	207	0.54	133	0.34
แอฟริกา				
ลิเบีย	2,353	6.19	1,732	4.40
รวมประเทศอื่นๆในแอฟริกา	865	2.28	1,805	4.59
ภูมิภาคอื่นๆ				
สหรัฐอเมริกา	648	1.71	651	1.65
อังกฤษ	375	0.99	183	0.47
เยอรมนี	53	0.14	27	0.07
ออสเตรเลีย	57	0.15	25	0.06
อิตาลี	118	0.31	94	0.24
มาเลเซียเหนือ(ไชนีน)	5	0.01	1	0.00
รวมประเทศอื่นๆ	1,613	4.24	6,242	15.87
รวม	38,002	100.00	39,340	100.00

ที่มา : กรมการจัดหางาน สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ



ตาราง 15 การฝึกเตรียมเข้าทำงาน / ยกระดับฝึกเสริมทักษะฝีมือแรงงานจำแนกตามภูมิภาคและกลุ่มอาชีพ ไตรมาส 2 ปี 2553 และ ไตรมาส 3 ปี 2553

กลุ่มอาชีพ	ไตรมาส 2/2553 (เมษายน – มิถุนายน 2553) (คน)						ไตรมาส 3/2553 (กรกฎาคม – กันยายน 2553) (คน)					
	กรุงเทพฯ	ภาคกลาง	ภาคเหนือ	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ภาคใต้	ทั่วประเทศ	กรุงเทพฯ	ภาคกลาง	ภาคเหนือ	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ภาคใต้	ทั่วประเทศ
การฝึกเตรียมเข้าทำงาน	0	673	510	1,930	221	3,334	51	422	387	394	112	1,366
1. ช่างก่อสร้าง	0	0	12	91	27	130	0	29	10	1	21	61
2. ช่างอุตสาหกรรม	0	41	21	224	19	305	0	13	32	27	15	87
3. ช่างเครื่องกล	0	151	145	664	56	1,016	0	33	49	117	14	213
4. ช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ คอมพิวเตอร์	0	120	143	526	90	879	0	53	53	169	26	301
5. ช่างอุตสาหกรรมศิลป์	0	20	39	68	29	156	0	107	208	40	8	363
6. เกษตรอุตสาหกรรม	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
7. ธุรกิจและบริการ	0	341	150	357	0	848	51	187	35	40	28	341
ฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน	218	9,397	4,229	5,779	4,201	23,824	2,153	11,443	6,489	5,903	3,949	29,937
1. ช่างก่อสร้าง	0	231	356	833	101	1,521	27	480	168	378	132	1,185
2. ช่างอุตสาหกรรม	0	647	157	188	10	1,002	28	1,777	461	623	216	3,105
3. ช่างเครื่องกล	0	1,012	144	421	230	1,807	29	2,067	770	777	497	4,140
4. ช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ คอมพิวเตอร์	30	1,088	550	466	427	2,561	440	1,532	1,284	749	265	4,270
5. ช่างอุตสาหกรรมศิลป์	0	423	651	656	572	2,302	45	155	360	822	21	1,403
6. เกษตรอุตสาหกรรม	0	71	0	154	18	243	0	0	50	25	68	143
7. ธุรกิจและบริการ	188	5,925	2,371	3,061	2,843	14,388	1,584	5,432	3,396	2,529	2,750	15,691
ฝึกเสริมทักษะฝีมือแรงงาน	0	3,719	3,461	3,571	2,054	12,805	41	5,089	2,839	4,849	1,323	14,141
1. ช่างก่อสร้าง	0	394	835	420	136	1,785	0	763	350	362	224	1,699
2. ช่างอุตสาหกรรม	0	32	18	124	46	220	0	1,054	150	394	126	1,724
3. ช่างเครื่องกล	0	75	267	118	204	664	20	376	196	256	68	916
4. ช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ คอมพิวเตอร์	0	248	220	146	152	766	21	866	348	402	67	1,704
5. ช่างอุตสาหกรรมศิลป์	0	963	1,129	1,305	747	4,144	0	365	402	830	20	1,617
6. เกษตรอุตสาหกรรม	0	75	148	140	26	389	0	98	62	674	33	867
7. ธุรกิจและบริการ	0	1,932	844	1,318	743	4,837	0	1,567	1,331	1,931	785	5,614

ที่มา : กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน



ตาราง 16 การตรวจแรงงานจำแนกตามขนาดสถานประกอบการ ไตรมาส 3 ปี 2553 (กรกฎาคม - กันยายน 2553)

ขนาดสถานประกอบการ	สถานประกอบการที่ผ่านการตรวจ (แห่ง)	ลูกจ้างที่ผ่านการตรวจ (คน)				ผลการตรวจ (แห่ง)		การดำเนินการของเจ้าหน้าที่ (แห่ง)				
		ชาย	หญิง	เด็ก	รวม	ปฏิบัติถูกต้อง	ปฏิบัติไม่ถูกต้อง	แนะนำ	ออกหนังสือเรียกพบ	ออกคำสั่งให้ปฏิบัติ	เปรียบเทียบปรับ	ดำเนินคดีชั้นพนักงานสอบสวน
รวม	10,852	272,363	267,962	690	541,015	10,376	476	461	3	10	-	2
1 - 4 คน	2,919	3,299	3,346	19	6,664	2,848	71	70	-	1	-	-
5 - 9 คน	2,156	8,037	6,838	42	14,917	2,088	68	67	-	1	-	-
10 - 19 คน	1,898	14,476	11,681	59	26,216	1,750	148	142	1	5	-	-
20 - 49 คน	1,917	34,673	25,624	129	60,426	1,808	109	106	-	1	-	2
50 - 99 คน	850	33,888	26,116	46	60,050	807	43	42	1	-	-	-
100 - 199 คน	600	45,890	38,375	134	84,399	575	25	22	1	2	-	-
200 - 499 คน	357	53,820	54,866	92	108,778	350	7	7	-	-	-	-
500 - 999 คน	104	29,695	40,434	157	70,286	101	3	3	-	-	-	-
1,000 คน ⁺	51	48,585	60,682	12	109,279	49	2	2	-	-	-	-

ที่มา : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน



ตาราง 17 การตรวจความปลอดภัยในการทำงานจำแนกตามขนาดสถานประกอบการ ไตรมาส 3 ปี 2553 (กรกฎาคม - กันยายน 2553)

ขนาดสถานประกอบการ	สถานประกอบการที่ผ่านการตรวจ (แห่ง)	ลูกจ้างที่ผ่านการตรวจ (คน)			ผลการตรวจ (แห่ง)		การดำเนินการของเจ้าหน้าที่ (แห่ง)					
		ชาย	หญิง	รวม	ปฏิบัติถูกต้อง	ปฏิบัติไม่ถูกต้อง	แนะนำ	ออกคำสั่ง				ส่งเรื่องดำเนินคดี
								สั่งเอกสาร	พบ	ปรับปรุง	หยุดการใช้เครื่องจักร	
รวม	22,220	908,854	912,631	1,821,485	19,907	2,313	2,936	18	115	130	1	78
1 - 4 คน	4,116	5,729	4,344	10,073	3,921	195	157	-	3	2	-	2
5 - 9 คน	3,714	14,678	11,047	25,725	3,408	306	328	1	6	5	1	3
10 - 19 คน	3,605	28,784	21,057	49,841	3,167	438	487	4	10	13	-	11
20 - 49 คน	4,744	91,497	62,242	153,739	4,086	658	820	4	24	28	-	14
50 - 99 คน	2,512	103,370	77,508	180,878	2,167	345	449	5	21	25	-	7
100 - 199 คน	2,559	230,489	204,476	434,965	2,222	337	509	2	28	39	-	23
200 - 499 คน	626	122,890	117,564	240,454	565	61	98	1	12	7	-	8
500 - 999 คน	417	134,512	157,088	291,600	365	52	74	1	6	6	-	8
1,000 คน ⁺	250	201,367	279,956	481,323	229	21	29	-	5	5	-	2

หมายเหตุ : 1.ผลรวมจำนวนแห่ง ผลรวมจำนวนลูกจ้างไม่นับซ้ำ 2. สปก แต่ละแห่งที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องอาจมีการดำเนินการของเจ้าหน้าที่มากกว่า 1 กรณี

ที่มา : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ข้อมูล ณ วันที่ 22 ตุลาคม 2553



ตาราง 18 การตรวจความปลอดภัยในการทำงานจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม ไตรมาส 3 ปี 2553 (กรกฎาคม - กันยายน 2553)

ประเภทอุตสาหกรรม	สปก ที่ผ่านการตรวจ (แห่ง)	ลูกจ้าง ที่ผ่านการตรวจ (คน)	ผลการตรวจ (แห่ง)		การดำเนินการของเจ้าหน้าที่ (แห่ง)					ส่งเรื่อง ดำเนินคดี
			ปฏิบัติถูกต้อง	ไม่ถูกต้อง	แนะนำ	ออกคำสั่ง				
						สั่งเอกสาร	พบ	ปรับปรุง	หยุดการใช้เครื่องจักร	
รวม	22,220	1,821,485	19,907	2,313	2,936	18	115	130	1	78
1. เกษตรกรรม การล่าสัตว์ และการป่าไม้	277	9,385	264	13	18	-	-	-	-	-
2. การประมง	43	1,869	39	4	4	-	-	-	-	-
3. การทำเหมืองแร่ และเหมืองหิน	244	13,876	205	39	45	3	3	2	-	1
4. การผลิต	7,368	1,170,232	6,262	1,106	1,514	12	63	103	1	63
5. การไฟฟ้า ก๊าซ และการประปา	144	16,600	135	9	12	-	-	-	-	-
6. การก่อสร้าง	1,404	80,585	1,169	235	253	-	31	5	-	7
7. การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ รถจักรยานยนต์ ของใช้ส่วนบุคคล และของ ใช้ในครัวเรือน	7,859	218,430	7,294	565	686	1	10	10	-	2
8. โรงแรม และภัตตาคาร	1,709	94,282	1,563	146	176	1	5	3	-	-
9. การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้า และการคมนาคม	873	75,999	805	68	96	-	1	3	-	3
10. การเป็นสื่อกลางทางการเงิน	667	22,284	648	19	23	-	-	2	-	-
11. กิจการด้านอสังหาริมทรัพย์ การให้เช่า และกิจกรรม ทางธุรกิจ	1,024	64,985	953	71	69	-	1	-	-	1
12. การศึกษา	31	943	31	-	-	-	-	-	-	-
13. งานด้านสุขภาพ และงานสังคมสงเคราะห์	183	28,521	172	11	14	-	-	-	-	-
14. กิจกรรมด้านบริการชุมชน สังคม และการบริการส่วนบุคคลอื่น ๆ	384	23,190	357	27	26	1	1	2	-	1
15. ลูกจ้างในครัวเรือนส่วนบุคคล	10	304	10	-	-	-	-	-	-	-

หมายเหตุ : 1. ผลรวมจำนวนแห่ง ผลรวมจำนวนลูกจ้างไม่นับซ้ำ 2. สปก แต่ละแห่งที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องอาจมีการดำเนินการของเจ้าหน้าที่มากกว่า 1 กรณี

ที่มา : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ข้อมูล ณ วันที่ 22 ตุลาคม 25523



ตาราง 19 ข้อเรียกร้อง/ข้อพิพาท/ข้อขัดแย้ง ไตรมาส 2 ปี 2553 และไตรมาส 3 ปี 2553

ข้อเรียกร้อง/ข้อพิพาท/ข้อขัดแย้ง	ไตรมาส 2/2553 (มกราคม - มีนาคม 2553) (คน)			ไตรมาส 3/2553 (กรกฎาคม - กันยายน 2553) (คน)		
	แห่ง	ครั้ง	คน	แห่ง	ครั้ง	คน
การแจ้งข้อเรียกร้อง						
1. การแจ้งข้อเรียกร้อง	25	28	12,072	25	32	17,017
2. การยุติข้อเรียกร้อง	20	22	10,443	25	32	17,017
2.1 การยุติโดยไม่เกิดข้อพิพาทแรงงาน	19	21	10,288	23	29	14,128
- ตกลงกันเอง	19	21	10,288	22	28	14,053
- ถอนข้อเรียกร้อง	-	-	-	1	1	75
- อื่น ๆ	-	-	-	-	-	-
2.2 การเกิดข้อพิพาทแรงงาน	1	1	155	2	3	2,889
3. ข้อเรียกร้องยังไม่ยุติ	5	6	1,629	-	-	-
การเกิดข้อพิพาท/ยุติข้อพิพาทแรงงาน						
1. การเกิดข้อพิพาทแรงงาน	4	4	3,919	5	6	6,562
2. การยุติข้อพิพาทแรงงาน	2	2	3,606	5	6	6,562
- ยุติภายใน 5 วัน	2	2	3,606	1	1	2,636
- ยุติเกิน 5 วัน	-	-	-	4	5	3,926
- ชี้ขาดโดยบังคับ	-	-	-	-	-	-
- ชี้ขาดโดยสมัครใจ	-	-	-	-	-	-
- อื่น ๆ	-	-	-	-	-	-
3. ข้อพิพาทแรงงานยังไม่ยุติ	2	2	313	-	-	-
การเกิดข้อขัดแย้ง/ยุติข้อขัดแย้ง						
1. การเกิดข้อขัดแย้ง	15	22	5,792	19	22	3,152
2. การยุติข้อขัดแย้ง	14	21	5,778	19	22	3,152
- ตกลงกันได้	13	19	5,537	18	21	3,145
- ถอนเรื่อง	-	-	-	-	-	-
- ฟ้องศาลแรงงาน	1	2	241	1	1	7
- อื่น ๆ	-	-	-	-	-	-
3. การผลงงาน	-	-	-	-	-	-
4. ข้อขัดแย้งยังไม่ยุติ	1	1	14	1	1	68

หมายเหตุ : 1. ผลรวมจำนวนแห่ง ผลรวมจำนวนลูกจ้างไม่นับซ้ำ 2. สปก แต่ละแห่งที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องอาจมีการดำเนินการของเจ้าหน้าที่มากกว่า 1 กรณี

ที่มา : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ข้อมูล ณ วันที่ 22 ตุลาคม 25523



ตาราง 20 จำนวนสถานประกอบการและลูกจ้างจำแนกตามภูมิภาคและขนาดสถานประกอบการ ณ เดือนกันยายน 2553

ภูมิภาค ขนาด สปก.	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)
รวม	139,447	3,006,594	121,977	3,851,188	44,662	621,297	45,173	721,053	41,154	609,480	392,413	8,809,612
< 10 คน	98,732	351,242	79,389	285,611	33,695	113,942	33,639	108,461	31,040	104,622	276,495	963,878
10 - 19 คน	19,464	262,046	17,386	235,157	5,750	77,486	5,605	76,536	4,992	67,105	53,197	718,330
20 - 49 คน	12,779	386,651	13,119	402,631	3,465	103,324	3,739	111,176	3,058	93,290	36,160	1,097,072
50 - 99 คน	4,141	286,307	5,140	359,530	918	63,379	1,174	80,071	1,057	74,144	12,430	863,431
100 - 199 คน	2,238	312,910	3,412	479,725	466	64,584	543	75,440	604	82,539	7,263	1,015,198
200 - 499 คน	1,400	424,735	2,366	724,239	249	73,419	316	97,878	300	88,061	4,631	1,408,332
500 - 999 คน	429	294,572	764	527,303	88	59,424	109	73,166	81	54,087	1,471	1,008,552
≥ 1,000 คน	264	688,131	401	836,992	31	65,739	48	98,325	22	45,632	766	1,734,819

ที่มา : สำนักงานประกันสังคม

หมายเหตุ : 1. สปก. = สถานประกอบการ ผปต. = ผู้ประกันตน

2. เป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 ที่อยู่ในสถานประกอบการ



ตาราง 21 ตัวชี้วัดภาวะแรงงาน

ตัวชี้วัด	ไตรมาส 3/2550	ไตรมาส 4/2550	ไตรมาส 1/2551	ไตรมาส 2/2551	ไตรมาส 3/2551	ไตรมาส 4/2551	ไตรมาส 1/2552	ไตรมาส 2/2552	ไตรมาส 3/2552	ไตรมาส 4/2552	ไตรมาส 1/2553	ไตรมาส 2/2553	ไตรมาส 3/2553
อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน	73.58	72.92	71.36	72.95	73.4	72.81	71.40	73.13	73.49	73.00	71.67	71.90	73.00*
อัตราการจ้างงานในภาคเกษตรต่อกำลังแรงงานผู้มีงานทำ	41.73	41.64	35.72	38.33	42.46	42.09	35.35	38.41	41.53	40.39	35.10	35.70	40.90*
อัตราการจ้างงานนอกภาคเกษตรต่อกำลังแรงงานผู้มีงานทำ	58.27	58.36	64.28	61.67	57.54	57.91	64.65	61.59	58.47	59.61	64.90	64.30	59.10*
อัตราการจ้างงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิต	15.07	14.69	16.19	15.11	13.83	13.88	15.30	14.29	13.81	13.65	14.87	14.60	13.60*
อัตราการบรรจุนานต่อตำแหน่งงานว่าง	57.88	40.88	39.39	56.52	67.05	55.69	46.93	66.14	114.59	88.80	48.54	77.87	74.95
อัตราการบรรจุนานต่อผู้สมัครงาน	46.75	39.97	35.84	47.45	54.26	40.04	17.51	30.75	72.56	60.88	50.51	54.12	73.71
อัตราการว่างงาน - ทัวราชอาณาจักร	1.18	1.11	1.65	1.39	1.18	1.33	2.08	1.75	1.17	0.98	1.13	1.30	0.90*
อัตราการว่างงาน - กรุงเทพมหานคร	1.28	0.94	1.51	1.5	1.3	1.36	1.41	1.80	1.22	0.97	0.96	1.10	1.10*
อัตราการว่างงาน - ภาคกลาง	1.38	1.34	1.26	1.3	1.35	1.51	1.86	1.59	1.25	1.12	1.10	1.30	1.00*
อัตราการว่างงาน - ภาคเหนือ	1.28	1.00	1.61	1.29	1.05	1.00	1.76	1.42	1.18	0.74	0.91	1.10	1.10*
อัตราการว่างงาน - ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	0.97	0.97	2.19	1.44	1.05	1.13	2.42	2.0	1.01	0.80	1.35	1.30	0.80*
อัตราการว่างงาน - ภาคใต้	1.06	1.28	1.34	1.54	1.26	1.94	2.60	1.81	1.40	1.53	1.10	1.80	0.60*
อัตราการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของสถานประกอบการ	12.40	15.95	12.52	11.85	10.51	12.75	11.35	11.59	9.30	11.92	5.82	7.81	4.36
อัตราการไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดความปลอดภัยของสถานประกอบการ	16.06	24.45	18.01	13.75	10.48	15.44	16.02	16.84	13.23	17.65	14.08	12.33	10.41
อัตราการเกิดข้อพิพาทแรงงานต่อสถานประกอบการ 100,000 แห่ง	4.55	7.43	5.18	3.14	2.46	2.54	9.12	2.53	4.61	4.40	4.95	1.02	1.27
อัตราการเกิดข้อขัดแย้งต่อสถานประกอบการ 100,000 แห่ง	8.09	9.16	9.13	5.32	5.91	9.89	14.45	8.61	9.47	8.80	15.13	3.83	4.84

หมายเหตุ : * ให้ข้อมูลเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2553 เป็นตัวแทนในไตรมาส 3



คณะผู้จัดทำ

ที่ปรึกษา

นายสมเกียรติ
นายสุนันท์
นางเพชรรัตน์

ฉายะศรีวงศ์
โพธิ์ทอง
สินอวย

ปลัดกระทรวงแรงงาน
รองปลัดกระทรวงแรงงาน
ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาระบบรายได้และค่าจ้างขั้นต่ำ
ปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการสำนักเศรษฐกิจการแรงงาน
รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักเศรษฐกิจการแรงงาน
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ผู้จัดทำ

นางราตรี
นางศิริลักษณ์
นางสุจิตรา
นางสาวสุริรัตน์
นางสาวอรสา
นางสาวกมลวรรณ

เบญจาทิกุล
ฉะนันท์
พลฤทธิ์
ปรัชญาภินันท์
เปี่ยมดำรงค์
อุยโต

ผู้อำนวยการศูนย์ข้อมูลเศรษฐกิจการแรงงาน
นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล
เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล
งานวิชาการ

ขอบคุณผู้ร่วมจัดทำ

ทุกกรม / สำนักงานประกันสังคม ผู้อำนวยการสำนัก กลุ่มงาน
และเจ้าหน้าที่ทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานรวมทั้งหน่วยงานอื่น ๆ
ที่เกี่ยวข้องในการจัดทำสถานการณ์แรงงานของกระทรวงแรงงาน



ข้อมูลที่ปรากฏในรายงานสถานการณ์แรงงานฉบับนี้ เป็นข้อมูลเบื้องต้นหรือค่าประมาณ



ท่านสามารถติดตามรายละเอียดเนื้อหาสถานการณ์แรงงานทุกฉบับได้ที่ www.mol.go.th



หากท่านมีข้อสงสัยหรือข้อเสนอแนะประการใด กรุณาติดต่อศูนย์ข้อมูลเศรษฐกิจการแรงงาน

สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน หมายเลข 02 232 1159 - 60 E-mail : informal@mol.go.th

วิสัยทัศน์กระทรวงแรงงาน

“แรงงานมีผลิตภาพสูง มีความมั่นคงและมีคุณภาพชีวิตที่ดี”

ค้นหารายงานสถานการณ์แรงงานย้อนหลัง ได้ที่ www.mol.go.th เลือกนักวิชาการ

ศูนย์ข้อมูลเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงแรงงาน ถนนมิตรไมตรี แขวงดินแดง เขตดินแดง กรุงเทพมหานคร 10400