

5 ปี



ประโยชน์ที่ประชาชนได้รับ
กรส.



พระบรมราชโองการของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว
พระราชทานแก่ข้าราชการพลเรือน
เนื่องในโอกาสวันข้าราชการพลเรือน พุทธศักราช ๒๕๕๑

การปฏิบัติงานทุกอย่างของข้าราชการ มีผลเกี่ยวเนื่องถึงประโยชน์
ส่วนรวมของบ้านเมือง และประชาชนทุกคน เพราะฉะนั้น จึงจำเป็นที่ข้าราชการ
ทุกคนจะต้องทำหน้าที่ทุกๆ ประการให้บริสุทธิ์บริบูรณ์ โดยเต็มกำลังสติปัญญา
ความรู้ ความสามารถ เพื่อผลการปฏิบัติราชการทุกอย่างจักได้บรรลุ
ความสำเร็จอย่างสูง และบังเกิดประโยชน์อย่างดีที่สุดแก่ตน แก่หน้าที่ และแก่
แผ่นดิน

พระตำหนักจิตรลดารโหฐาน
วันที่ ๓๐ มีนาคม พุทธศักราช ๒๕๕๑





กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเป็นกระทรวงสำคัญของ
อารยประเทศ เพราะมิใช่เพียงแต่มีหน้าที่เกี่ยวกับแรงงานเฉพาะอย่างที่น่าสนใจ
แต่เส้นทางของภารกิจของกระทรวงฯ ก็คือ พัฒนาและพิทักษ์รักษาคุณค่า
ของความเป็นมนุษย์ในสังคมของประเทศอย่างต่อเนื่อง ประการสำคัญ
อีกประการหนึ่ง คือ เป็นกระทรวงที่นำเงินตราต่างประเทศเป็นจำนวนมาก

ซึ่งภาระที่หนักและมีเกียรตินี้ จะสำเร็จได้ก็ด้วยความร่วมมือของ
ผู้ที่ตระหนักถึงเป้าหมายนี้ร่วมกันเท่านั้น

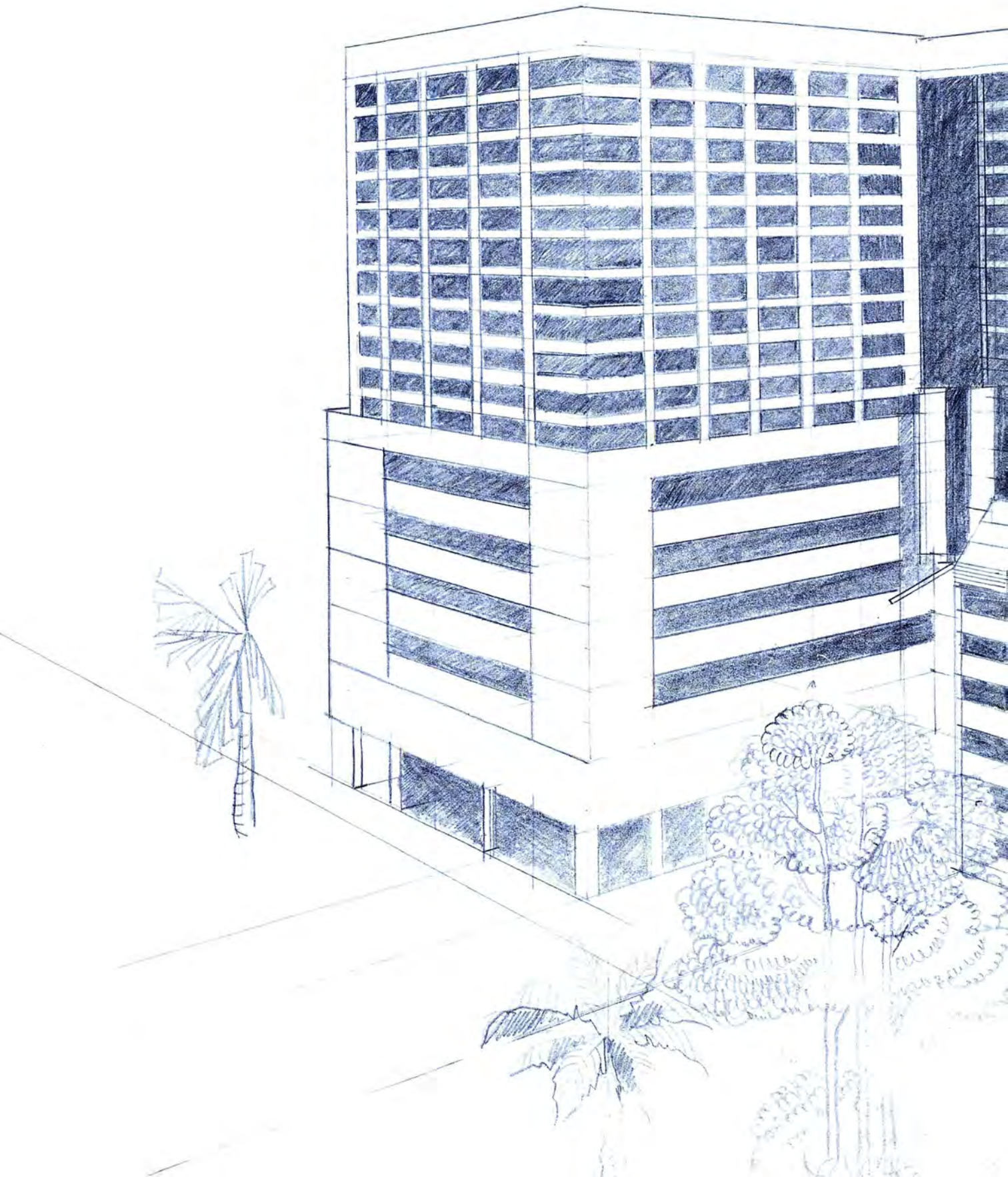
ในฐานะนักการเมือง ข้าพเจ้าจะไม่หลีกเลี่ยงที่จะสนับสนุน
อย่างเต็มกำลังไม่ว่าโอกาสใด



(นายจองชัย เทียงธรรม)

รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม





คำนำ

ในโอกาสที่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ก่อตั้งครบรอบ 5 ปี ในวันที่ 23 กันยายน 2541 นี้ นับเป็นความภาคภูมิใจของกระทรวงแรงงานฯ ที่ได้ปฏิบัติภารกิจเพื่อการยกระดับคุณภาพชีวิตให้แก่ผู้ใช้แรงงาน และผู้ด้อยโอกาส ทั่วประเทศมาเป็นเวลากว่าครึ่งทศวรรษ และโดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาวะวิกฤตเศรษฐกิจได้ส่งผลกระทบอย่างรุนแรงต่อผู้ใช้แรงงาน รวมถึงการดำรงชีวิตของประชาชน กระทรวงแรงงานฯ ต้องปรับกลยุทธ์การบริหารแรงงานและสวัสดิการสังคม เพื่อรองรับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น ในหลาย ๆ ด้าน

หนังสือ 5 ปี กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมฉบับนี้ ได้รวบรวมบทความด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม ที่อยู่ในความสนใจของประชาชนทั่วไป เพื่อเผยแพร่ข่าวสารการดำเนินงานของกระทรวงแรงงานฯ ให้เป็นที่ประจักษ์ทั่วกัน

ภารกิจต่าง ๆ ของกระทรวงแรงงานฯ สำเร็จลงได้ก็ด้วยความร่วมมือร่วมใจของทุกหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน ผสมผสานกับความมานะบากบั่นเสียสละของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุกท่านของกระทรวงที่มุ่งมั่นปฏิบัติงานเพื่อช่วยเหลือปวงประชา ดังคำขวัญ "รวมกันเป็นหนึ่ง เป็นที่พึ่งของประชาชน"

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

23 กันยายน 2541

สารบัญ

๒๐๒๐๒๐๒๐๒๐

หน้า

* ข้อคิดรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม	5
* ข้อคิดรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม	7
คำนำ	11
สารบัญ	12

ส่วนที่ 1: บทความผู้บริหาร

* ปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม	16
* รองปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (นายอำพล สิงห์โกวินท์)	18
* อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	25

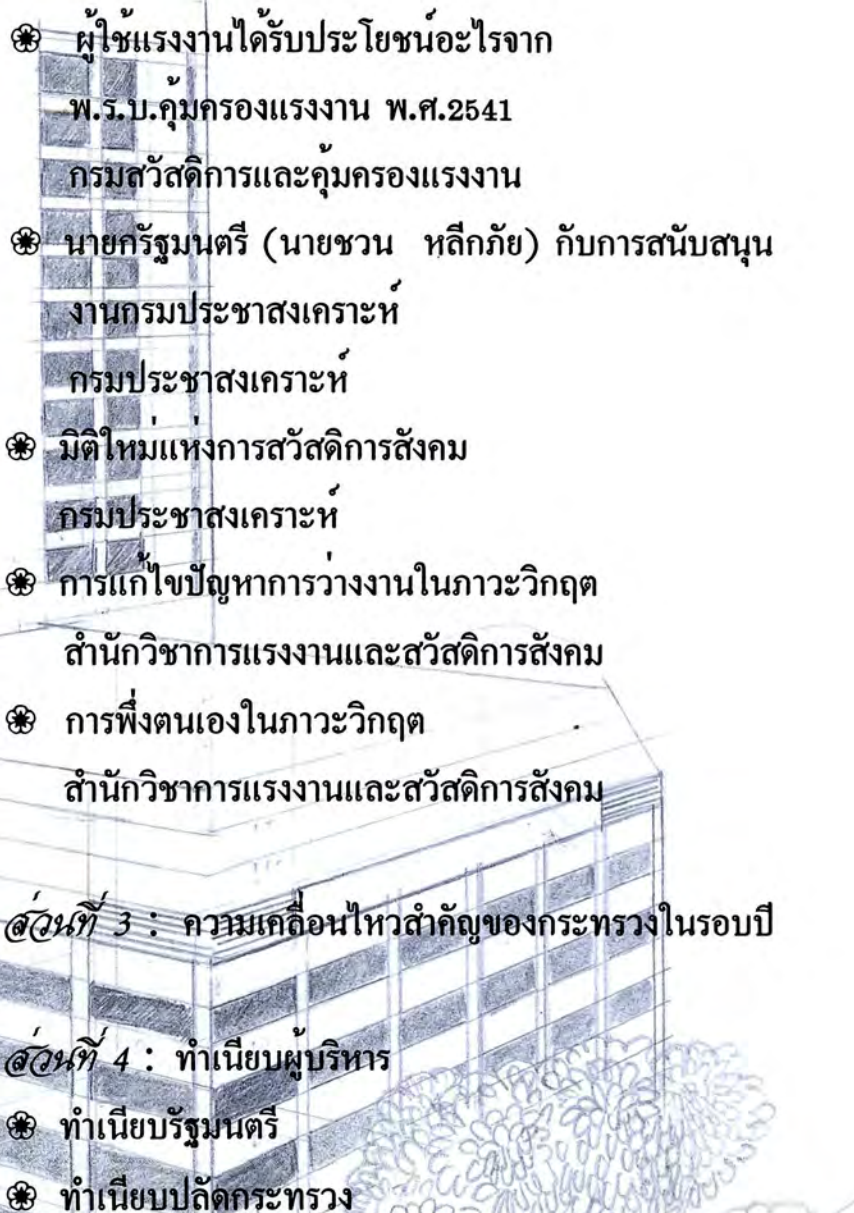
ส่วนที่ 2 : ประโยชน์ที่ประชาชนได้รับ

* การช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้าง กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	33
* โอกาสการมีงานทำในภาวะวิกฤต กรมการจัดหางาน	38
* กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ทางเลือกหนึ่งเพื่อการมีงานทำในยามวิกฤต กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	43
* การประกันการว่างงาน สำนักงานประกันสังคม	45

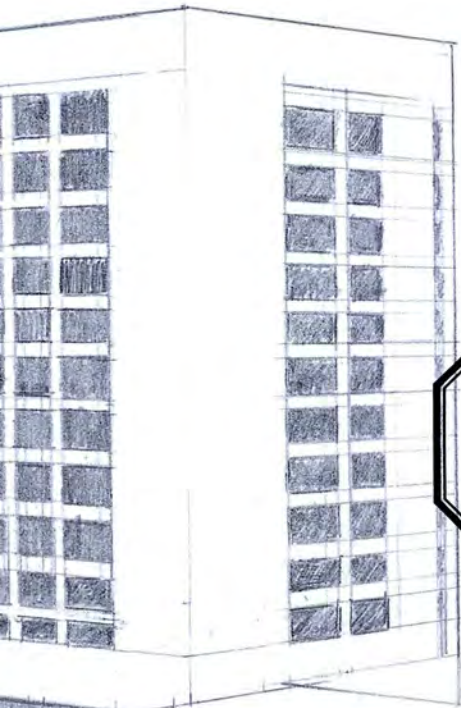
สารบัญ

๒๐๒๐๒๐๒๐

หน้า

- 
- | | |
|---|-----|
| * ผู้ใช้แรงงานได้รับประโยชน์อะไรจาก
พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน | 52 |
| * นายกรัฐมนตรี (นายชวน หลีกภัย) กับการสนับสนุน
งานกรมประชาสัมพันธ์
กรมประชาสัมพันธ์ | 60 |
| * มิติใหม่แห่งการสวัสดิการสังคม
กรมประชาสัมพันธ์ | 64 |
| * การแก้ไขปัญหาการว่างงานในภาวะวิกฤต
สำนักวิชาการแรงงานและสวัสดิการสังคม | 71 |
| * การพึ่งตนเองในภาวะวิกฤต
สำนักวิชาการแรงงานและสวัสดิการสังคม | 80 |
| ตอนที่ 3 : ความเคลื่อนไหวสำคัญของกระทรวงในรอบปี | 83 |
| ตอนที่ 4 : ทำเนียบผู้บริหาร | |
| * ทำเนียบรัฐมนตรี | 101 |
| * ทำเนียบปลัดกระทรวง | 109 |





ส่วนที่ 1
บทความผู้บริหาร





ผ่น จันทรปาน

ปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

วันที่ดำรงตำแหน่ง 1 ตุลาคม 2538 - 30 กันยายน 2541

18 : 5 ปี กรธ.



อำพล สิงห์โกวินท์

รองปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

วันที่ดำรงตำแหน่ง 1 ตุลาคม 2540 - 30 กันยายน 2541

แรงงานในปี พ.ศ. 2542

อำพล สิงห์โกวิท **

วิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในปี 2541 นี้ มีผลกระทบอย่างมากต่อภาวะความเป็นอยู่ของแรงงาน กล่าวคือ เมื่อสินค้าผลิตขายไม่ออกก็ดี ต้นทุนในการผลิตสูงขายผู้ต่างประเทศไม่ได้ก็ดี หรือขาดสภาพคล่องก็ดี ผลสุดท้ายที่เกิดขึ้นก็คือ ลูกจ้างถูกเลิกจ้าง ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นผู้หาเลี้ยงปากเลี้ยงท้องของตนเอง และหลาย ๆ คนต้องเลี้ยงดูครอบครัวซึ่งมีหลายปากหลายท้อง ดังนั้นเมื่อผู้หาเลี้ยงครอบครัวต้องพ้นจากหน้าที่การงาน รายได้ประจำชะงักไป ความเดือดร้อนจึงเกิดขึ้น

ภารกิจหน้าที่ของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมจะต้องเข้าไปช่วยดูแลให้ลูกจ้างเหล่านี้ได้รับเงินชดเชยตามกฎหมาย รวมทั้งดูแลให้ได้รับเงินค่าจ้างและค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่มีอยู่ตามข้อตกลง หลังจากนั้นคงต้องดูแลให้คนเหล่านี้ได้มีงานทำใหม่เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของนายจ้างรายใหม่ ยิ่งไปกว่านั้นยังคงจะต้องช่วยดูแลทางด้านสวัสดิการของลูกจ้างและครอบครัวอีกด้วย อาทิเช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียน เงินค่ายังชีพในกรณีที่ไม่มีเงินเลี้ยงดูครอบครัว หรือแม้แต่ทุนประกอบอาชีพ

จากบทบาทของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ที่มีค่อนข้างกว้างขวางในการให้ความช่วยเหลือแก่ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างนี้เอง จึงทำให้ประชาชนและรัฐบาลให้ความสำคัญต่อกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมค่อนข้างมาก ภายในช่วงระยะเวลาสั้น ๆ เพียง 5 ปี ที่สถาปนากระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมขึ้นมา กล่าวได้ว่าเป็นกระทรวงที่ได้รับการกล่าวขานถึงมากที่สุด ด้วยเหตุนี้เอง ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2542 กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม จึงได้รับความไว้วางใจให้ได้รับงบประมาณเพิ่มขึ้นจากหลาย ๆ ทางด้วยกัน คือ นอกจาก

** รองปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม อดีตเคยดำรงตำแหน่งเลขาธิการสำนักงานประกันสังคม (พ.ศ. 2533-2537) และอธิบดีกรมประชาสงเคราะห์ (พ.ศ. 2537-2540)

จะเพิ่มโดย วิธีงบประมาณปกติแล้ว ยังได้รับเงินกู้จากธนาคารโลก ธนาคารพัฒนาเอเชีย และ OECF รวมทั้งยังจะได้รับเงินงบกลาง เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานเพิ่มเติมเป็นพิเศษอีก รวมแล้วในปี 2542 กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม จะมียังงบประมาณถึงประมาณ 17,000 ล้านบาท เมื่อเทียบกับ 10,000 ล้านบาทในปี 2541 งานส่วนใหญ่จะเน้นหนักอยู่ที่ การพัฒนาฝีมือแรงงาน สำหรับการฝึกฝีมือให้แก่บรรดาผู้หางานทำหรือผู้ที่ถูกเลิกจ้าง เฉพาะ ในส่วนรับผิดชอบของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานกรมเดียว ในปี 2542 จะต้องฝึกทั้งสิ้น 660,000 คน ใช้งบประมาณ 4,202 ล้านบาท ซึ่งเทียบกับปี 2541 เป้าหมายการฝึกเพียง 230,000 คน งบประมาณ 1,345 ล้านบาท

ในปี พ.ศ. 2542 ยังเป็นปีที่เข้าสู่จุดหัวเลี้ยวหัวต่อของงานประกันสังคม เพราะปี นี้เป็นปีแรกที่จะเริ่มมีการเก็บเงินสมทบเพื่อการประกันชราภาพและสงเคราะห์บุตร หรือนัย หนึ่งเป็นการเข้าสู่เฟสที่สองของการประกันสังคม โดยเฟสที่หนึ่งนั้น เป็นเรื่องของการประกัน เกี่ยวกับการเจ็บป่วย คลอดบุตร ตาย ทูพพลภาพ การดำเนินงานในเฟสที่สองนี้ จะต้อง วางระเบียบ กฎเกณฑ์ในการจ่ายประโยชน์ทดแทนให้รัดกุม มีการแก้ไขกฎหมาย การประชา - สัมพันธ์ และที่สำคัญ ก็คือการปรับปรุงระบบงานทะเบียนผู้ประกันตนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพราะการประกันชราภาพ เป็นการประกันระยะยาว หากข้อมูลไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ ปัญหาจะ ตามมาอย่างมากภายในภายหลัง

ยิ่งไปกว่านั้น สืบเนื่องจากภาวะวิกฤตครั้งนี้ทำให้ลูกจ้างเรียกร้องเรื่องการ ประกันการว่างงานมากยิ่งขึ้น การเตรียมการทางด้านนี้จึงเป็นสิ่งจำเป็น ที่จะเกี่ยวพันไปถึง สำนักจัดหางานของกรมการจัดหางาน ซึ่งจะต้องพัฒนาระบบการจัดหางานภายในประเทศให้ มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และอาจต้องขยายสำนักจัดหางานเพิ่มขึ้น เพราะการประกันการ ว่างงานจะมีเงื่อนไขที่สำคัญก็คือ ผู้ประกันตนที่ว่างงาน จะต้องไปทำงานตามที่สำนักงาน จัดหางานส่งไป และจะต้องรายงานตัวต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ทุกเดือน ซึ่งส่วนมากมักจัดให้ รายงานตัวกับสำนักงานจัดหางาน เพื่อความสะดวกในการจัดหางานให้ทำ

กรมประชาสงเคราะห์เป็นอีกกรมหนึ่งที่มีบทบาทค่อนข้างมากในการเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของคนที่ได้รับผลกระทบจากการเลิกจ้าง ไม่ว่าจะเป็นการให้การสงเคราะห์ครอบครัวโดยจ่ายเป็นเงินอุดหนุนให้ในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า การจัดฝึกอาชีพ พร้อมกับการจ่ายเบี้ยเลี้ยงให้แก่ผู้ที่เข้ารับการฝึกอาชีพ และรวมถึงการให้ผู้ตกงานกู้ยืมเงินหมุนเวียน รายละ 10,000 - 15,000 บาทโดยเมื่อปลายปีงบประมาณ 2541 รัฐบาลจัดสรรเงินให้กรมประชาสงเคราะห์เพิ่มเติมจากเงินงบกลางเพื่อการนี้ถึง 300 ล้านบาท และในปีงบประมาณ 2542 ยังจะแปรญัตติเงินงบประมาณเพิ่มอีก 300 ล้านบาท เพื่อนำมาเป็นเงินหมุนเวียนให้ราษฎรกู้ ซึ่งคงเป็นภาระที่จะต้องตรวจสอบคุณสมบัติผู้ขอกู้ การทำทะเบียน บัญชี การกู้เงิน และการติดตามหนี้สิน ซึ่งเป็นเรื่องที่ค่อนข้างใหญ่มาก เพราะอัตรากำลังคนไม่ได้เพิ่มขึ้นเลย จะอาศัยลูกจ้างชั่วคราวก็คงจะช่วยไม่ได้มากนัก เพราะเป็นเรื่องที่ต้องใช้คนที่มีความรู้ ความเข้าใจในทางบัญชี การเงิน และที่สำคัญก็คือ ไว้ใจได้

บุคคลที่จะต้องรับภาระหนักและน่าเห็นใจมากก็คือประชาสงเคราะห์จังหวัด ซึ่งปกติคนก็น้อยอยู่แล้ว แต่ต้องมาเพิ่มภารกิจหน้าที่ในการปล่อยกู้ ทำทะเบียน ทำบัญชี รับชำระหนี้ติดตามทวงหนี้ ดูแล้วเป็นสิ่งที่น่าเป็นห่วงอย่างมากๆ เว้นแต่ผู้บังคับบัญชาจะต้องหาทางวางแนวทางปฏิบัติที่รัดกุมให้ หากให้คิดหาทางออกกันเองคงจะมีปัญหาแน่ ซึ่งเรื่องทำนองนี้เคยมีมาแล้วในการปล่อยเงินกู้ ทปค. 1 และทปค. 2 ในอดีต รวมทั้งเงินหมุนเวียนของนิคมสร้างตนเอง ซึ่งคงจะนำมาเป็นแนวทางที่จะป้องกันปัญหาต่อไป

ที่กล่าวมาข้างต้นเป็นเพียงตัวอย่างที่ชี้ให้เห็นว่า ภารกิจที่จะมีขึ้นในปี 2542 นั้น มีมากมาย รัฐบาลได้ทุ่มเทงบประมาณลงให้กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม โดยหวังว่ากระทรวงฯ คงจะแก้ปัญหาต่างๆ ได้หมดสิ้นหรือให้บรรเทาเบาบางลง แต่ถ้าถึงเวลานั้นแล้ว ปัญหาไม่ลดลงก็คงอธิบายลำบาก กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมคงคล้ายกับทีมฟุตบอลที่เป็นขวัญใจของคนดู ทุกคนต่างหวังว่าฟุตบอลทีมนี้ต้องชนะเลิศ แต่นั่นเมื่อลงเล่นแล้วไม่เป็นผลตามที่คนดูหวังไว้ ก็คงจะถูกให้ คนเล่นเองก็คงจะเกร็งเล่นไม่ออก

ในการที่จะให้บรรลุผลตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ผู้เขียนมีความคิดว่า กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม คงจะต้องปฏิรูป ยกเครื่อง ทบทวนแนวปฏิบัติต่าง ๆ ดังนี้

1. คน ทำอย่างไรถึงจะเป็นกระทรวง ที่มีคนไม่มาก แต่เป็นคนที่มีความรู้ เหมือนกับ มีอดโต ที่เคยพูดถึงในยุคต้นๆของการตั้งกระทรวง ว่าเป็น กระทรวงฯที่จืดแต่แจ๋ว ผู้เขียนอยากให้เห็นเป็นอย่างนั้นจริงๆ ไม่ใช่เป็นแต่เพียงคำพูดที่เอาไว้อวดให้คนอื่นฟังแต่อย่างเดียว

คงจะต้องยอมรับกันว่า ในฐานะที่เป็นกระทรวง ตั้งใหม่ มีการรับโอนคนมาจากหลายที่หลายทาง คนที่โอนมาอยู่ที่นี้ต่างก็มุ่งหมายที่จะมาได้ดิบได้ดี บางคนมาโดยถูกเชิญมาเพราะมีฝีมือลายมือ บางคนผู้ใหญ่ฝากมา ดังนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเร่งรีบพัฒนา คนของกระทรวง ให้มีความรู้ความสามารถให้มีประสบการณ์ในการบริหารงาน และที่สำคัญก็คือ การสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวให้มากขึ้น

การคัดเลือกคนเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือการโยกย้ายแต่งตั้ง น่าจะเป็นอีกเรื่องหนึ่งในการบริหารคนที่กระทรวงแรงงาน พึ่งต้องรอบคอบ โดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ คุณธรรม และอาวุโส เพราะหากเลือกคนโดยดูแต่ว่าเป็นพวกของใครไม่คำนึงถึงคุณธรรม ก็อย่าหวังว่าคนเหล่านั้นจะมีความสามารถรับงานที่น่าท้าทายของกระทรวงได้ และในที่สุดก็จะไม่สามารถหลุดพ้นจากวังวนเก่า ๆ ได้ คือเอาแต่คนใกล้ชิด คนที่คอยยกยอปอปั้น แต่ทำงานไม่เป็นแล้วอย่างนั้น ก็จะไม่มีความจัดการกับปัญหาต่างๆ ได้

2. ระบบงาน เป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งในการที่จะพัฒนางานของกระทรวงแรงงานฯ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคที่ภารกิจเพิ่มมากขึ้นแต่คนไม่ได้เพิ่ม ซึ่งกระทรวงแรงงานฯ จะต้องทบทวนระบบงานหลายๆ เรื่องด้วยกัน เช่น

2.1 บทบาทหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวงฯ ควรจะได้จำกัดอยู่แต่การเป็นเสนาธิการในการวางแผน การประสานงาน การติดตามผล และการส่งกำลังบำรุง ส่วนหน้าที่ในการปฏิบัติควรเป็นของแต่ละกรม

2.2 ทุกกรมในสังกัดกระทรวงแรงงานฯ คงจะต้องทบทวนว่าภารกิจใดสามารถผ่อนถ่ายไปให้เอกชนดำเนินการได้ โดยส่วนราชการเพียงดูแลอยู่ห่าง ๆ ก็ควรดำเนินการหรือบางภารกิจ อาจใช้วิธีการจ้างเหมาให้ภาคเอกชนมารับไปดำเนินการ เช่น การจัดทำบัญชีรับจ่ายเงิน เงินที่ให้ราษฎรกู้ยืม อาจพิจารณาให้บริษัทรับทำบัญชีหรือโรงเรียนพาณิชย์มารับไปดำเนินการแทน โดยส่วนราชการจ่ายค่าจ้างเหมาจ่ายให้ เป็นต้น

2.3 บรรดางานที่หน่วยงานต้องรับผิดชอบดำเนินการ ควรจะได้ทบทวนปรับปรุงวิธีการให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน หรืออีกนัยหนึ่ง การแก้ปัญหาเมื่อใช้วิธีเดิมไม่ได้ผล น่าจะลองหาวิธีใหม่ เช่น เคยร้องขอให้กระทรวงการคลังอนุญาตให้มีการหักลดหย่อนเงินภาษีเงินได้แก่ผู้เลี้ยงดูบุพการี หรือบุตรหลานพิการ ซึ่งกระทรวงการคลังไม่สามารถผ่อนปรนให้ได้ ก็ควรรหาทางตั้งเป็นกองทุน แล้วใช้เงินของกองทุนไปสนับสนุนคนที่เลี้ยงดูบุพการี เป็นต้น

3. การปรับปรุงแก้ไขกฎหมายส่งเสริมการฝึกอาชีพ เนื่องจากภารกิจในการฝึกอาชีพของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีเพิ่มมากขึ้น ลำพังกรมพัฒนาฝีมือแรงงานฝ่ายเดียวคงจะไม่สามารถดำเนินการฝึกได้มากมาย (6 - 7 แสนคน) ตามเป้าหมาย จำเป็นต้องดึงสถานประกอบการเข้ามามีส่วนร่วมด้วย ซึ่งจะช่วยให้การฝึกฝีมือตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานมากขึ้นด้วย

ผู้เขียนเห็นว่า ถึงเวลาแล้วที่จะต้องมีการกำหนดให้สถานประกอบการขนาดใหญ่ต้องมีการฝึกช่างฝึกหัดจำนวนหนึ่ง ภายในสถานประกอบการตามหลักสูตรที่ทางราชการให้ความเห็นชอบ โดยรัฐจะต้องให้ผลตอบแทนแก่สถานประกอบการที่มีการฝึก เช่น ชดเชยเงินภาษีในการนำเครื่องจักรอุปกรณ์ในการฝึก ให้เงินช่วยเหลือสำหรับการฝึก โดยเรียกเก็บเงินจากสถานประกอบการที่ไม่จัดฝึก เข้าไว้เป็นกองทุนเพื่อการนี้ และควบคุมคุณสมบัติของครูฝึก

โดยวิธีนี้จะช่วยทำให้เยาวชนที่ไม่มีโอกาสศึกษาต่อ ได้มีโอกาสฝึกฝีมืออย่างจริงจังจากสถานประกอบการและมีรายได้ไปพร้อมๆกัน นอกจากนี้ยังจะช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐ และทำให้การฝึกฝีมือนี้ตรงกับความต้องการของตลาดมากยิ่งขึ้น

4. การปรับปรุงแก้ไขให้สิทธิประโยชน์เพิ่มขึ้นแก่ผู้ประกันตนตามกฎหมายประกันสังคม โดยปกติเป็นเรื่องที่น่าสนับสนุน ผู้บริหารก็ชอบเพราะได้รับคำชมเชย แต่น่าจะพิจารณาให้รอบคอบว่าจะไม่เป็นอันตรายต่อความมั่นคงของกองทุนในอนาคตเหมือนกับในหลาย ๆ ประเทศประสบปัญหาอยู่ การที่จะดูแลให้เกิดความปลอดภัยแก่กองทุนประกันสังคมในขณะนี้ก็คือ ค่อย ๆ เพิ่มสิทธิประโยชน์ให้ อย่าได้ผลล้นลามเพิ่มในทันทีทันใดอย่างมากมาย เพราะเมื่อให้ไปแล้วจะเอาคืนหรือลดลงไม่ได้อีกแล้ว เมื่อถึงเวลานั้นก็จะลำบาก

นอกจากนี้ สิ่งที่ต้องทำอย่างยิ่ง คือแก้ไขกฎหมาย กำหนดให้มีการตั้งกองทุนสำรองจ่ายกรณีฉุกเฉิน ซึ่งห้ามนำเอากองทุนก้อนนี้มาใช้ เว้นแต่ในกรณีที่ไม่มีเงินจ่ายประโยชน์ทดแทนแก่ผู้ประกันตน กองทุนสำรองจ่ายกรณีฉุกเฉินนี้อาจให้มีจำนวนเท่ากับ 0.5 - 1 เท่า ของประโยชน์ทดแทนที่ต้องจ่ายใน 1 ปี โดยวิธีนี้จะสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้ประกันตนได้มากยิ่งขึ้น





นิทัศน์ ธีระวิทย์

อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

วันที่ดำรงตำแหน่ง 1 ตุลาคม 2540 - 30 กันยายน 2541

กลยุทธ์ใหม่ในการพัฒนากำลังคน (กพร.ปช.)

นางนัทศน์ อีระวิทย์
อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

เป็นที่ทราบกันโดยทั่วไปว่า การเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจตามกระแสโลกาภิวัตน์ และการปรับปรุงโครงสร้างอุตสาหกรรมได้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทำให้มีความต้องการแรงงานที่มีทักษะฝีมือสูงขึ้นเรื่อย ๆ ขณะที่แรงงานใหม่และแรงงานที่อยู่ในระบบการจ้างงานอยู่แล้วไม่สามารถปรับตัวได้รวดเร็วทันต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ในอดีตการขาดแคลนแรงงานอย่างต่อเนื่องมาหลายปี ทำให้มีการเร่งการผลิตบุคลากรในทุก ๆ ด้าน ส่งผลให้กำลังแรงงานที่ผลิตได้ยังมีคุณภาพไม่ได้มาตรฐานสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

เมื่อประเทศไทยต้องเผชิญกับปัญหาถดถอยทางเศรษฐกิจอย่างรุนแรงอันเนื่องมาจากปัญหาวิกฤติทางการเงินอย่างไม่คาดฝันมาก่อน และในที่สุดต้องเข้าสู่โครงการฟื้นฟูของ IMF ภาวะวิกฤตินี้เป็นที่ทราบกันทั่วไปแล้ว ส่งผลกระทบต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจในทุกสาขาเกือบจะไม่มีข้อยกเว้น โดยเฉพาะความต้องการแรงงานด้วยแล้ว มีการหดตัวอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง ส่งผลให้มีผู้ว่างงานเพิ่มขึ้นเป็นอย่างมาก ตั้งแต่ระดับคนงาน หรือพนักงานไปจนถึงแรงงานเชี่ยวชาญ ซึ่งมีการศึกษาระดับสูง นอกจากนั้นยังมีแรงงานใหม่จากผู้จบการศึกษาที่จะทยอยเข้าสู่ตลาดแรงงานอีกหลายหมื่นคนที่ยังหางานทำไม่ได้

เท่าที่ผ่านมา รัฐบาลชุดนี้โดยเฉพาะกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ได้ใช้ความพยายามอย่างต่อเนื่องในการแก้ปัญหาการว่างงานอย่างเต็มที่ ซึ่งได้ผลมาเพียงระดับหนึ่งดังที่ทุกท่านได้ทราบกันโดยทั่วไปแล้ว ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับแผนแม่บทการพัฒนากำลังคนของประเทศซึ่งเกี่ยวข้องกับการเตรียม "คน" ไทยให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน รัฐบาลได้เล็งเห็นความสำคัญในเรื่องนี้เป็นอย่างมาก

ดังจะเห็นได้จากมติของคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร.ปช.) (ซึ่ง ฯพณฯ พิชัย รัตตกุล เป็นประธาน ท่านรัฐมนตรีว่าการฯ เป็นรองประธาน) ได้มีมติมอบหมายให้มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI) เป็นผู้จัดทำการศึกษาเพื่อจัดทำแผนแม่บทการพัฒนากำลังคนของประเทศไทยในช่วง พ.ศ. 2540 – 2549 ขึ้น ในการนี้กระทรวงแรงงานฯ โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นผู้สนับสนุนทางการเงิน

อนึ่งในภาวะวิกฤตของตลาดแรงงานเช่นนี้ย่อมจะมีปัญหาแรงงานที่ทำได้เป็นจำนวนมาก การฝึกทักษะเพื่ออาชีพ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องเร่งจัดทำเพื่อให้ผู้หางานทำได้ปรับทักษะให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ว่าจ้าง

ในการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนากำลังคนของชาติ มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องกำหนดเป้าหมายในการผลิตกำลังคน ทั้งในด้านการศึกษาและการฝึกอบรมแรงงานไทยให้ชัดเจนทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ โดยมีวัตถุประสงค์หลัก 5 ประการดังนี้

1. จัดทำแผนแม่บทในการผลิตบุคลากรของประเทศ โดยกำหนดรูปแบบ วิธีการประสานงาน การติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อลดความซ้ำซ้อนที่จะเกิดขึ้น
2. กำหนดเป้าหมายในการผลิตกำลังคนของทั้งในด้านการศึกษาและการฝึกอบรมแรงงานไทยให้ชัดเจน
3. จัดระบบและวางระเบียบ เครือข่ายประสานงานในการได้มาซึ่งข้อมูลอุปสงค์ อุปทาน และข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการผลิตกำลังคนของประเทศให้มีเอกภาพ
4. พิจารณาแนวทางปรับปรุงกฎระเบียบและมาตรการสิ่งจูงใจแก่ภาคเอกชน ภาคธุรกิจ เป็นต้น เพื่อให้เข้ามามีส่วนร่วมในการผลิตและยกระดับฝีมือแรงงานมากขึ้น
5. จัดทำประชาพิจารณ์เพื่อให้แผนแม่บทเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายที่นำไปปฏิบัติเป็นการดีที่รัฐเห็นความสำคัญของการพัฒนาคนของประเทศไทยโดยมีคณะกรรมการระดับชาติ คือ กพร.ปช. เข้ามาบริหารงาน ซึ่งคณะกรรมการ กพร.ปช. มีทั้งภาครัฐและภาคเอกชนเป็นกรรมการแต่เป็นที่น่าเสียดายรูปแบบของการบริหารงานของคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและ

ประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร.ปช.) ไม่สามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่องและคล่องตัว เนื่องจากเมื่อมีการปรับเปลี่ยนรัฐบาลใหม่การทำงานจะหยุดชะงักลงจนกว่าจะมีการจัดตั้งรัฐบาลใหม่ จึงจะดำเนินการต่อไปได้ ควรมีการปรับรูปแบบการบริหารงานของคณะกรรมการ กพร.ปช. ชุดนี้ ให้สามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่องและคล่องตัวโดยหารูปแบบการบริหารจัดการ ที่ลดปัญหาผลกระทบจากความไม่มั่นคงทางการเมือง ปัญหาอีกข้อที่สำคัญคือ เรื่องการประสานความร่วมมือให้เกิดผลอย่างจริงจังในการพัฒนากำลังคน โดยฝ่ายรัฐต้องมุ่งเน้นในเรื่อง การวางกฎระเบียบที่เอื้ออำนวยต่อภาคเอกชนที่จะช่วยเหลือสนับสนุนภาครัฐในการพัฒนากำลังคนของประเทศด้วย สิ่งที่ยากเห็นคือประเทศไทยมีแผนแม่บทของการผลิตกำลังคน ทั้งในระยะสั้นและระยะยาวที่ชัดเจน สอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมตลอดจน กระแสโลกาภิวัตน์ และที่สำคัญที่สุดเป็นที่ยอมรับของผู้นำเอาไปปฏิบัติทุกฝ่าย

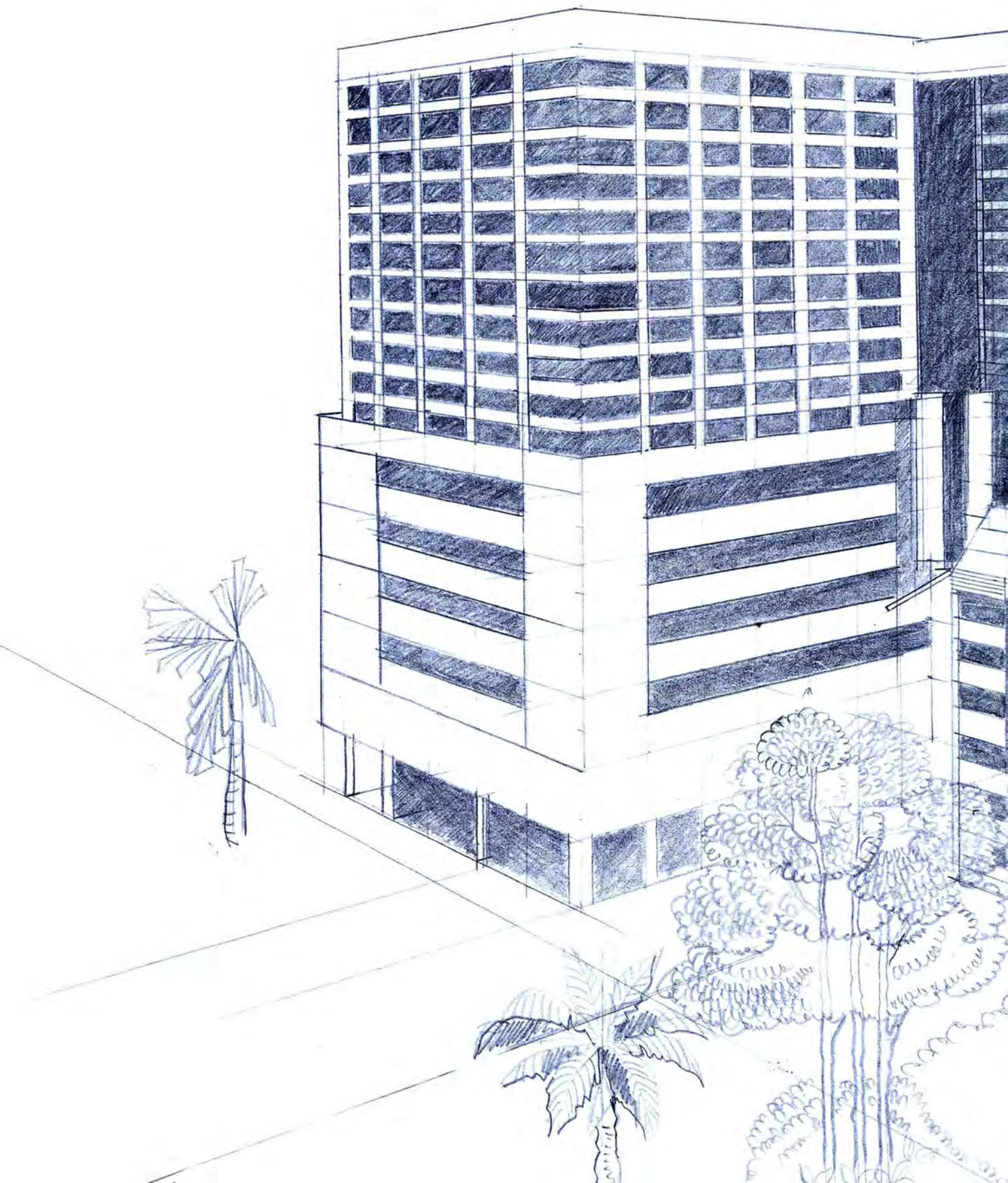


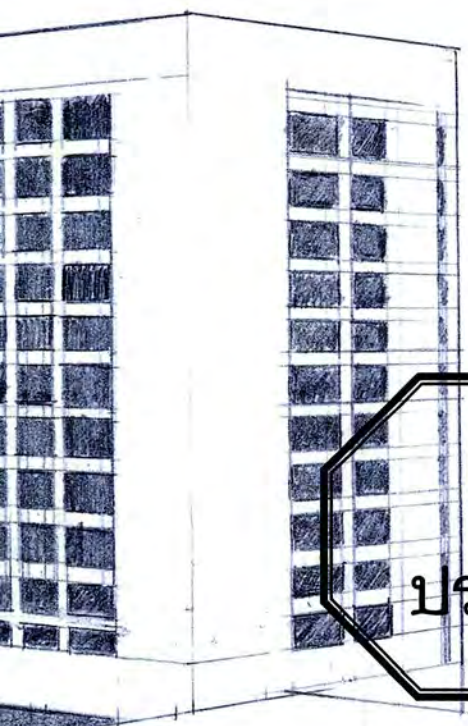


การพัฒนาบุคลากรร่วมกับภาคเอกชน

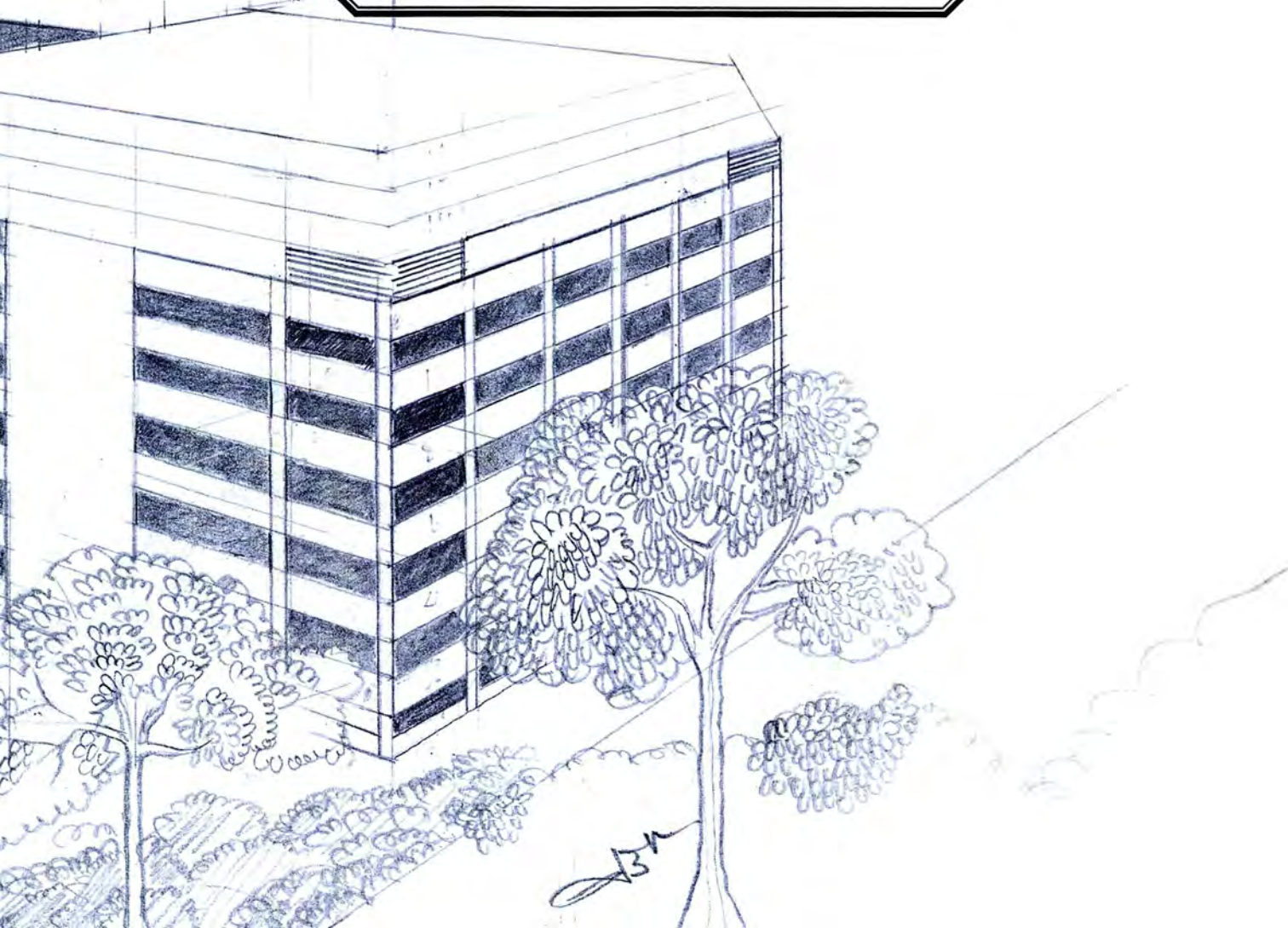


การฝึกอาชีพสตรีตามโครงการเงินกู้ธนาคารโลก





ส่วนที่ ๒
ประโยชน์ที่ประชาชนได้รับ





การประชุมประท้วงของพนักงาน BBC



การเลิกจ้างพนักงานไทยแมล่อนเท็กซ์ไทล์

การช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้าง

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกำหนดมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการเลิกจ้างโดยไม่จ่ายเงินค่าชดเชยหรือจ่ายไม่ถูกต้องตามกฎหมายในกรณีนายจ้าง (โดยเฉพาะบริษัทร่วมทุนต่างประเทศ) ประกาศเลิกกิจการ โดยกำหนดมาตรการการดำเนินการดังนี้

1. ขั้นตอนติดตามสถานการณ์ (ก่อนปิดกิจการหรือมีการเลิกจ้าง)

1.1 มอบหมายเจ้าหน้าที่ที่สอดส่องดูแลสถานประกอบการ/กิจการที่มีแนวโน้ม หรือ คาดว่าจะมีปัญหาด้านการผลิตและ/หรือการตลาด ที่อาจมีการปิดกิจการหรือเลิกจ้างลูกจ้าง โดยสังเกตจากการลดจำนวนชั่วโมงการทำงาน การลดการทำงานนอกหรือเกินเวลาทำงานปกติ การสั่งพักงานเป็นระยะโดยจ่ายค่าจ้างให้ เป็นต้น

1.2 แต่งตั้ง มอบหมายเจ้าหน้าที่ที่มีหน้าที่รับผิดชอบ (ส่วนกลาง ได้แก่ กองคุ้มครองแรงงานและกองแรงงานสัมพันธ์ สำหรับสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด ได้แก่ ฝ่ายคุ้มครองแรงงานและฝ่ายแรงงานสัมพันธ์) ติดตามดูแลสถานประกอบการ/กิจการที่มีแนวโน้มว่าจะเกิดปัญหาและรายงานเบื้องต้น ให้จังหวัด กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ทราบ โดยกำหนดประชุมทุกเช้าวันอังคาร

1.3 ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงอุตสาหกรรม กรมสรรพากร จังหวัดและหน่วยงานอื่น ๆ ในท้องที่ที่สถานประกอบการนั้นตั้งอยู่ เพื่อทราบข้อมูลเพิ่มเติม เช่น จำนวนเงินภาษีส่งออกที่บริษัทสามารถขอรับคืนได้ มูลค่าสินทรัพย์ที่นายจ้างมีหุ้นอยู่ในกิจการอื่น เป็นต้น อีกทั้งเพื่อเป็นการประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ไว้เป็นการเบื้องต้น

1.4 หาโอกาสพูดคุยกับลูกจ้างเพื่อทราบข้อเท็จจริงเพิ่มเติม อาจให้ลูกจ้างเตรียมร่างคำร้องไว้ก่อนก็ได้ (พิจารณาตามความจำเป็นและเหมาะสม) และให้ลูกจ้างแต่งตั้งตัวแทนพร้อมแจ้งสถานที่อยู่/ที่พักและหมายเลขโทรศัพท์ไว้เพื่อเป็นการประสานงานเป็นระยะ

1.5 หากเป็นไปได้หาโอกาสเข้าพบนายจ้างหรือฝ่ายบริหาร เพื่อหารือและสอบถามเหตุการณ์ความเคลื่อนไหวของกิจการ และนำเสนอแนวทางปฏิบัติที่จำเป็นและสอดคล้องกับกฎหมาย นโยบายและการแรงงานสัมพันธ์ที่ดี เช่น เสนอให้นายจ้างพิจารณาปฏิบัติตาม "มาตรการบรรเทาปัญหาการเลิกจ้าง พ.ศ. 2529" เป็นต้น

1.6 รายงานผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น

1.7 ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมมาได้ เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงที่ชัดเจน เป็นประโยชน์ต่อการกำหนดแนวทางดำเนินการของเจ้าหน้าที่ต่อไป

2. ขั้นตอนการ (เมื่อนายจ้างปิดกิจการและเลิกจ้าง)

2.1 กรณีนายจ้างยังอยู่ในประเทศ

2.1.1 ให้เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบเข้าไปตรวจสอบเอกสารที่เกี่ยวข้อง เช่น ทะเบียนลูกจ้าง บัญชีการจ่ายค่าจ้าง ระเบียบข้อบังคับฯ และข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ณ ที่ทำการบริษัท และชี้แจงนายจ้างหรือตัวแทนผู้รับมอบอำนาจให้ทราบข้อกฎหมายและหน้าที่ของนายจ้างเรื่องการจ่ายเงินค่าชดเชยและสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ที่ต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้าง

2.1.2 ออกคำเตือนให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน (โดยพนักงานตรวจแรงงาน)

2.1.3 ติดต่อลูกจ้างให้ยื่นคำร้องต่อเจ้าหน้าที่ หรือนำคำร้องที่ได้จัดเตรียมร่างแล้ว (ถ้ามี) ให้ลูกจ้างลงนามและยื่นต่อเจ้าหน้าที่ เพื่อเรียกเงินค่าชดเชยและเงินอื่น ๆ เป็นสิทธิพึงได้ตามกฎหมายแรงงาน และ/หรือสัญญาจ้างแรงงาน และ/หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง และ/หรือระเบียบข้อบังคับการทำงานของบริษัทนั้น ๆ

2.1.4 จัดเตรียมทะเบียนลูกจ้าง คำนวณจำนวนเงินค่าชดเชยและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ของแต่ละคนและยอดรวมทั้งหมด และหลักฐานต่าง ๆ จากลูกจ้างเพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจในสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดหรือนิติกรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานดำเนินการร้องทุกข์กล่าวโทษ หรือยื่นคำร้องต่อศาลเพื่อยึด/อายัดทรัพย์สินนายจ้าง รวมทั้งประสานงานกับกรมสรรพากรเพื่อทราบและอายัดเงินภาษีเงินได้คืน

2.1.5 ประสานงานกระทรวงพาณิชย์ (สำหรับจังหวัด ได้แก่ พาณิชย์จังหวัด) เรื่อง ตรวจสอบงบดุลหรือสถานะทางการเงินของสถานประกอบการ

2.1.6 ประสานงานกับกองตรวจคนเข้าเมือง เพื่อเป็นการเตรียมการกรณี นายจ้างอาจหลบหนีออกนอกประเทศ

2.1.7 ประสานงานกับกรมศุลกากรและกรมโรงงานอุตสาหกรรม (หรือสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด) กรณีนายจ้างมีแนวโน้มจะเคลื่อนย้ายเครื่องจักรออกนอกประเทศ

2.1.8 ประสานงานกับหน่วยงานของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ทุกหน่วย ได้แก่ กรมประชาสัมพันธ์ กรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานประกันสังคม เพื่ออำนวยความสะดวกและช่วยเหลือลูกจ้างจากการไม่มีงานทำ จัดหาตำแหน่งงานว่าง พัฒนาฝีมือและจัดหาอาชีพต่าง ๆ พร้อมแจ้งสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ภายหลังจากที่อยู่ระหว่างการไม่มีงานทำ และเพื่อเป็นการประสานงานอื่น ๆ ด้วย

2.1.9 ประสานงานกับสำนักงานส่งเสริมการลงทุน (BOI) กรณีสถานประกอบการนั้นอยู่ระหว่างการได้รับการส่งเสริมการลงทุนให้ทราบถึงพฤติกรรมนายจ้าง เพื่อเป็นแนวทางในการพิจารณาปรับปรุงข้อกำหนด/เงื่อนไขในการส่งเสริมการลงทุนต่อไป

2.2 กรณีนายจ้างหลบหนีออกนอกประเทศ

2.2.1 ให้เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบเข้าไปตรวจสอบเอกสารที่เกี่ยวข้อง เช่น ทะเบียนลูกจ้าง บัญชีการจ่ายค่าจ้าง ระเบียบข้อบังคับฯ และข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ณ ที่ทำการบริษัท และชี้แจงผู้บริหาร/หุ้นส่วนหรือตัวแทนผู้รับมอบอำนาจให้ทราบ ข้อกฎหมายและหน้าที่ของนายจ้างเรื่องการจ่ายเงินค่าชดเชยและสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ที่ต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้าง

2.2.2 ออกคำเตือนให้บริษัทฯ/ตัวแทน ผู้รับมอบอำนาจปฏิบัติตามกฎหมาย
คุ้มครองแรงงาน (โดยพนักงานตรวจแรงงาน)

2.2.3 ติดต่อลูกจ้างให้ยื่นคำร้องต่อเจ้าหน้าที่ หรือนำคำร้องที่ได้จัดเตรียมร่าง
แล้ว (ถ้ามี) ให้ลูกจ้างลงนามและยื่นต่อเจ้าหน้าที่ เพื่อเรียกเงินค่าชดเชยและเงินอื่น ๆ อันเป็น
สิทธิพึงได้ตามกฎหมายแรงงาน และ/หรือสัญญาจ้างแรงงาน และ/หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพ
การจ้าง และ/หรือระเบียบข้อบังคับการทำงานของบริษัทนั้น ๆ

2.2.4 จัดเตรียมทะเบียนลูกจ้าง คำนวณจำนวนเงินค่าชดเชยและสิทธิประโยชน์
ต่าง ๆ ของแต่ละคนและยอดรวมทั้งหมด และหลักฐานต่าง ๆ จากลูกจ้างเพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้มี
อำนาจในสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดหรือนิติกรกรมสวัสดิการและคุ้มครอง
แรงงานดำเนินการร้องทุกข์กล่าวโทษ หรือยื่นคำร้องต่อศาลเพื่อยึด/อายัดทรัพย์สินนายจ้าง รวม
ทั้งประสานงานกับกรมสรรพากรเพื่อทราบและอายัดเงินภาษีเงินได้

2.2.5 ติดต่อลูกจ้างให้ดำเนินการร้องทุกข์/แจ้งความต่อเจ้าพนักงาน ณ สถานี
ตำรวจท้องที่ที่สถานประกอบการนั้นตั้งอยู่

2.2.6 ประสานงานกับกองตรวจคนเข้าเมือง กรณีนายจ้างอาจย้อนกลับเข้ามา
ในประเทศอีกครั้งหนึ่ง

2.2.7 ดำเนินการตามขั้นตอนของกฎหมาย เพื่ออายัดทรัพย์สินของนายจ้างใน
ส่วนที่ยังเหลืออยู่ เช่นเดียวกับกรณีที่ถูกกล่าวมาแล้วตามข้อ 2.1.4

2.2.8 ประสานงานกระทรวงพาณิชย์ เพื่อตรวจสอบงบดุลหรือสถานะทางการเงิน
ของสถานประกอบการ

2.2.9 ประสานงานกับกรมศุลกากรและกรมโรงงานอุตสาหกรรม กรณี บริษัท
มีแนวโน้มจะเคลื่อนย้ายเครื่องจักรออกนอกประเทศ

2.2.10 ประสานงานกรมการจัดหางาน (หรือสำนักงานจัดหางานจังหวัด) เตรียม
การจัดหาตำแหน่งงานและอำนวยความสะดวกช่วยเหลือลูกจ้างจากการไม่มีงานทำ รวมทั้ง
ประสานงานกับหน่วยงานของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมอื่น ๆ (ทั้งระดับส่วนกลาง
และส่วนภูมิภาคขึ้นกับสถานที่ที่สถานประกอบการนั้น ๆ ตั้งอยู่) เพื่อดูแลสิทธิประโยชน์อื่น ๆ

ของลูกจ้างและติดตามให้นายจ้างปฏิบัติตามหน้าที่ที่พึงปฏิบัติตามกฎหมาย เช่น กฎหมาย ประกันสังคม กฎหมายกองทุนเงินทดแทน เป็นต้น

2.1.11 ประสานงานกับสำนักงานส่งเสริมการลงทุน (BOI) กรณีสถานประกอบการนั้นอยู่ระหว่างการได้รับการส่งเสริมการลงทุนให้ทราบถึงพฤติกรรมนายจ้าง เพื่อเป็นแนวทางในการพิจารณาปรับปรุงข้อกำหนด/เงื่อนไขในการส่งเสริมการลงทุนต่อไป

หมายเหตุ : แนวทางดำเนินการที่กล่าวมาทั้งหมดข้างต้นนี้ อาจเปลี่ยนแปลง แก้ไข ปรับปรุง หรือตัดแปลงได้ ตามความเหมาะสมกับสถานการณ์ เวลา และ สภาพแวดล้อมของท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่ง ซึ่งมีเงื่อนไขและข้อจำกัดแตกต่างกัน



โอกาสการมีงานทำในภาวะวิกฤต

กรมการจัดหางาน

ปัญหาวิกฤตทางเศรษฐกิจของประเทศไทยในปัจจุบัน เกิดจากการขาดสภาพคล่องในระบบการเงินติดต่อกันเป็นเวลานาน ทำให้ภาคธุรกิจต่าง ๆ ได้รับผลกระทบอย่างรุนแรง กิจกรรมทางเศรษฐกิจซบเซาลงทุกด้าน ทั้งด้านการบริโภค การลงทุนและการผลิต และยังมีสัญญาณของการฟื้นตัว ส่งผลให้กระทบต่อแรงงานอย่างมาก จากการที่มีจำนวนคนว่างงานเพิ่มขึ้น และมีการลดเงินเดือน ลดโบนัสของพนักงานในหลาย ๆ ธุรกิจ รวมทั้งราคาสินค้าปรับตัวสูงขึ้น ทำให้ประชาชนต้องแบกรับภาระกับค่าครองชีพที่สูงขึ้น ในขณะที่รายได้ลดลง ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาทางด้านสังคมตามมา ทั้งนี้ เพื่อความอยู่รอดของตนเองและครอบครัว แรงงานเหล่านี้จึงต้องดิ้นรนหางานทำเพื่อให้มีรายได้และเตรียมรับสถานการณ์แรงงานที่จะต้องประสบปัญหาในการหางานทำและการว่างงาน จากอัตราการเลิกจ้างที่มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นและอัตราการจ้างงานใหม่ที่มีจำนวนลดลง

กรมการจัดหางานซึ่งเป็นหน่วยงานให้บริการส่งเสริมประชากรในวัยทำงานได้มีงานทำตรงตามความรู้ความสามารถได้ดำเนินการให้ความช่วยเหลือเพื่อบรรเทาปัญหาดังกล่าว คือ

1. การหาตำแหน่งงาน เพื่อสนองความต้องการของผู้ประสงค์จะหางานทำ ทั้งนี้ผู้ถูกเลิกจ้างหรือผู้เข้าสู่ตลาดแรงงานที่ต้องการหางานทำ ทั้งในภาคธุรกิจและภาครัฐ ซึ่งกรมการจัดหางานได้ดำเนินการส่งเสริมการมีงานทำ โดยหาตำแหน่งงานว่างจากสถานประกอบการต่าง ๆ ที่แจ้งความประสงค์ไว้ และให้ข้อมูลแก่ผู้หางานทำโดยการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ข่าวสารตลาดแรงงานและตำแหน่งงานว่างลงในสิ่งพิมพ์และสื่อโฆษณาต่าง ๆ เพื่อเป็นการให้บริการแก่คนหางานให้รับทราบข้อมูลข่าวสารได้อย่างทั่วถึงและครอบคลุมในทุกพื้นที่สำหรับผู้หางานทำนั้นในช่วงนี้ จะมีการแข่งขันกันมากขึ้น ฉะนั้นการเตรียมตัวที่ดีให้มีความพร้อมในการหางานทำ จึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยให้ประสบความสำเร็จในการได้งาน คือ

1. รู้จักตนเองก่อนสมัครงาน เช่น

- 1.1 ความสนใจ ผู้สมัครงานต้องรู้ให้แน่ชัดว่าชอบหรือไม่ชอบงานลักษณะใด
- 1.2 ความสามารถ โดยประเมินจากประสบการณ์ต่างๆ ที่ผ่านมาและการทดสอบอย่างละเอียด
- 1.3 บุคลิกส่วนตัว ว่ามีบุคลิกเหมาะสมกับงานอาชีพใดบ้าง
- 1.4 ผลการศึกษาว่าอยู่ในระดับ ดี ปานกลาง หรือพอใช้
- 1.5 ความสามารถพิเศษที่จะใช้ในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ เช่น ภาษาต่างประเทศ การใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ และเครื่องใช้สำนักงานอื่นๆ

2. รู้แหล่งข้อมูลการสมัครงาน เช่น

- 2.1 การติดต่อเป็นส่วนตัวจากญาติ เพื่อนหรือคนที่รู้จักมักคุ้น
- 2.2 กรมการจัดหางาน โดยติดต่อโดยตรงที่สำนักงานจัดหางานกรุงเทพ 9 พื้นที่ และสำนักงานจัดหางานจังหวัดทุกจังหวัด
- 2.3 สถาบันการศึกษาต่างๆ ซึ่งมีบริษัทหรือหน่วยงานไปปิดประกาศรับสมัครไว้เสมอ
- 2.4 ประกาศจากสื่อมวลชนแขนงต่างๆ เช่น หนังสือพิมพ์ ทีวี วิทยุ
- 2.5 สำนักงานเอกชนควรตรวจสอบก่อนว่า สำนักงานจัดหางานนั้นได้จดทะเบียนกับกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมแล้วหรือไม่ เพื่อป้องกันการหลอกลวง
- 2.6 งานนัดพบแรงงาน ซึ่งนายจ้างกับลูกจ้างได้มีโอกาสพบกันโดยตรง

3. รู้ข้อมูลการสมัครงาน ผู้สมัครงานควรจะต้องรู้จักบริษัทที่จะไปสมัครงาน

เช่น ที่ตั้งของบริษัท และบริษัทนั้นดำเนินธุรกิจประเภทใด เช่น อุตสาหกรรมบริการ โรงแรม การเงิน หรืออุตสาหกรรมการผลิตเคมี ผลิตภัณฑ์ เป็นต้น การเดินทางอย่างไรต้องใช้ระยะเวลาเท่าใด และรู้ตำแหน่งงานคือ จะต้องรู้ลักษณะงานที่จะปฏิบัติอย่างไร และค่าตอบแทน เช่น เงินเดือน ค่าคอมมิชชั่น โบนัส นอกจากนี้บริษัทมีสวัสดิการอย่างไร เช่น รถ-รับส่ง หรือมีที่พักแก่พนักงานหรือไม่

4. **ข้อคิดสำหรับการเลือกอาชีพ** ควรพิจารณาอาชีพที่เลือกว่ามีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตัวเองหรือไม่ โดยเฉพาะในด้านอุปนิสัย ความสนใจและบุคลิกภาพ

2. **การประกอบอาชีพอิสระ** กรมการจัดหางานมีบริการให้การแนะแนวการประกอบอาชีพอิสระให้เป็นแนวทางเลือกใหม่ ที่มีความแตกต่างจากธุรกิจในระบบ โดยผู้ประกอบอาชีพอิสระจะต้องดำเนินธุรกิจด้วยตนเอง สามารถตัดสินใจอย่างอิสระ ผลกำไรไม่ต้องแบ่งใคร ฉะนั้น ข้อดี ของการประกอบอาชีพอิสระจะมีความเป็นตัวของตัวเองและมีอิสระในการประกอบธุรกิจของตนเองได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถและการประกอบอาชีพอิสระที่ดีจำเป็นจะต้องมีคุณสมบัติต่าง ๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพ ดังนี้

1. **กล้าเสี่ยง** การประกอบอาชีพอิสระ แตกต่างจากการเป็นลูกจ้าง เนื่องจากต้องมีการลงทุน การลงทุนนั้นเป็นการเสี่ยงอย่างหนึ่ง ซึ่งในสภาวะเศรษฐกิจเช่นนี้ เป็นเรื่องที่ยากลำบากเสี่ยงพอสมควร สำหรับการลงทุนที่จะทำอะไรสักอย่าง เพราะเป็นที่รู้กันดีว่า ตอนนี้ทุกคนต่างก็ต้องใช้จ่ายอย่างประหยัด ดังนั้น ผู้ประกอบอาชีพอิสระจึงต้องไตร่ตรองให้รอบคอบ และมีเหตุผลก่อนที่จะลงทุน

2. **มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์** การประกอบอาชีพอิสระต้องเป็นนายตนเอง ดังนั้นในการปรับปรุงสินค้าหรือบริการสามารถทำได้อย่างอิสระ เพื่อให้ได้มาซึ่งกำไรและความอยู่รอดของธุรกิจ

3. **มีความเชื่อมั่นในตนเอง** ซึ่งในบางครั้งอาจเกิดปัญหาและอุปสรรคนานับประการ อาจจำเป็นต้องขอคำปรึกษาแนะนำจากผู้รู้และมีประสบการณ์โดยตรง แต่ผลสุดท้าย การตัดสินใจต่าง ๆ ย่อมขึ้นอยู่กับตัวเราเอง

4. **มีความอดทน** การดำเนินธุรกิจ หรือประกอบกิจกรรมใด ๆ ก็ตาม ย่อมมีทั้งกำไรและขาดทุน โดยเฉพาะขั้นแรก จะต้องประสบกับปัญหาและอุปสรรคบ้าง ซึ่งถือได้ว่าเป็นเรื่องธรรมดา จะต้องเป็นผู้กล้ารับผิดและถูกในเวลาเดียวกัน และพร้อมที่จะรับข้อผิดพลาดเพื่อนำกลับมาแก้ไข

5. **มีวินัยในตัวเอง** การประสบความสำเร็จในอาชีพซึ่งเราเป็นเจ้าของกิจการเองจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความวินัยในตัวเอง

6. **มีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพ** งานทุกอย่างที่เราทำนั้น ไม่ว่าจะมีความเครียดหรือไม่ก็ตาม ผู้ประกอบอาชีพอิสระจะต้องมีใจรัก และให้เกียรติกับงานที่ทำเสมอ

7. **มีความรอบคอบและก้าวไกลทันต่อเหตุการณ์** ซึ่งต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกและประโยชน์ของการรับรู้อาชีพ จะทำให้เราสามารถปรับปรุงธุรกิจของตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

8. **มีมนุษยสัมพันธ์** ผู้ประกอบอาชีพอิสระจะต้องเป็นคนที่มนุษยสัมพันธ์อันดีเพื่อผลประโยชน์ในเชิงธุรกิจ ไม่ว่าจะเป็ลูกค้า บุคคลรอบข้าง หรือคู่แข่งก็ตาม เพราะการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี จะทำให้การดำเนินงานเกิดความคล่องตัว

9. **มีความซื่อสัตย์** บริการลูกค้าให้เกิดความประทับใจ เพื่อกลับมาใช้บริการอีก อันเป็นหัวใจสูงสุดในการดำเนินธุรกิจทุกประเภท

สำหรับผู้ที่กำลังตัดสินใจจะเข้ามาดำเนินการในการประกอบอาชีพอิสระในช่วงนี้ ควรยึดแนวทางที่สำคัญเพื่อให้การประกอบอาชีพของตนเอง สามารถประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ

1. **เลือกอาชีพที่ถนัด** ผู้ประกอบอาชีพอิสระควรที่จะเลือกทำอาชีพที่ตนเองถนัดมากที่สุด ซึ่งการทำอาชีพที่ตนเองถนัด เมื่อเกิดปัญหาหรืออุปสรรคขึ้นจะสามารถแก้ไขได้ง่ายกว่าอาชีพที่ตนเองไม่ถนัด แต่ในบางครั้งอาชีพที่ตนเองถนัดอาจจะไม่เป็นที่ต้องการของตลาดในการผลิตสินค้าหรือบริการ เพราะฉะนั้นควรพิจารณาความต้องการของตลาดควบคู่ไปด้วย

2. **ตั้งเป้าหมายในการทำงาน** การทำงานทุกอย่างจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมี การตั้งเป้าหมายเอาไว้ มิฉะนั้นจะเป็นการทำงานแบบขอไปวัน ๆ การดำเนินงานให้ได้ผลตามเป้าหมายจะเป็นการวัดประสิทธิภาพ หากสามารถทำงานได้ตรงตามเป้าหมาย ถือว่าประสบผลสำเร็จไปแล้วครึ่งหนึ่ง

3. **การประเมินผลงาน** ในการประกอบอาชีพหรือทำงานทุกอย่างสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งคือ การประเมินผลงาน ในงานทุกสาขาอาชีพสามารถนำผลที่ได้มาแก้ไขข้อผิดพลาด

อาจประเมินผลงานที่ผ่านมาเป็นรายวัน รายสัปดาห์ รายเดือนหรือรายปี ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับความต้องการของผู้ประกอบอาชีพอิสระ รวมทั้งความสำคัญของแต่ละอาชีพ

นอกจากให้บริการหาตำแหน่งงานและแนะแนวการประกอบอาชีพอิสระแล้ว กรมการจัดหางานได้ปรับปรุงวิธีการดำเนินงานในการให้บริการจัดหางานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในสวณกลางและส่วนภูมิภาค โดยขยายพื้นที่ให้บริการจัดหางานแก่ผู้ถูกเลิกจ้าง ผู้ว่างงาน และสถานประกอบการที่มีความต้องการแรงงานเพื่อให้ได้รับความสะดวกรวดเร็ว โดยจัดหน่วยงานในการจัดหางานแบบประจำที่เข้าไปดำเนินการในแหล่งชุมชนที่มีประชาชนหนาแน่น รวมทั้งให้สำนักจัดหางานกรุงเทพและสำนักงานจัดหางานจังหวัดทั่วประเทศได้เร่งรัดให้มีการจ้างงานใหม่ เพื่อช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้างและว่างงาน คือ จัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการเร่งด่วนเพื่อการจ้างงาน และดำเนินการตามโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ ที่ส่งเสริมการมีงานทำ เช่น การจัดหางานเคลื่อนที่ การจัดนัดพบแรงงาน การส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ และการจัดหาแรงงานไทยทดแทนแรงงานต่างด้าว เป็นต้น

ดังนั้น ภาวะวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจของประเทศที่กำลังประสบปัญหาอยู่ในปัจจุบัน โอกาสทางเลือกใหม่ในการประกอบอาชีพใน 2 ลักษณะ ทั้งในระบบและนอกระบบ ผู้ประสงค์จะสมัครงานและประกอบอาชีพอิสระ จึงจำเป็นที่จะต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถเพื่อสามารถปรับตัวให้เข้ากับภาวะเศรษฐกิจและสังคมของประเทศที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างมีคุณภาพ ซึ่งจะเป็นการช่วยเพิ่มโอกาสในการมีงานทำให้สูงขึ้นและสามารถเลือกแหล่งงานที่ต้องการได้ตามความถนัดและความสนใจ อันจะส่งผลในการช่วยบรรเทาปัญหาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว



กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ทางเลือกหนึ่งเพื่อการมีงานทำในยามวิกฤต

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

จากภาวะวิกฤตเศรษฐกิจต่อเนื่อง และดูท่าว่าจะยืดเยื้อไปอีกนานทำให้กิจการใหญ่ย่อยได้รับผลกระทบไปตาม ๆ กัน สถานประกอบการหลายแห่งรัดเข็มขัดประหยัดค่าใช้จ่ายอย่างสุด ๆ บางแห่งแบกรับสภาพการขาดทุนไม่ไหวจำต้องปิดกิจการ เป็นผลให้ผู้เคยมีงานทำต้องตกงานเพราะถูกเลิกจ้าง นอกจากนี้ยังส่งผลกระทบต่อ นักเรียน นิสิต นักศึกษา ที่เพิ่งจบการศึกษาและเป็นแรงงานใหม่ที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานเช่นกันเพราะไม่มีสถานประกอบการรับเข้าทำงาน จึงทำให้มีผู้ถูกเลิกจ้างและแรงงานใหม่หางานทำไม่ได้ เป็นจำนวนมากถึง 2 ล้านคน และสภาวะนี้นับวัน จะทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้นอันส่งผลให้เกิดปัญหาสังคม

การพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้มีศักยภาพ คุณภาพและทักษะฝีมือ เป็นทางเลือกทางหนึ่งที่จะช่วยให้ผู้ประสบปัญหาดังกล่าวมีโอกาสกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานใหม่หรือประกอบอาชีพตามความถนัด ซึ่งผู้ประสงค์จะพัฒนาฝีมือแรงงาน แต่มีปัญหาเรื่องค่าใช้จ่ายสามารถกู้ยืมเงินได้จากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ภายใต้ความรับผิดชอบของ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีวัตถุประสงค์ในการสนับสนุนเงินกู้ยืมแก่แรงงานที่ถูกเลิกจ้าง แรงงานใหม่ และแรงงานที่อยู่ในระบบการจ้างงาน ที่ประสงค์จะฝึกอาชีพระยะสั้น โดยคิดอัตราดอกเบี้ยร้อยละ 1 ต่อปี เพื่อพัฒนาคุณภาพ ทักษะ และฝีมือตามความต้องการของตลาดแรงงาน

การกู้เงินจากสถาบันใด ๆ ก็ตาม ต้องปฏิบัติตามเงื่อนไข และหลักเกณฑ์ของสถาบันนั้น ๆ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ก็มีหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ต้องปฏิบัติ เช่นเดียวกัน เพียงแต่เป็นเงื่อนไขที่ให้ประโยชน์กับแรงงานมากกว่าที่อื่น คือ ให้กู้เพื่อเป็น ค่าธรรมเนียม ค่าฝึกอบรม และค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการฝึกวิชาชีพตามที่สถานฝึกอาชีพเรียกเก็บ รวมทั้ง

ค่าใช้จ่ายที่จำเป็นในการครองชีพระหว่างการศึกษาอาชีพ ทั้งนี้มีข้อแม้ว่าสถานฝึกอาชีพเอกชน ได้รับการรับรองจากกระทรวงศึกษาธิการ และวิชาชีพที่จะไปฝึกต้องเป็นสาขาอาชีพที่สามารถมีงานทำเมื่อจบการฝึกอบรม

สำหรับวงเงินที่กู้ยืมเพื่อใช้เป็นค่าฝึกอบรม ขึ้นอยู่กับหลักสูตรฝึกอบรม ซึ่งมีระยะเวลา ตั้งแต่ต่ำกว่า 3 เดือน จนถึง 24 เดือน โดยจะกู้เงินได้วงเงินตั้งแต่ 7,000 บาท และไม่เกิน 32,000 บาท ต่อหลักสูตร นอกจากนี้ยังให้กู้ยืมเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการครองชีพระหว่างการศึกษาได้แก่ ค่าที่พักไม่เกินเดือนละ 1,500 บาท และค่าใช้จ่ายส่วนตัวไม่เกินเดือนละ 2,000 บาท

ในส่วนของ การชำระเงินกู้ยืม จะเห็นได้ว่ารัฐบาลต้องการช่วยเหลือแรงงานอย่างจริงจัง โดยการผ่อนผันไม่ต้องชำระหนี้เงินกู้ยืมทันทีที่จบการฝึกอบรม แต่ให้ระยะเวลาถึง 3 เดือน เพื่อให้โอกาสในการหางานทำและมีรายได้ก่อนผ่อนชำระหนี้พร้อมดอกเบี้ยร้อยละ 1 ซึ่งนับเป็นอัตราดอกเบี้ยที่ต่ำมากที่สุด

ผลการดำเนินงานตั้งแต่เริ่มจนถึงขณะนี้ มีผู้ให้ความสนใจกู้ยืมเงินจากกองทุนดังกล่าว ทั้งในกรุงเทพมหานคร และภูมิภาคเป็นจำนวนมาก และได้รับอนุมัติให้กู้ยืมเงินไปแล้วเป็นจำนวน 3,263 คน ในวงเงินกว่า 95 ล้านบาท

ในภาวะเศรษฐกิจเช่นนี้ แม้ว่าธุรกิจส่วนใหญ่จะหยุดชะงัก แต่ยังมีธุรกิจอีกหลายประเภท ที่ยังต้องการแรงงานอีกเป็นจำนวนไม่น้อยทีเดียว อาทิอาชีพโปรแกรมเมอร์ ธุรกิจขายตรง นำเข้า-ส่งออก การโรงแรม การท่องเที่ยว เสริมสวย ไฟฟ้า-อิเล็กทรอนิกส์ เหล่านี้ล้วนเป็นทางเลือกสำหรับแรงงานทั้งหลาย ไม่ว่าจะเป็นแรงงานที่ถูกเลิกจ้าง แรงงานที่อยู่ในระบบ หรือแม้แต่แรงงานที่กำลังเข้าสู่ตลาดแรงงาน หากสนใจแต่ยังไม่มีความรู้ และทักษะในอาชีพนั้น ๆ สามารถกู้ยืมเงินจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ไปฝึกอบรมเพิ่มความรู้ และทักษะ เพื่อให้มีโอกาสในการมีงานทำมีรายได้ ที่สำคัญ เป็นการช่วยลดปัญหาสังคมจะตามมาอีกด้วย ติดต่อสอบถามได้ที่ สำนักงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน



การประกันการว่างงาน

สำนักงานประกันสังคม

นับตั้งแต่ที่ประเทศไทยประสบมรสุมทางเศรษฐกิจอย่างรุนแรงเมื่อปี 2540 และต่อเนื่องมาจนถึงปี 2541 ทำให้นักลงทุนทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศต่างพากันชะลอการลงทุนส่งผลให้เกิดปัญหาการขาดสภาพคล่อง ดังข้อมูลที่ศูนย์วิจัยไทยพาณิชย์ได้ทำการศึกษาไว้ว่า ในปี 2541 ณ เดือนเมษายน "ดัชนีการลงทุนของภาคเอกชนได้หดตัวอย่างรุนแรง เงินลงทุนโดยตรงที่เข้ามาจากต่างประเทศเพื่อเพิ่มทุนหรือการให้กู้แก่บริษัทลูกนั้น แทบจะไม่มีการลงทุนด้านการตั้งโรงงานใหม่เลย นอกจากนี้ ในช่วงไตรมาสที่ 2-3 ของปี คาดว่าการผลิตภาคอุตสาหกรรมจะยังคงลดลงอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะผลผลิตในหมวดวัสดุ ก่อสร้างหมวดยานยนต์ และอุปกรณ์ขนส่ง" จึงนับว่าเป็นสถานการณ์ที่ค่อนข้างน่าวิตกว่าจะมีการปลดพนักงานหรือมีการปิดกิจการต่อเนื่องไปอีกในปี 2541 นี้

ผลจากการที่จำนวนลูกจ้างถูกปลดออกจากงานหรือถูกลดยามีเพิ่มมากขึ้น ภายใต้อภิวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน จึงทำให้เกิดกระแสเรียกร้องจากกลุ่มผู้ใช้แรงงานหลายฝ่ายได้ออกมาเรียกร้องให้รัฐบาลออกมาตรการแก้ไขปัญหาการว่างงานอย่างเป็นรูปธรรม โดยได้พยายามเร่งรัดให้มีการออกกฎหมายประกันการว่างงานขึ้นมาใช้คุ้มครองให้แก่ผู้ว่างงานโดยเร็ว และก็มีคนอีกเป็นจำนวนมากที่เกิดความสงสัยว่ารัฐสามารถนำเงินจากกองทุนประกันสังคมที่มีอยู่ในปัจจุบันนี้ไปจัดตั้งเป็นกองทุนประกันการว่างงานได้หรือไม่ ดังนั้น เพื่อความกระจ่างชัดในประเด็นคำถามดังกล่าว จึงใคร่ขออธิบายเกี่ยวกับแนวคิดและวิธีการดำเนินงานประกันการว่างงานที่เป็นรูปแบบสากลไว้ดังนี้

การประกันการว่างงาน ถือเป็นมาตรการหนึ่งของการให้ความคุ้มครองทางสังคมที่จะให้การช่วยเหลือเฉพาะกลุ่มสมาชิกที่อยู่ในโครงการ ซึ่งได้ร่วมจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนที่จะนำไปใช้ในการบริหารจัดการและจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานกลับคืนให้แก่สมาชิก โดยทั่วไปแล้วการประกันการว่างงานส่วนใหญ่มักจะดำเนินการในประเทศอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ เนื่องจากประชาชนอาจเปลี่ยนสภาพเป็นผู้ว่างงานในขณะใดขณะหนึ่งได้จำนวนมาก ซึ่งข้อดีของประเทศที่มีอุตสาหกรรมขนาดใหญ่จำนวนมาก จะช่วยให้รัฐสามารถจัดผู้ว่างงานเข้าทำงานตามความสามารถของแต่ละบุคคลได้สะดวกขึ้น ทั้งนี้ ตามข้อกำหนดสากลการประกันการว่างงานจะไม่คุ้มครองผู้ว่างงานตามฤดูกาลแต่อย่างใด

สำหรับรูปแบบการประกันการว่างงานในปัจจุบันที่ประเทศต่าง ๆ ดำเนินการอยู่ จะมี 2 รูปแบบ คือ

1. การประกันการว่างงานโดยบังคับ (Compulsory Unemployment Insurance) การประกันในลักษณะนี้มักเป็นโครงการบังคับโดยภาครัฐที่มีการตราเป็นกฎหมายขึ้นใช้บังคับในระดับชาติ

2. การประกันการว่างงานโดยสมัครใจ (Voluntary Unemployment Insurance) ในปัจจุบันระบบนี้จะใช้ในกลุ่มประเทศอุตสาหกรรม ซึ่งมีสหภาพแรงงานเป็นผู้ดำเนินการจัดตั้งกองทุนว่างงานขึ้นมาภายใต้ข้อตกลงเฉพาะกลุ่มลูกจ้าง ส่วนใหญ่แล้วลูกจ้างที่เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานจะต้องเข้าร่วมโครงการนี้โดยบังคับอยู่แล้ว แต่จะมีการเปิดให้ลูกจ้างที่ไม่ได้เป็นสมาชิกเข้าร่วมโครงการกองทุนว่างงานได้โดยความสมัครใจ

ในส่วนของการให้ประโยชน์ทดแทนกรณีของการประกันการว่างงานโดยทั่วไปจะแบ่งออกเป็น 2 ประเภทเช่นกัน คือ การช่วยเหลือรายได้ในระหว่างที่ยังว่างงาน และการช่วยเหลือให้มียังงานทำใหม่ควบคู่ไปกับการพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ ผู้ว่างงานที่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนจากการประกันการว่างงานยังต้องปฏิบัติตามเงื่อนไขและมีคุณสมบัติตรงตามที่กำหนด เช่น เป็นผู้ที่ได้จ่ายเงินสมทบ หรือเป็นผู้ที่มีระยะเวลาในการทำงานครบตามที่กำหนด เป็นผู้ที่ได้ไปขึ้นทะเบียนที่สำนักงานจัดหางานภายหลังจากการว่างงานแล้ว เป็นผู้ที่มีความพร้อมที่จะทำงานทันที และมีความเต็มใจที่จะทำงาน นอกจากนี้ การว่างงานจะต้องไม่มีสาเหตุเนื่องมาจากการลาออกจากรางานโดยสมัครใจ การถูกปลดเนื่องจากการประพฤติมิชอบ หรือการละเมิดกฎระเบียบสำนักงาน การเข้าร่วมอยู่ในกรณีพิพาทแรงงาน การปฏิเสธงานเหมาะสมที่รัฐหรือสำนักงานจัดหางานเป็นผู้จัดหาให้ หรือปฏิเสธการฝึกงานใหม่ตามที่กำหนด การละเมิดเงื่อนไขในการบรรจุนงาน หรือละเมิดการฝึกงาน การละทิ้งหน้าที่โดยปราศจากเหตุผล ฯลฯ

สำหรับการประกันการว่างงานที่ตราอยู่ในพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 ซึ่งได้กำหนดไว้ว่าเมื่อใดที่สำนักงานประกันสังคมจะดำเนินการจัดเก็บเงินสมทบเพื่อการให้ประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกาขึ้นใช้บังคับนั้น ก็มีรูปแบบเช่นเดียวกับที่นานาประเทศถือปฏิบัติอยู่ กล่าวคือ มีการกำหนดเงื่อนไขไว้สำหรับผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานว่าจะต้องเป็นผู้ที่ได้จ่ายเงินสมทบในอัตราไม่น้อยกว่าร้อยละ 5 ของค่าจ้างต่อเดือนมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 6 เดือน ภายในระยะเวลา 15 เดือนก่อนการว่างงาน และต้องเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติดังนี้

1. เป็นผู้ที่มีความสามารถในการทำงาน พร้อมที่จะทำงานที่เหมาะสมตามที่จัดหาให้หรือต้องไม่ปฏิเสธการฝึกงานและได้ขึ้นทะเบียนไว้ที่สำนักงานจัดหางานของรัฐ โดยต้องไปรายงานตัวไม่น้อยกว่าเดือนละ 1 ครั้ง

2. ผู้ประกันตนที่ว่างงานต้องไม่ใช่ผู้ถูกเลิกจ้าง เนื่องจาก

(1) ทุจริตต่อหน้าที่

(2) กระทำความผิดทางอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง

(3) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

(4) ผ่าฝืนข้อบังคับ หรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงานหรือคำสั่งอันชอบด้วย

กฎหมายในกรณีร้ายแรง

- (5) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 7 วันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร
- (6) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
- (7) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ

3. ต้องมิใช่ผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพที่ระบุในพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533

จากแนวทางการดำเนินงานที่เป็นรูปแบบสากล และที่ปรากฏอยู่ในพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 จะเห็นได้ว่าการประกันการว่างงานจะต้องมีการจัดเก็บเงินสมทบเพื่อจัดตั้งเป็นกองทุนให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ว่างงานที่เป็นสมาชิกอยู่ในโครงการโดยเฉพาะ และผู้ที่ได้รับความช่วยเหลือก็ต้องอยู่ในเงื่อนไขตามที่กำหนด และจะต้องเป็นผู้ว่างงานจริง มีความพร้อมที่จะทำงาน ดังนั้น หากจะนำเงินกองทุนประกันสังคมที่ปัจจุบันใช้ คຸ້ມครองในกรณีเจ็บป่วย ทูพพลภาพ และตายที่ไม่เนื่องจากการทำงาน รวมถึงการคลอดบุตรไปใช้คຸ້ມครองการว่างงานด้วย ก็จะเป็นการนำเงินไปใช้ผิดวัตถุประสงค์ที่กฎหมายกำหนดไว้ ทั้งยังไม่เป็นไปตามหลักสากลของการประกันสังคมอีกด้วย

แต่อย่างไรก็ตาม ในด้านการเตรียมการประกันการว่างงาน ในขณะนี้สำนักงานประกันสังคมได้ประสานความร่วมมือไปยังผู้เชี่ยวชาญ ILO ให้เข้ามาทำการศึกษาความเป็นไปได้ของการดำเนินงานประกันการว่างงานในประเทศไทย ซึ่งสามารถสรุปผลการศึกษาของ ผู้เชี่ยวชาญ ILO ในเบื้องต้นได้ว่า การดำเนินงานดังกล่าวจะต้องมีการจัดเตรียมบุคลากรขึ้นมารองรับการให้บริการ มีการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศให้สามารถเชื่อมโยงเครือข่าย ข้อมูลได้ทั่วประเทศ และจะต้องมีการประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในส่วนของการให้บริการจัดหางานให้ผู้ว่างงานได้มีงานทำโดยเร็ว ดังนั้นในด้านการบังคับใช้กฎหมายประกันสังคมในกรณีว่างงาน จึงยังไม่ควรดำเนินการประกันการว่างงานก่อนปี 2544 นอกจากนี้ หน่วยงานบริการ

จัดหางานจำเป็นต้องขยายเครือข่ายให้มีจำนวนสาขาเพียงพอ เพื่อให้คนว่างงานที่มีอยู่ทั่วประเทศสามารถเข้ารับบริการได้อย่างทั่วถึง แต่อย่างไรก็ตามการประกันการว่างงานในประเทศไทยก็ยังคงเป็นสิ่งที่จำเป็นต้องตัดสินใจดำเนินการในอนาคตอันใกล้

ทั้งนี้ หากมองจากภารกิจของสำนักงานประกันสังคมในเวลานี้ จะเห็นว่าสอดคล้องกับข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ILO ว่าก่อนเริ่มดำเนินการประกันการว่างงาน ควรจะมีการเตรียมการอย่างรอบคอบในหลาย ๆ ด้าน เนื่องจากสำนักงานประกันสังคมอยู่ในระหว่างเตรียมการขยายการให้บริการกรณีชราภาพและสงเคราะห์บุตรที่จะดำเนินการภายในวันที่ 1 ธันวาคม 2541 นี้ ดังนั้นการประกันการว่างงานควรมีระยะเวลาในการเตรียมการประมาณ 2 ปี

ถึงแม้ว่าในขณะนี้ การประกันการว่างงานอาจจะยังไม่สามารถดำเนินการได้ในทันที แต่ในด้านบรรเทาความเดือดร้อนให้แก่ผู้ว่างงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมก็ได้ให้ความช่วยเหลือโดยผ่านหน่วยงานในสังกัดในรูปแบบต่าง ๆ ดังนี้

1. การช่วยเหลือในด้านเงินทุนประกอบอาชีพ

(1) จัดตั้งกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้แรงงานใหม่ แรงงานที่ถูกเลิกจ้าง และแรงงานที่มีรายได้ไม่เกิน 10,000 บาทต่อเดือน ได้กู้ยืมในระหว่างฝึกอาชีพ โดยคิดดอกเบี้ยเพียงร้อยละ 1 ต่อปี และให้ผ่อนชำระคืนเมื่อจบการฝึกอบรมแล้วภายในระยะเวลา 2 - 5 ปี ดำเนินการโดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

(2) ให้เงินทุนประกอบอาชีพแบบให้เปล่า แก่ผู้ประสบปัญหาถูกเลิกจ้าง ว่างงาน และผู้ถูกผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจ เพื่อรวมกลุ่มประกอบอาชีพกลุ่มละไม่เกิน 10 คน โดยให้กู้ยืมได้รายละไม่เกิน 4,000 บาท ดำเนินการโดยกรมประชาสงเคราะห์

(3) ให้กู้ยืมเงินสำหรับผู้ถูกเลิกจ้าง ว่างงาน และผู้ถูกผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจและสังคม ในวงเงินรายละไม่เกิน 15,000 บาท โดยปลอดดอกเบี้ยและให้ชำระคืนภายใน 5 ปี ดำเนินการโดยกรมประชาสงเคราะห์

(4) ให้เงินทุนหมุนเวียนส่งเสริมอาชีพสตรี โดยให้ผู้ผ่านการฝึกอาชีพจากกรมประชาสงเคราะห์รวมกลุ่มประกอบอาชีพ 5 คนขึ้นไป กู้ยืมรายละไม่เกิน 15,000 บาท โดยปลอดดอกเบี้ย และให้ชำระคืนภายใน 1 ปี ดำเนินการโดยกรมประชาสงเคราะห์

(5) ให้เงินทุนประกอบอาชีพสำหรับประชาชนทั่วไปกู้ยืม โดยปลอดดอกเบี้ย รายละไม่เกิน 10,000 บาท และให้ชำระคืนภายใน 5 ปี ดำเนินการโดยกรมประชาสงเคราะห์

(6) ดำเนินโครงการสินเชื่อเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ สำหรับผู้หางานที่ประสงค์จะไปทำงานต่างประเทศและมีสัญญาแล้ว ผ่านบริษัทจัดหางานหรือไปด้วยตนเอง มีหลักทรัพย์ค้ำประกัน ดำเนินการโดยกรมการจัดหางาน

2. การให้ความช่วยเหลือในด้านที่พักอาศัย

(1) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และกรมประชาสงเคราะห์ได้ประสานงานกับการเคหะแห่งชาติ จัดโครงการสวัสดิการที่พักอาศัยสำหรับผู้ถูกเลิกจ้าง และลูกจ้างผู้มีรายได้น้อย เพื่อให้เป็นที่พักอาศัยระหว่างหางานใหม่หรือเพื่อให้เหมาะสมกับรายได้ที่ได้รับ โดยมีโครงการให้เลือก 2 รูปแบบคือ โครงการอาคารแฝดเช่าราคาประหยัดของเคหะแห่งชาติ ให้เช่าในอัตราเดือนละ 850 บาท และโครงการบ้านพักชั่วคราวคนจนเมือง ซึ่งจัดเตรียมไว้สำหรับลูกจ้างผู้มีรายได้น้อยหรือถูกเลิกจ้าง ให้สามารถเช่าอยู่ได้โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย ยกเว้น ค่าน้ำ ค่าไฟ ในระยะเวลา 6 เดือน โดยได้จัดเตรียมไว้ในแหล่งชุมชน 4 แห่ง ที่ธัญบุรี ปากเกร็ด อ่อนนุช และวัดสวนแก้ว

(2) สำนักงานประกันสังคมได้ซื้อพันธบัตรการเคหะแห่งชาติ เพื่อให้สวัสดิการแก่ลูกจ้างผู้ประกันตน ให้สามารถได้รับสิทธิพิเศษในการเช่าหรือเช่าซื้อที่อยู่อาศัยในอัตราต่ำกว่าบุคคลทั่วไปกับการเคหะแห่งชาติ กล่าวคือ ในกรณีเช่าจะเสียค่าเช่าลดลงร้อยละ 10 ของค่าเช่าปกติ และกรณีเช่าซื้อจะเสียดอกเบี้ยไม่เกินร้อยละ 12.75 ต่อปี

3. การให้ความคุ้มครองด้านประกันสังคม

โดยทั่วไปแล้ว ลูกจ้างผู้ประกันตนที่ถูกเลิกจ้างจะได้รับความคุ้มครองด้านการประกันสังคมต่อไปอีกเป็นระยะเวลา 6 เดือนนับแต่วันที่สิ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง โดยผู้ประกันตนยังคงมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน กรณีเจ็บป่วยหรือประสบอันตราย กรณีคลอดบุตร กรณีทุพพลภาพ และกรณีตายตามกฎหมายประกันสังคม แต่เนื่องจากสถานการณ์ทางเศรษฐกิจในปัจจุบัน ในระหว่างนี้สำนักงานประกันสังคมจึงได้ดำเนินการขอแก้ไขกฎหมายเพื่อขยายความคุ้มครองให้แก่ลูกจ้างผู้ประกันตนที่ถูกเลิกจ้างเพิ่มขึ้นจาก 6 เดือน เป็น 12 เดือน

จากแนวทางการให้ความช่วยเหลือของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมดังกล่าวมาแล้วข้างต้น เป็นเพียงบางส่วนของ การให้ความช่วยเหลือกับผู้ที่ได้รับผลกระทบจากปัญหาเศรษฐกิจอยู่ในขณะนี้ โดยความร่วมมือของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ซึ่งเป็นเครื่องยืนยันได้ว่ากระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมมิได้ทอดทิ้งผู้ใช้แรงงานทั้งยังพร้อมที่จะเข้าไปให้การช่วยเหลืออย่างเต็มที่เพื่อให้สมดังเจตนารมณ์ของกระทรวงฯ ที่กล่าวไว้ว่า “รวมกันเป็นหนึ่ง เป็นที่พึ่งของประชาชน” ได้อย่างแท้จริง



ผู้ใช้แรงงานได้รับประโยชน์อะไรจาก พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับใหม่ที่นำมาใช้แทนประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 ตั้งแต่วันที่ 19 สิงหาคม 2541 เป็นต้นไป หลักการตามกฎหมายส่วนใหญ่คงตามกฎหมายเดิม มีเพียงบางส่วนเท่านั้นที่เพิ่มเติมหรือแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น ประโยคที่ว่า “ผู้ใช้แรงงานได้รับประโยชน์อะไรจาก พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541” จึงน่าจะมุ่งไปเนื้อหาส่วนที่เพิ่มเติมหรือเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมเป็นประการสำคัญ สิ่งที่มีมองเห็นได้อย่างชัดเจนว่าผู้ใช้แรงงานได้รับประโยชน์โดยตรง มีหลายประการกล่าวคือ

1. ผู้รับผิดชอบในฐานะนายจ้าง

ได้ขยายความถึง ผู้ประกอบกิจการ ที่ได้ว่าจ้างด้วยวิธีเหมาค่าแรงด้วย

2. เวลาทำงาน

จำนวนชั่วโมงการทำงานของงานบางประเภทลดน้อยลง ซึ่งถือได้ว่าเป็นผลดีต่อสุขภาพกายและใจของลูกจ้างที่ไม่ต้องตรากตรำทำงานหนักจนเกินไป

3. เวลาพัก

กรณีกำหนดเวลาพักเป็นอย่างอื่น ถ้าไม่เกินวันละ 2 ชั่วโมงไม่นับเป็นเวลาทำงาน แต่ถ้านายจ้างกำหนดเวลาพักวันหนึ่งเกินสองชั่วโมง ให้นับเวลาที่เกินสองชั่วโมงนั้นเป็นเวลาทำงานปกติ ทั้งนี้เพื่อไม่เปิดโอกาสให้นายจ้างเอาเปรียบกำหนดเวลาพักระหว่างการทำงานนานจนเกินไป ทำให้ช่วงเวลาทำงานปกติยาวกว่าที่ควรจะเป็น และแก้ไขเพิ่มเติมในกรณีที่มีการทำงานล่วงเวลาต่อจากเวลาทำงานปกติไม่น้อยกว่าสองชั่วโมง กำหนดให้ลูกจ้างมีเวลา

พักไม่น้อยกว่ายี่สิบนาทีก่อนเริ่มทำงานล่วงเวลา เพื่อให้ลูกจ้างมีเวลาพักไม่ต้องตรากตรำทำงานหนักจนเกินไป การเพิ่มเติมทั้งสองกรณีถือได้ว่าเป็นความชอบทำที่ลูกจ้างพึงจะได้รับ

4. วันหยุดพักผ่อนประจำปี

กฎหมายรับรองการกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีมากกว่าหกวันทำงานได้ ตกลงสะสมวันหยุดพักผ่อนประจำปีได้ และกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีแม้ทำงานยังไม่ครบหนึ่งปีได้ ซึ่งแม้กฎหมายแรงงานฉบับเดิมจะไม่มีกำหนดไว้ แต่สถานประกอบการบางแห่งก็มีปฏิบัติอยู่แล้ว ถือได้ว่าเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง ในส่วนที่มีการแก้ไขเพิ่มเติม ดังกล่าวพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เปิดช่องให้เลือกปฏิบัติไม่ใช่ว่าบังคับให้ปฏิบัติ

5. การลาป่วย

มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลง กฎหมายแรงงานฉบับเดิมกำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้ปีหนึ่งไม่เกินสามสิบวันทำงาน ทำให้เข้าใจว่าหากลูกจ้างใช้สิทธิลาป่วยครบสามสิบวันทำงานแล้ว แม้ลูกจ้างป่วยจริงจะขอลาป่วยไม่ได้ แต่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง แต่จะได้รับค่าจ้างตลอดระยะเวลาที่ลาปีหนึ่งไม่เกินสามสิบวันทำงาน ถือเป็นความชอบธรรมและไม่ขัดต่อความรู้สึกเหมือนที่เคยเป็น

6. การลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น

กำหนดให้นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น และให้ระบุไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานด้วย ส่วนหลักเกณฑ์ของการลาเป็นอย่างไรจะต้องมีการจ่ายค่าจ้างให้หรือไม่ ไม่ได้กำหนดไว้ โดยปล่อยให้สถานประกอบการแต่ละแห่งเป็นผู้กำหนด ถือได้ว่าเป็นเรื่องที่เหมาะสมสอดคล้องกับความเป็นจริง ในเมื่อลูกจ้างมีกิจธุระอันจำเป็นก็ควรให้ลูกจ้างมีสิทธิลา

อย่างไรก็ตาม แม้กฎหมายแรงงานฉบับเดิมจะไม่ได้กำหนดวันลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นไว้ แต่สถานประกอบการบางแห่งก็กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาได้อยู่แล้ว การออกกฎหมายรองรับและเปิดช่องให้นายจ้างกำหนดหลักเกณฑ์การลาได้ตามความเหมาะสมกับสถานประกอบการของตน นับเป็นความชอบธรรมทั้งต่อนายจ้างและลูกจ้าง

7. เพิ่มการลาเพื่อทำหมั้นลาเพื่อฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ

เป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานให้ดีขึ้น เพื่อคุ้มครองลูกจ้างให้มีเวลาทำงานที่เหมาะสมไม่ต้องตรากตรำหนักจนเกินไป

8 การใช้แรงงานหญิง

ขยายความคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ไม่ให้ต้องตรากตรำงานหนักจนเกินไป หรือทำงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสภาวะการตั้งครรภ์ เพื่อผลดีต่อสุขภาพของแม่และทารกในครรภ์ กำหนดห้ามนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์โดยเด็ดขาด แม้จะยินยอมจ่ายค่าชดเชยให้ก็เลิกจ้างไม่ได้ เพื่อเป็นการปกป้องคุ้มครองแรงงานหญิง ถือเป็นหลักประกันความมั่นคงในอาชีพได้ทางหนึ่ง

ส่วนการห้ามหญิงมีครรภ์ทำงานล่วงเวลา หากเป็นการกระทบต่อการดำเนินธุรกิจของงานบางประเภท และลักษณะของงานไม่ทำให้หญิงมีครรภ์ต้องตรากตรำงานหนักจนเกินไปหรือไม่เป็นอันตรายต่อสภาวะการตั้งครรภ์ ก็น่าจะลดหย่อนให้สามารถทำได้ ซึ่งเชื่อว่าจะมีการกำหนดงานบางประเภทไว้ในพระราชกฤษฎีกา และออกกฎกระทรวงกำหนดเงื่อนไขให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์สามารถทำงานล่วงเวลาได้

9. การใช้แรงงานเด็ก

ได้ขยายอายุขั้นต่ำของลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กจากสิบสามปีเป็นสิบห้าปี เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ กำหนดให้นายจ้างต้องแจ้งการจ้างและการสิ้นสุดการจ้าง เมื่อมีการจ้างแรงงานเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีต่อทางราชการ เพื่อให้ทราบถึงการเคลื่อนไหวของเด็ก ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการคุ้มครองแรงงานเด็ก ขยายอายุแรงงานเด็กที่ต้องห้ามทำงานช่วงเวลา 22.00 น. ถึง 06.00 น. ทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุด หรือทำงานบางประเภท เพื่อผลดีต่อสุขภาพกายและใจของแรงงานเด็กที่ไม่ต้องตรากตรำงานหนักจนเกินไป กำหนดหลักเกณฑ์ในการลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถของแรงงานเด็กให้ชัดเจนและเกิดการปฏิบัติอย่างจริงจัง เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาและส่งเสริม

คุณภาพชีวิตและการทำงานของเด็ก จากการแก้ไขเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนี้ถือได้ว่าเป็นการขยายความคุ้มครองแรงงานเด็กให้มีมาตรฐานสูงขึ้น ซึ่งเป็นผลดีต่อการทรัพยากรมนุษย์ของประเทศในอนาคต

10 การล่องเกินทางเพศ

ห้ามนายจ้างหรือผู้ซึ่งเป็นหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงาน กระทำการล่องเกินทางเพศต่อลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงหรือเด็ก

11 กรณีนายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการเป็นการชั่วคราว

กรณีที่นายจ้างมีเหตุขัดข้องในการประกอบกิจการจำเป็นต้องหยุดกิจการเป็นการชั่วคราวหรือจำเป็นต้องลดเวลาทำงานกฎหมายแรงงานฉบับเดิมไม่ได้มีการบัญญัติไว้เป็นการเฉพาะจึงต้องนำกฎหมายที่มีอยู่อันได้แก่ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาใช้บังคับ กล่าวคือ เมื่อลูกจ้างพร้อมที่จะทำงาน แต่นายจ้างไม่มีงานให้ลูกจ้างทำโดยปราศจากมูลเหตุอันจะอ้างกฎหมายได้ นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างตามมาตรา 207 แต่ถ้านายจ้างไม่มีงานให้ลูกจ้างทำนั้น เกิดเหตุเพราะพ้นวิสัยซึ่งไม่ได้เป็นความผิดของฝ่ายใด ลูกจ้างก็ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้าง และถ้านายจ้างพ้นวิสัยนั้นเป็นความผิดของฝ่ายนายจ้าง ลูกจ้างมีสิทธิที่จะได้รับค่าจ้างตามมาตรา 372 แต่ในทางปฏิบัติสถานประกอบการบางแห่งนายจ้างอาจตกลงกับลูกจ้างโดยลดค่าจ้างลงบางส่วนในช่วงที่ต้องหยุดกิจการเป็นการชั่วคราว แต่ต้องไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ หรือโดยไม่ต้องจ่ายค่าจ้างในวันที่ไม่มาทำงานเมื่อมีการลดเวลาทำงาน

แต่เมื่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีผลบังคับกำหนดกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการเป็นการชั่วคราว ให้นายจ้างสามารถจ่ายค่าจ้างได้บางส่วนถือได้ว่าเป็นเรื่องที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความเป็นจริง นายจ้างไม่ได้รับประโยชน์เมื่อมีการหยุดกิจการ ลูกจ้างไม่ต้องทำงานแต่ก็ยังได้รับค่าจ้างบางส่วน ส่วนจะเป็นเท่าไรขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของสถานประกอบการแต่ละแห่ง แต่ต้องไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของค่าจ้าง นับเป็นความชอบธรรมตามสมควรทั้งต่อนายจ้างและลูกจ้าง

สำหรับกรณีที่นายจ้างมีเหตุขัดข้องในการประกอบกิจการจำเป็นต้องลดเวลาทำงานเมื่อยังไม่มีกฎหมายบัญญัติไว้เป็นการเฉพาะ ก็เป็นเรื่องที่นายจ้างและลูกจ้างต้องตกลงกันเอง เหมือนที่มีการปฏิบัติกันอยู่ในปัจจุบัน

12. กรณีค่าชดเชย

เพิ่มค่าชดเชยอีก 2 อัตรา เพื่อให้ความคุ้มครองลูกจ้างที่ทำงานมานานและถูกเลิกจ้างเมื่ออายุมากแล้ว ซึ่งอาจไม่มีโอกาสได้งานทำอีก กำหนดให้มีกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างเพื่อความมั่นคงและหลักประกันต่อชีวิตการทำงานของลูกจ้าง

13. กรณีค่าชดเชยกรณีนายจ้างย้ายสถานประกอบการ

คุ้มครองลูกจ้างเมื่อนายจ้างมีความจำเป็นต้องย้ายสถานประกอบการไปตั้ง ณ สถานที่อื่น โดยให้สิทธิลูกจ้างที่จะเลือกย้ายไปหรือไม่ หากไม่ไปก็รับค่าชดเชยบางส่วนเป็นค่าชดเชยพิเศษ ถือได้ว่าเป็นเรื่องที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความเป็นจริง เพราะตามปกติเมื่อลูกจ้างตัดสินใจทำงานอยู่กับสถานประกอบการ ย่อมผูกพันอยู่กับท้องที่ที่สถานประกอบการนั้นตั้งอยู่ก็ควรให้ลูกจ้างเวลาเตรียมตัวและมีโอกาสเลือกที่จะย้ายไปหรือไม่ นายจ้างไม่ได้เลิกจ้างเมื่อมีการย้ายสถานประกอบการ การออกกฎหมายและเปิดช่องให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษ ส่วนจะเป็นเท่าไรขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของสถานประกอบการแต่ละแห่ง แต่ต้องไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของอัตราค่าชดเชยตามอายุงานของลูกจ้าง นับเป็นความชอบธรรมตามสมควรทั้งต่อนายจ้างและลูกจ้าง

ส่วนการย้ายลูกจ้างจากสถานที่ทำงานแห่งหนึ่งไปประจำทำงานยังสถานที่ทำงานอีกแห่งหนึ่งโดยมีการตกลงกันไว้ล่วงหน้าก็ยังสามารถทำได้ ซึ่งเป็นคนละกรณีกับการย้ายสถานประกอบการตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 120

14. กรณีเงินประกันการทำงานและเงินประกันความเสียหายในการทำงาน

เป็นการป้องกันมิให้นายจ้างเอาเปรียบหรือแสวงหาประโยชน์จากลูกจ้างในทางมิชอบ โดยมุ่งเน้นห้ามเฉพาะการเรียกหรือรับเงินประกันการทำงานหรือเงินประกันความเสียหายในการทำงานจากลูกจ้างซึ่งไม่มีหน้าที่หรือลักษณะหรือสภาพของงานต้องรับผิดชอบ

เกี่ยวกับการเงินหรือทรัพย์สินของนายจ้างอันอาจทำให้นายจ้างเสียหายได้ ส่วนการค้าประกันด้วยบุคคลหรือทรัพย์สินอื่นไม่ได้ห้าม

สำหรับเงินประกันการทำงานหรือเงินประกันความเสียหายในการทำงานซึ่งนายจ้างได้รับจากลูกจ้างซึ่งลักษณะหรือสภาพของงานไม่ต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินหรือทรัพย์สินของนายจ้างก่อนวันที่ 19 สิงหาคม 2541 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ใช้นับ นายจ้างควรคืนเงินประกันดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างภายในเจ็ดวัน เพื่อมิให้เกิดปัญหาข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง

15.กรณีเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้าง

นายจ้างใหม่ต้องรับไปทั้งสิทธิและหน้าที่ที่นายจ้างเดิมมีต่อลูกจ้างทุกประการในกรณีที่กิจการมีการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างเพื่อเป็นการคุ้มครองให้ความเป็นธรรมแก่ลูกจ้าง

16.กำหนดให้มีกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

เพื่อความมั่นคงและหลักประกันต่อชีวิตการทำงานของลูกจ้าง ลูกจ้างได้ประโยชน์จากกองทุน เมื่อออกจากงานไม่ว่าจะเป็นการลาออก หรือถูกเลิกจ้าง กองทุนฯ จะจ่ายเงินสะสมและเงินสมทบ และดอกผลให้แก่ลูกจ้าง

เมื่อลูกจ้างถึงแก่ความตายก่อนออกจากงาน บุตร สามี ภรรยา บิดา มารดา ที่ยังมีชีวิตอยู่ จะได้รับเงินดังกล่าวที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับจากกองทุนคนละส่วนเท่า ๆ กัน อันเป็นการสร้างความมั่นคงให้แก่ลูกจ้างและครอบครัวของลูกจ้าง





นายกรัฐมนตรี ช่วยเหลือผู้ประสบอุทกภัย จังหวัดชุมพร



นายกรัฐมนตรีรดน้ำดำหัวผู้สูงอายุ จังหวัดตรัง 14 เม.ย. 2541



นายกรัฐมนตรีเยี่ยมและแจกของคนพิการ

นายกรัฐมนตรี (นายชวน หลีกภัย) กับการสนับสนุนงาน กรมประชาสงเคราะห์

กรมประชาสงเคราะห์

นับตั้งแต่ที่ ฯพณฯ นายกรัฐมนตรี (นายชวน หลีกภัย) ได้อนุมัติงบประมาณให้
แก่กรมประชาสงเคราะห์ จำนวน 10 ล้านบาท ในปี พ.ศ.2536 ซึ่งเป็นสมัยรัฐบาล ฯพณฯ
นายก ชวน 1 เพื่อใช้เป็นเงินทุนหมุนเวียนประชาเศรษฐกิจสงเคราะห์ (ทปศ.3) สำหรับให้
ความช่วยเหลือแก่ประชาชนที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนทางด้านเศรษฐกิจและมีฐานะยาก
จน ในรูปของเงินกู้ยืมเพื่อการประกอบอาชีพ โดยมีเงื่อนไขของการให้กู้ยืมภายในวงเงิน
รายละไม่เกิน 10,000 บาท กำหนดให้ผ่อนชำระคืนภายในระยะเวลา 5 ปี โดยไม่เสียดอก
เบี้ยแต่อย่างใด

วัตถุประสงค์สำคัญของการดำเนินการในรูปของการปล่อยเงินกู้ของหน่วยงาน
ภาครัฐ ให้แก่ประชาชนผู้ประสบปัญหาความเดือดร้อนและมีฐานะยากจนนั้น เป็นไปเพื่อเปิด
โอกาสให้แก่ประชาชนผู้ประสบปัญหาทางด้านสังคมและเศรษฐกิจเหล่านั้นได้ใช้ประโยชน์จาก
เงินกู้จำนวนดังกล่าวที่ไม่เกิน 10,000 บาท เป็นทุนสำหรับการประกอบอาชีพอิสระ สำหรับ
เลี้ยงตนเองและเกื้อกูลต่อสมาชิกภายในครอบครัว

การสนับสนุนงบประมาณของรัฐบาล เพื่อใช้ในการบรรเทาปัญหาความ
เดือดร้อนให้แก่ประชาชนในรูปของเงินกู้ยืมนี้ สามารถลดปัญหาและผลกระทบเฉพาะหน้า
ให้แก่ประชาชนได้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งความช่วยเหลือดังกล่าวได้ช่วยสร้างโอกาส
ด้านอาชีพและส่งเสริมการมีงานทำ อันจะเป็นการก่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไปได้ในระยะ
ยาว ขณะเดียวกันก็ยังเป็นการแสดงออกซึ่งเจตนารมย์ที่แน่วแน่ของรัฐบาล ในการให้ความคุ้มครอง
ดูแลและให้ความช่วยเหลือแก่ประชาชน กลุ่มผู้ด้อยโอกาสเหล่านี้

กอรปกับผลกระทบอันเนื่องมาจากสภาวะทางเศรษฐกิจในปัจจุบันที่ได้ก่อให้เกิดปัญหาการว่างงาน และการเลิกจ้างงานจำนวนมาก ซึ่งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมได้ประมาณว่ามีจำนวนไม่น้อยกว่า 2 ล้านคน ในปัจจุบันรัฐบาลโดย ฯพณฯ นายกรัฐมนตรี นายชวน หลีกภัย ได้อนุมัติงบกลาง รายการเงินสำรองจ่ายเพื่อกรณีฉุกเฉินหรือ จำเป็น จำนวน 300 ล้านบาท ในลักษณะเงินอุดหนุนเฉพาะกิจให้กับกรมประชาสงเคราะห์ เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการแก้ไขปัญหาการถูกเลิกจ้าง และการว่างงานในปี พ.ศ.2541

โดยกรมประชาสงเคราะห์ จะดำเนินการตามระเบียบกรมประชาสงเคราะห์ว่า ด้วยค่าใช้จ่ายในการแก้ไขปัญหาการถูกเลิกจ้าง และการว่างงาน พ.ศ.2541 โดยมีวัตถุประสงค์สำคัญ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนที่ขาดทุนทรัพย์ในการประกอบอาชีพได้กู้ยืมเงินไปเพื่อเป็นทุนประกอบอาชีพ ขยายการประกอบอาชีพ และเพื่อชำระหนี้สินที่เกิดขึ้นจากการประกอบอาชีพ โดยกำหนดวงเงินกู้ยืมจำนวนรายละไม่เกิน 15,000 บาท ผ่อนชำระคืนภายในระยะเวลา 5 ปี โดยไม่เสียดอกเบี้ย

กล่าวได้ว่าเป็นการแสดงออกซึ่งเจตนารมณ์ที่แน่วแน่ของรัฐบาลที่ได้มีความตระหนักในปัญหาความรุนแรงและผลกระทบต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นจากสถานการณ์การว่างงาน และการเลิกจ้างทั้งในปัจจุบันและอนาคต จึงได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในการให้ความสนับสนุนแก่กรมประชาสงเคราะห์ ในการอนุมัติงบกลางเพื่อให้ความช่วยเหลือทางด้านสังคมแก่ประชาชนที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนอันเนื่องมาจากวิกฤตเศรษฐกิจในปัจจุบัน โดยเฉพาะในกลุ่มผู้ถูกเลิกจ้าง และกลุ่มผู้ว่างงาน โดยมุ่งหวังที่จะช่วยแก้ไข บรรเทาปัญหาเศรษฐกิจเฉพาะหน้าให้แก่ครอบครัวของกลุ่มผู้ถูกเลิกจ้าง และกลุ่มผู้ว่างงานเหล่านี้.





เยี่ยมเยียนสถานสงเคราะห์เด็กชายบ้านเชียงใหม่



นายกสมาคมแม่บ้าน กรส. สนับสนุนงานสงเคราะห์เด็กด้วยโอกาสร่วมกับองค์กร
ภาคเอกชน (มูลนิธิสร้างสรรค์เด็ก)



สนับสนุนงานสวัสดิการสังคมในศูนย์สงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้าน



สนับสนุนงานอาชีพผู้สูงอายุ

ต้นฉบับไม่มีหน้านี้

ต้นฉบับไม่มีหน้านี้

งานสวัสดิการสังคม : สถานการณ์ที่เป็นอยู่

เมื่อพูดถึงงานสวัสดิการสังคม นักวิชาการและผู้เกี่ยวข้องให้ขอบเขตและความหมายที่แตกต่างกันไปมากมาย ทั้งนี้น่าจะเกิดจากมุมมองที่ต่างกัน เพราะไม่ว่าสวัสดิการสังคมจะมีความหมายอย่างไรในแต่ละมุมมอง ต่างก็มีจุดมุ่งหมายอย่างเดียวกันคือการสร้างความ เป็นอยู่ที่ดีให้แก่ประชาชนทุกคนในทุก ๆ ด้าน (Well-being)

ปัจจุบันนับได้ว่าสวัสดิการสังคม มีความหมาย และขอบเขตที่กว้างขึ้นกว่าอดีต มีความครอบคลุมประชาชนทุกคน ไม่เฉพาะผู้ด้อยโอกาส หรือผู้ประสบปัญหาสังคม ทั้งนี้ สามารถพิจารณาได้จากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยฉบับใหม่ ซึ่งให้ความสำคัญกับสิทธิ และเสรีภาพของประชาชนทั้งประเทศและยังเน้นสิทธิของบุคคลด้อยโอกาสด้วย นอกจากนี้แผน พัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 หรือแผนพัฒนางานสวัสดิการสังคมและสังคม สงเคราะห์ ฉบับที่ 3 ต่างก็กล่าวถึงสวัสดิการสังคมที่ครอบคลุมประชาชนทุกคนเช่นกัน

ความหมายของสวัสดิการสังคมมีขอบเขตที่กว้างขึ้น แต่ในทางปฏิบัติบริการต่าง ๆ ก็ยังไม่สามารถครอบคลุมประชาชนทั้งประเทศ การจัดสวัสดิการสังคมส่วนใหญ่ยังเป็นการดูแล ผู้รับบริการแบบ “ส่วนที่เหลือ” หรือ “เก็บตก” (Residual Model of Social Welfare) กล่าวคือผู้ ประสบปัญหา หรือผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ เท่านั้นที่รัฐบาลจะยื่นมือเข้าไปช่วยเหลือในลักษณะ การสงเคราะห์ช่วยเหลือ หรือบรรเทาความเดือดร้อนเฉพาะหน้าโดยมีการกลั่นกรองและตรวจสอบ (means-test) คุณสมบัติของผู้สมควรได้รับบริการ ทั้งนี้เพราะข้อจำกัดด้านงบประมาณ และยังคงเป็นเช่นนี้ตลอดอันเป็นผลมาจากสภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจของประเทศในขณะนี้

5 ปี หลังจัดตั้งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมขึ้นเป็นหน่วยงานหลักด้าน สวัสดิการสังคม ได้มีความพยายามที่จะผลักดันให้งานสวัสดิการสังคมมีความเป็นสถาบันมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดบูรณาการ (Integration) ในสังคม ทั้งนี้เพื่อพัฒนาแนวคิดสวัสดิการในรูปแบบสถาบัน (Institution redistributive Model) ให้มีความเป็นจริงมากขึ้น สถาบันสวัสดิการ สังคมจะเป็นกลไกที่จะช่วยกระจายความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศไปสู่ประชาชน

อย่างทั่วถึง เกิดความเป็นธรรมทางสังคม แต่สิ่งที่เกิดขึ้นในปัจจุบันก็ยังมีได้สร้างฝันให้เป็นจริงได้ไกลนัก กล่าวคือ

1. ถึงแม้ว่างานสวัสดิการสังคมจะมีเอกภาพมากขึ้น มีอำนาจต่อรองเรื่องโครงการและงบประมาณด้านสวัสดิการสังคมมากขึ้น แต่ในภาพรวมของประเทศ ลักษณะของงานสวัสดิการก็ยังขาดการมองอย่างเป็นระบบ ยังคงแบ่งความรับผิดชอบแบบแยกส่วน (Sector) ต่างคนต่างทำ เช่น ส่วนของการศึกษาแยกจากสาธารณสุข หรือการพัฒนาที่อยู่อาศัย ฯลฯ ซึ่งมีผลต่อการประเมินภาพรวมของงาน การให้บริการยังมีแนวโน้มครอบคลุมเฉพาะผู้ประสบปัญหาทางสังคม ส่วนบริการสังคมพื้นฐานเพื่อตอบสนองการพัฒนา เช่น บริการสุขภาพอนามัย การศึกษามักจะไม่ได้รับการพิจารณาว่าเป็นงานสวัสดิการสังคมและผู้รับบริการส่วนใหญ่ยังคงเป็นผู้มีอำนาจซื้ออยู่ดี

2. การดำเนินงานตามนโยบาย "สวัสดิการเชิงรุก" ให้เป็นรูปธรรมมากขึ้น โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนทั่วไปเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมสวัสดิการสังคมทุกชั้นตอน ผลักดันให้มีเครือข่ายการทำงานที่ประสานกับหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและเอกชนอย่างใกล้ชิด สนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมดูแลรับผิดชอบสวัสดิภาพของชุมชนตนเองอย่างเต็มที่ โดยการส่งเสริมการจัดตั้งศูนย์สงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้านให้เป็นองค์กรประชาชนในการช่วยเหลือประชาชนในระดับหมู่บ้าน แต่ในทางปฏิบัติก็ยังมีได้ส่งผลที่ชัดเจน สวัสดิการสังคมเชิงรุกยังเป็นเพียงวิธีการหนึ่งของงานสวัสดิการสังคมเท่านั้น

3. การเร่งรัดผลักดันให้มีกฎหมายสวัสดิการสังคม เพื่อให้งานสวัสดิการสังคมเป็นระบบและครบวงจร ครอบคลุมประชาชนทั่วประเทศ ตลอดจนรองรับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย นับถึงปัจจุบันความพยายามดังกล่าวยังไม่สามารถบรรลุผลสำเร็จ อันเป็นผลมาจากปัญหาอุปสรรคในเรื่องการนำเสนอสาระรวมทั้งนโยบายของผู้บริหารแต่ละยุคสมัย

4. แผนพัฒนางานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์ ฉบับที่ 3 (พ.ศ.2540 - 2544) ดูเหมือนจะเป็นความหวังอีกประการหนึ่งในการส่งเสริมงานสวัสดิการสังคมให้เป็นระบบและบูรณาการมากขึ้น แต่การแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติจริง ๆ ยังอยู่ในช่วงเริ่มต้น

ดูเหมือนว่างานสวัสดิการสังคมจะเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น มีขอบเขตและความหมายกว้างขวางขึ้น มีรูปแบบแนวคิดในการดำเนินงานที่ดีขึ้น แต่เป็นไปในเชิงอุดมคติเท่านั้นในทางปฏิบัติแล้ว งานสวัสดิการสังคมเปลี่ยนแปลงไปเพียงเล็กน้อย นับได้ว่ายังไม่ถึงครึ่งทางด้วยปัญหาอุปสรรคนานาประการ อย่างไรก็ตามความพยายามที่จะผลักดันให้งานสวัสดิการสังคมประสบผลสำเร็จก็ยังคงเป็นจุดมุ่งหมายหลักของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมต่อไป

มิติใหม่ของงานสวัสดิการสังคม : ควรเป็นอย่างไรในสถานการณ์ปัจจุบัน

37 ปี นับจากประเทศไทยประกาศใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เศรษฐกิจของประเทศเติบโตอย่างรวดเร็ว หากแต่ว่าผลประโยชน์ตกอยู่กับคนส่วนน้อย เกิดช่องว่างระหว่างคนรวยกับคนจนมากขึ้น ผลพวงของการพัฒนาทำให้สังคมไทยเปลี่ยนแปลงจากสังคมชนบทเป็นสังคมเมืองอย่างรวดเร็ว และไร้ระเบียบ สภาพจิตใจ วัฒนธรรม และวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนเปลี่ยนแปลงไป ก่อให้เกิดปัญหาสังคมต่าง ๆ อาทิ ปัญหาอาชญากรรม ยาเสพติด ปัญหาการค้าประเวณี เป็นต้น และผลพวงของการพัฒนาดังกล่าวได้ก่อให้เกิดภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจในปัจจุบัน

ท่ามกลางภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในขณะนี้ส่งผลกระทบต่อสังคมอย่างมากมาย มีผู้ว่างงานเพิ่มมากขึ้น ผู้ด้อยโอกาสจำนวนมากจะไม่ได้รับบริการพื้นฐานหรือได้รับแต่ไม่เพียงพอ เกิดปัญหาการกระจายรายได้และอัตราความยากจนเพิ่มสูงขึ้น ฯลฯ ด้วยข้อจำกัดด้านงบประมาณ งานสวัสดิการสังคมของประเทศย่อมประสบปัญหา ความสำคัญของ "คน" ในฐานะพลเมืองของประเทศภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย หรือในฐานะของเป้าหมายหลักของการพัฒนาตามแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 ย่อมได้รับผลกระทบ

งานสวัสดิการสังคมภายใต้ข้อจำกัดจึงต้องปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ใหม่ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ในฐานะที่เป็นกลไกหลัก มีหน้าที่ประสานความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการสังคมกับเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย จึงต้องปรับเปลี่ยนและสร้างกลไกให้รัฐธรรมนูญฉบับใหม่มีความศักดิ์สิทธิ์ขึ้น

ดังนั้นงานสวัสดิการสังคมในภาวะปัจจุบันควรเน้นการดำเนินงานดังนี้

1. วิธีการดำเนินงานสวัสดิการสังคมที่เหมาะสมควรเป็นไปตามสภาพสังคม เศรษฐกิจและการเมืองของแต่ละประเทศ สำหรับประเทศไทยควรผสมผสานการดำเนินงานที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตและวัฒนธรรมของสังคม ควรสนับสนุนให้ภูมิปัญญาชาวบ้านดำรงอยู่ และช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันเช่นอดีต ส่งเสริมการพัฒนาที่เน้นการพึ่งพาตนเองเป็นสำคัญ จุดเริ่มต้นที่สำคัญก็คือสถาบันครอบครัว งานสวัสดิการสังคมต้องมุ่งเน้นสู่ครอบครัว การสร้างครอบครัวที่มีคุณภาพจะเป็นรากฐานที่มั่นคงของสังคม
2. ต้องให้ความสำคัญและประเมินศักยภาพของแบบแผนการตอบสนองความต้องการที่สังคมมีอยู่ (Pattern of need meeting) ได้แก่ ครอบครัว เครือญาติ นายจ้าง องค์กร การกุศลและรัฐบาล เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจเชิงนโยบายในการแบ่งหน้าที่รับผิดชอบ โดยเฉพาะองค์กรการกุศล
3. กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมในฐานะกลไกหลักจะต้องประสานหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องให้เป็นเอกภาพและบูรณาการ มิใช่แยกส่วนอย่างที่เคยเป็น ควรสร้างเครือข่ายการดำเนินงาน ให้ครอบคลุมในระดับพื้นที่อย่างมีประสิทธิภาพการแปลงแผนงานสวัสดิการสังคม ๓ ฉบับที่ 3 (พ.ศ.2540-2544) ลงสู่การปฏิบัติ น่าจะเป็นการนำแนวคิดให้เป็นจริงได้ในระดับหนึ่ง
4. พัฒนาระบบข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศให้มีประสิทธิภาพอย่างจริงจังและต่อเนื่อง เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลประกอบการตัดสินใจในเชิงนโยบายและการวางแผน
5. เร่งรัดผลักดันอย่างจริงจัง เพื่อให้มีกฎหมายสวัสดิการสังคมเป็นกฎหมายแม่บทด้านสวัสดิการสังคมและเป็นกฎหมายลูกรองรับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ยังจะส่งผลให้งานด้านสวัสดิการสังคมมีความเป็นสถาบัน ครบวงจรและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

6. ปรับลดบทบาทมาเป็นผู้วางกฎเกณฑ์ ดูแล อำนวยความสะดวก วางแผนและประสานงานเป็นหลัก จัดแบ่งภารกิจระหว่างส่วนกลาง ภูมิภาค และท้องถิ่นไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อน โดยเน้นการกระจายและถ่ายโอนภารกิจไปสู่ท้องถิ่นให้เป็นรูปธรรม

บทสรุป

งานสวัสดิการสังคมภายใต้ภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจ ต้องปรับเปลี่ยนกลยุทธ์เพื่อรองรับสภาพปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น โดยไม่ละทิ้งเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ซึ่งถือเป็นแนวทางสนับสนุนให้การจัดสวัสดิการสังคม เป็นไปเพื่อประโยชน์แก่ประชาชนที่ครอบคลุมสิทธิและโอกาสในทุกด้าน รัฐบาลและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องควรจะเริ่มต้นวางรากฐานของสวัสดิการสังคมในทิศทางใหม่ ให้งานสวัสดิการสังคมมีฐานะเป็นสถาบันหลักของสังคม ทำหน้าที่เป็นกลไกในการพัฒนาสังคม เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน มีเครือข่ายการทำงานที่ประสานกับหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและเอกชนอย่างใกล้ชิด และสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนดูแลรับผิดชอบสวัสดิการของชุมชนของตนอย่างเต็มที่

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เป็นปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาสังคมในรูปแบบสถาบัน เป็นที่ตระหนักดีว่างานสวัสดิการสังคมไม่ได้รวมศูนย์อยู่ที่กระทรวงเพียงแห่งเดียว ดังนั้นกระทรวงฯ จึงให้ความสำคัญกับการประสานงานกับหน่วยงานภาครัฐและองค์กรเอกชนที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดบูรณาการและมีเอกภาพ การพยายามผลักดันให้งานสวัสดิการสังคมมีกฎหมายรองรับ การพยายามส่งเสริมศักยภาพของครอบครัว ชุมชน นายจ้าง องค์กรการกุศล และหน่วยงานรัฐบาลให้เป็นรากฐานในการดำเนินงานสวัสดิการสังคม ฯลฯ หากแต่ยังไม่ประสบผลสำเร็จเป็นรูปธรรมจริงในการปฏิบัติ แต่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมก็มีได้ละทิ้งความพยายามดังกล่าวด้วยตระหนักดีว่าภาระในการดูแลประชาชนทั้งประเทศให้มีความอยู่ดีกินดี เป็นหน้าที่ความรับผิดชอบโดยตรง



การแก้ไขปัญหาคารว่างงานในภาวะวิกฤต

สำนักวิชาการแรงงานและสวัสดิการสังคม

ขณะนี้เรื่องที่ถูกคนทุกระดับกล่าวขวัญถึง ไม่ว่าจะเป็นการประชุมในระดับประเทศ การสนทนาในกลุ่มย่อย เช่น สภากาแฟ หรือในครอบครัวก็ตาม คงจะหนีไม่พ้นเรื่อง "วิกฤตเศรษฐกิจ" ที่มาแรงแซงทุกกระแส เนื่องจากเป็นเรื่องที่ทำให้ประเทศเรา และประเทศเพื่อนบ้านอื่น ๆ เกิดความปั่นป่วน นำมาซึ่งเหตุการณ์ที่ทุกคนไม่คาดฝัน และไม่ต้องการให้เกิดขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เรื่องของการขาดสภาพคล่อง การเลิกจ้าง และการตกงาน สถานการณ์นี้ไม่เพียงแต่สร้างความเจ็บปวดรวดร้าวอย่างมากให้แก่ผู้ที่ประสบเท่านั้นหากยังส่งผลกระทบต่อบุคคลรอบข้างอีกด้วย คงจะจำวลีบทหนึ่งได้ที่ว่า "งานคือเงิน เงินคืองาน บันดาลสุข" "หากตกงาน ก็ขาดเงิน มีแต่ทุกข์" ชีวิตความเป็นอยู่ของทุกคนหรือเกือบทุกคน หากจะพูดง่าย ๆ ว่า คุณภาพชีวิตลดต่ำลงก็คงจะไม่ผิดนัก จากผู้ที่เคยใช้ชีวิตอย่างหรูหรา ใช้จ่ายฟุ่มเฟือย หรือผู้ที่อยู่สุขสบายแบบพอมือพอกิน หรือจากผู้ที่เคยมีชีวิตแบบแทบไม่มีอะไรจะกิน วิถีชีวิตจะเริ่มเปลี่ยนแปลงไป ต้องมีการจัดระบบระเบียบให้กับตัวเอง ใช้จ่ายอย่างระมัดระวัง และประหยัดมากขึ้น เพื่อให้สามารถเผชิญชีวิตอยู่ในสังคมได้

ปัญหาดังที่กล่าว นับวันได้ขยายตัวกว้างขึ้น เกินกว่าที่หน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งจะรับผิดชอบและแก้ไขได้ตามลำพัง กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม จึงเป็นแกนกลางประสานความร่วมมือของภาคราชการ เอกชน และพื้นที่ เป็น "มาตรการบรรเทาปัญหาคารว่างงานระดับชาติ" ขึ้น และได้รับการขานรับจากคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 9 และ 23 ธันวาคม 2540 นับเป็นนิมิตหมายที่ดีของการบริหารราชการไทย

มาตรการบรรเทาปัญหาการว่างงาน ประกอบด้วย 7 มาตรการย่อย ได้แก่

- มาตรการประหยัด หรือไทยช่วยไทย
- มาตรการการจ้างงานในชนบท
- มาตรการแก้ไขแรงงานต่างด้าว
- มาตรการการส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศ
- มาตรการส่งเสริมการจ้างงานในภาคอุตสาหกรรม
- โครงการเกษตรทฤษฎีใหม่ตามแนวพระราชดำริ
- โครงการทางสว่างแห่งอาชีพ

การดำเนินงานตามมาตรการข้างต้น ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ สร้างทางเลือกใหม่ให้แก่ประชาชน โดยเฉพาะผู้ถูกเลิกจ้าง ไม่ว่าจะต้องการจะกลับเข้าสู่ระบบการจ้างงานใหม่อีก หรือต้องการฝึกอาชีพ หรือกลับภูมิลำเนาเพื่อทำการเกษตร หรือรับจ้างงานชั่วคราวในโครงการของรัฐ ตลอดจนได้จัดหาและจำหน่ายสินค้าราคาถูกให้แก่ประชาชนทั่วไปด้วย

นอกจากมาตรการบรรเทาปัญหาการว่างงาน 7 มาตรการ ดังกล่าวแล้ว กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมยังได้ดำเนินโครงการเร่งด่วนเพื่อแก้ไขปัญหาการว่างงาน ภายใต้ภาวะวิกฤตนี้ โดยใช้เงินกู้ต่างประเทศจาก 3 แหล่ง ได้แก่ ธนาคารโลก (WORLD BANK) กองทุนความร่วมมือทางเศรษฐกิจใพันทะเล (OECD) และธนาคารพัฒนาเอเชีย (ADB) เพื่อดำเนินการฝึกอาชีพ ส่งเสริมการประกอบอาชีพ สร้างงานให้ผู้ว่างงาน/ถูกเลิกจ้างในชนบท รวมทั้งสำรวจข้อมูลด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม ให้มีความทันสมัยและทันต่อเหตุการณ์มากขึ้น

มาตรการส่งเสริมการจ้างงานในภาคอุตสาหกรรม



พิธีเปิดศูนย์รัฐประชาอาสาสร้างงาน 17 ธันวาคม 40 โดยกรมการจัดหางาน ร่วมกับภาคเอกชนเพื่อช่วยเหลือให้ผู้ถูกเลิกจ้างและผู้ว่างงานได้งานทำตรงความรู้ความสามารถ

มาตรการแก้ไขแรงงานต่างด้าว



การประชุมคณะกรรมการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าว



ตรวจเยี่ยมบริษัทค้าข้าวกรุงสยาม เพื่อนำแรงงานไทยทดแทนแรงงานต่างด้าว
วันที่ 30 กรกฎาคม 2541

มาตรการส่งเสริมงานไทยไปทำงานต่างประเทศ



การเจรจาขยายตลาดแรงงานไทย ในสหรัฐอเมริกาอับิมาเรต



การคุ้มครองดูแลแรงงานไทยในต่างประเทศ

มาตรการประหยัดหรือไทยช่วยไทย



โครงการการจัดจำหน่ายสินค้าราคาถูก เพื่อช่วยเหลือค่าครองชีพประชาชน



โครงการช่วยกันเมื่อยามยาก จัดเลี้ยงอาหารฟรีแก่ผู้ถูกเลิกจ้าง ผู้ว่างงาน

มาตรการจ้างงานในชนบท



การช่วยเหลือผู้ว่างงาน/ถูกเลิกจ้างให้มีงานทำชั่วคราวในชนบท

โครงการ "เกษตรทฤษฎีใหม่" ตามแนวพระราชดำริ



ตรวจเยี่ยมโครงการสาธิต "เกษตรทฤษฎีใหม่" ตามแนวพระราชดำริ ณ วัด
ชัยมงคลพัฒนา อ.เฉลิมพระเกียรติ จ.สระบุรี

โครงการทางสว่างแห่งอาชีพ



การจัดงานนัดพบแรงงาน

การพึ่งตนเองในภาวะวิกฤต

สำนักวิชาการแรงงานและสวัสดิการสังคม

วิกฤตการณ์เศรษฐกิจที่เกิดขึ้นนี้ เราต้องยอมรับเนื่องจากพื้นฐานโครงสร้างเศรษฐกิจของประเทศไม่เข้มแข็ง ดังนั้นทุกฝ่ายควรสามัคคี และร่วมใจกันแก้ไขปัญหา โดยปรับเปลี่ยน "วิกฤต" ให้กลายเป็น "โอกาส" เช่น ฝ่ายนายจ้างได้มีเวลาหยุดพัก และทบทวนการดำเนินงานที่ผ่านมา พร้อมทั้งปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่ผันแปรไปอย่างรวดเร็วและหันมาสนับสนุนลูกจ้างในการเสริมทักษะและพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเตรียมพร้อมที่จะก้าวอย่างมั่นคงในการแข่งขันทางธุรกิจ และการค้าเสรีในอนาคตต่อไป

สภาวะเช่นนี้ไม่ควรรอแต่ความช่วยเหลือจากภาครัฐบาลฝ่ายเดียว ประชาชนทุกคนควรที่จะช่วยเหลือกันเพื่อฟันฝ่า และเอาชนะปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น หรือกำลังจะเกิดตามมา โดยเริ่มที่การพึ่งตนเอง การสร้างขวัญและกำลังใจที่จะต่อสู้ และเตรียมพร้อมเพื่อรองรับกับสถานการณ์ดังกล่าว แม้ว่าชีวิตความเป็นอยู่จะเปลี่ยนแปลงไป รวมถึงส่งผลกระทบต่อจิตใจ ทำให้เกิด "ภาวะเครียด" ขึ้นก็ตาม หลักปฏิบัติง่าย ๆ ที่พอจะเป็นแนวทางช่วยลด "ภาวะเครียด" ท่ามกลางวิกฤตเศรษฐกิจ ให้แก่ผู้ที่ตกงาน และผู้มีงานทำทั้งหลาย ได้แก่¹

☆ การยอมรับว่ามีปัญหาและทำความเข้าใจกับปัญหา คนเราทุกคนมักต้องเผชิญกับความเลวร้ายต่าง ๆ จนรู้สึกว่ายากเกินรับมือ แต่ในที่สุดหลังจากที่ได้เผชิญกับปัญหาเหล่านั้นแล้วก็จะพบว่าเราสามารถเอาชนะและผ่านพ้นความกดดันต่างๆ ไปได้ด้วยเหตุที่ทุกสิ่งทุกอย่างย่อมมีการเปลี่ยนแปลง นั่นคือ มีการเกิดขึ้น ตั้งอยู่ แล้วก็ดับไปตามหลักไตรลักษณ์นั่นเอง

¹ ข้อมูลจากแนวทางการช่วยเหลือสุขภาพจิตคนไทยในภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ. กรมสุขภาพจิต อ้างถึงใน วารสารคชสัมพันธ์ ปีที่ 16 ฉบับที่ 1/2541 หน้า 28-29

☆ การร่วมมือร่วมใจกันแก้ปัญหาด้วยความสามัคคี ในขั้นต้น

เมื่อใดที่เรารู้สึกเครียดมากขอให้นึกถึงคนที่ทุกข์กว่าเรา ความทุกข์ก็จะลดลง แต่ปัญหาในบางเรื่องเป็นปัญหาใหญ่ แก้ไขโดยลำพังไม่ได้ การร่วมมือร่วมใจกันจึงเป็นสิ่งจำเป็น ทั้งนี้ ต้องมีความเห็นใจซึ่งกันและกัน รู้จักให้ รู้จักรับ รู้จักรอ ลดการถือเอาถือเรา ให้อภัย ไม่โกรธหรือโทษผู้อื่น เรียนรู้ร่วมกันโดยสร้างความร่วมมือในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยให้แก้ไขปัญหาดังกล่าวต่าง ๆ เหล่านั้นได้

☆ การเผชิญปัญหาโดยใช้ปัญญา รู้จักนำวิกฤตการณ์มาใช้ประโยชน์

ในการดำเนินชีวิตเพราะถือเป็นเรื่องดีที่เราจะได้พบทวนถึงสาเหตุความผิดพลาดที่เกิดขึ้น คิดหาทางแก้ไขปัญหาดังกล่าว วิธี พิจารณาผลดีผลเสียของแต่ละวิธี เพื่อตัดสินใจเลือกวิธีที่ดีที่สุดและสูญเสียน้อยที่สุดในการแก้ปัญหา ซึ่งการทำอย่างนี้ได้ต้องเป็นผู้ที่คิดในแง่ดี คือ ทำวิกฤตให้เป็นโอกาส

☆ การคลายทุกข์และการสร้างความสุขในยามยากลำบาก ในการ

คลายความกดดันให้ตนเองบางครั้งคนเรามักจะแสวงหาความสุขด้วยวิธีการที่ไม่ถูกต้อง แต่กลับสร้างความยุ่งยากเพิ่มขึ้น เช่น การดื่มสุรา การเที่ยวกลางคืน การเล่นการพนัน และการใช้จ่ายสิ้นเปลืองอื่น ๆ ทั้ง ๆ ที่มีวิธีการคลายเครียดโดยไม่ต้องสิ้นเปลือง เช่น การออกกำลังกาย การทำงานอดิเรก การทำจิตใจให้สงบโดยการสวดมนต์ ทำสมาธิหรือฝึกคลายเครียด ด้วยการควบคุมการหายใจ การผ่อนคลายกล้ามเนื้อ และการจินตนาการ เป็นต้น

☆ การปรึกษาและช่วยเหลือผู้อื่น เมื่อใดที่มีความกดดันมาก ใน

ขั้นต้นขอแนะนำให้พูดคุยกับคนใกล้ชิด ไม่ควรถือทิฐิหรือรู้สึกอายที่จะปรึกษานักคนที่ไว้วางใจได้เหล่านั้น และหากรู้สึกว่าปัญหารุนแรงมาก โดยเฉพาะเมื่อมีความรู้สึกสิ้นหวัง ซึมเศร้า ท้อแท้ หดหู่ใจ ควรปรึกษาจิตแพทย์หรือผู้ให้คำปรึกษาในด้านจิตวิทยาทันที

จากแนวหลักปฏิบัติทั้ง 5 ประการ ดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะสามารถช่วย
เหลือขจัดความท้อแท้ และสร้างความเข้มแข็ง ตลอดจนเสริมพลังกำลังให้แก่สุขภาพจิตของ
ท่านทั้งหลายที่ต้องต่อสู้ดิ้นรนเพื่อให้ชีวิตอยู่รอดได้ภายใต้วิกฤตเศรษฐกิจปัจจุบัน



ส่วนที่ 3

ความเคลื่อนไหวสำคัญของกระทรวงในรอบปี

ด้านการบริหารราชการ



ฯพณฯ นายกรัฐมนตรี ตรวจเยี่ยมกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม
วันที่ 22 มิถุนายน 2541



รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานฯ เป็นประธานในการประชุมหารือความร่วมมือระหว่างภาครัฐ-เอกชน
เพื่อแก้ไขปัญหาวิกฤตเศรษฐกิจ ณ กระทรวงแรงงานฯ วันที่ 27 กรกฎาคม 2541



รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานฯ ในพิธีลงนามในสัญญาเงินธนาคารออมสิน
เพื่อกิจการสำนักงานธนานุเคราะห์ กรมประชาสงเคราะห์ วันที่ 1 ธันวาคม 2540



รองปลัดกระทรวงแรงงานฯ (นายประสงค์ ณะนนท์) ให้การต้อนรับ Mr.Ali Tagi ผู้ช่วย
ผู้อำนวยการใหญ่ ILO เข้าเยี่ยมคารวะและปรึกษาหารือข้อราชการ ณ ห้องรับรอง กรส.

ด้านการส่งเสริมการมีงานทำและเพิ่มรายได้



พิธีลงนามข้อตกลงความร่วมมือโครงการสินเชื่อเพื่อไปทำงานต่างประเทศระหว่าง กระทรวงแรงงานฯ กับธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด วันที่ 16 มีนาคม 2541



ศูนย์ปฏิบัติการเร่งด่วนเพื่อการจ้างงาน : ใจถึงใจ เปิดให้บริการปรึกษาแนะนำแก่ผู้ถูกเลิกจ้าง ณ ชั้น 2 อาคารสถาบันพัฒนาบุคลากรฯ บริเวณกระทรวงแรงงานฯ

ด้านการพัฒนาศักยภาพฝีมือแรงงาน



รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานฯ ลงนามในความร่วมมือด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับสถาบันคีนัน แห่งเอเชีย วันที่ 3 เมษายน 2541



รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงแรงงานฯ (นายจองชัย เทียงธรรม) เป็นประธานพิธีเปิดโครงการความร่วมมือในการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบการ บริษัทสามมิตร



รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงแรงงานฯ (นายจองชัย เทียงธรรม) มอบรางวัล
ผู้ชนะเลิศการแข่งขันฝีมือแรงงานแห่งชาติ ครั้งที่ 17 ณ ศูนย์การค้าแฟชั่นไอส์แลนด์
วันที่ 23 ธันวาคม 2540



ตรวจเยี่ยม และมอบเครื่องหมายศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแก่บริษัทโตโยต้า
มอเตอร์ ไทยแลนด์ จำกัด วันที่ 4 มิถุนายน 2541



ปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เปิดโครงการฝึกอาชีพแรงงานในภูมิภาค เพื่อบรรเทาปัญหาการว่างงาน ตามโครงการเงินกู้ธนาคารโลก

ด้านการคุ้มครองแรงงาน



รองนายกรัฐมนตรี (นายพิชัย รัตตกุล) เป็นประธานการประชุมคณะกรรมการส่งเสริมพัฒนาและคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ณ ทำเนียบรัฐบาล วันที่ 10 กรกฎาคม 2541



รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงแรงงานฯ (นายจองชัย เที้ยงธรรม) ตรวจสอบเยี่ยมสถานประกอบการ บริษัทไชนี่ เคมีคอลดักเตอร์ ไทยแลนด์ จำกัด



รัฐมนตรีว่าการและรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงแรงงานฯ (นายจองชัย เทียมธรรม)
ร่วมชี้แจง พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 แก่สื่อมวลชนและผู้ประกอบการ



รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน และคณะผู้แทนไตรภาคีฝ่ายไทย ในการประชุม ILO สมัยที่ 86 ณ นครเจนีวา ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ วันที่ 2 - 18 มิถุนายน 2541

ด้านความปลอดภัยในการทำงาน



รองนายกรัฐมนตรี (นายพิชัย รัตตกุล) เป็นประธานเปิดงานสัมมนาความปลอดภัยในการทำงานแห่งชาติ ครั้งที่ 12 ณ ศูนย์ประชุมแห่งชาติสิริกิติ์ วันที่ 10 พฤษภาคม 2541



รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงแรงงานฯ (นายจงชัย เทียนธรรม) มอบรางวัลให้แก่ผู้ประกอบการที่ชนะเลิศการประกวดสถานประกอบการดีเด่นด้านความปลอดภัยในการทำงาน



รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานฯ เป็นประธาน พิธีเปิดโครงการซูซูกิรักสิ่งแวดล้อม 97 ณ บริษัทซูซูกิ วันที่ 19 ธันวาคม 2540

ด้านแรงงานสัมพันธ์



รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานฯ ตรวจสอบและเจรจา ม็อบ บริษัทไทย เมล่อน เท็กซ์ไทล์ จำกัด วันที่ 23 กรกฎาคม 2541



รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานฯ เป็นประธานเปิดการแข่งขันแรลลี่รัฐวิสาหกิจ-สัมพันธ์ เส้นทางกรุงเทพ-กาญจนบุรีเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์พนักงานรัฐวิสาหกิจ วันที่ 21 มีนาคม 2541

ด้านการประกันสังคม



ปลัดกระทรวงแรงงานฯ เป็นประธานวางศิลาฤกษ์อาคารศูนย์คอมพิวเตอร์ สำนักงานประกันสังคม วันที่ 15 ธันวาคม 2540



รองปลัดกระทรวงแรงงานฯ (นายประสงค์ รัตนันท์) เป็นประธานเปิดอาคาร สำนักงานประกันสังคม จังหวัดชัยนาท วันที่ 23 ตุลาคม 2541

ด้านการสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์



รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เยี่ยมเยี่ยมราษฎรศูนย์สงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้านป่าปู้ ต. ผาซอ อ. แม่ฮ่องสอน วันที่ 21 กุมภาพันธ์ 2541



รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (นายประกอบ สังข์โต) ตรวจเยี่ยมราษฎรผู้ประสบวาตภัย อ. ชัยนาท วันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2541



รัฐมนตรีว่าการ และรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงแรงงาน(นายประกอบ สังข์โต)
ร่วมงานสัปดาห์ผู้สูงอายุแห่งชาติและงานแข่งขันกีฬาผู้สูงอายุ "วัยทองเกมส์"



รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (นายประกอบ สังข์โต) เปิดงาน
นิทรรศการวันคนพิการสากล ณ ศูนย์การค้าเซ็นทรัล บางนา วันที่ 28 พฤศจิกายน 2540

ส่วนที่ 4

ทำเนียบผู้บริหาร

ทำเนียบรัฐมนตรี

พลเอกชวลิต ยงใจยุทธ
รัฐมนตรีว่าการกระทรวง



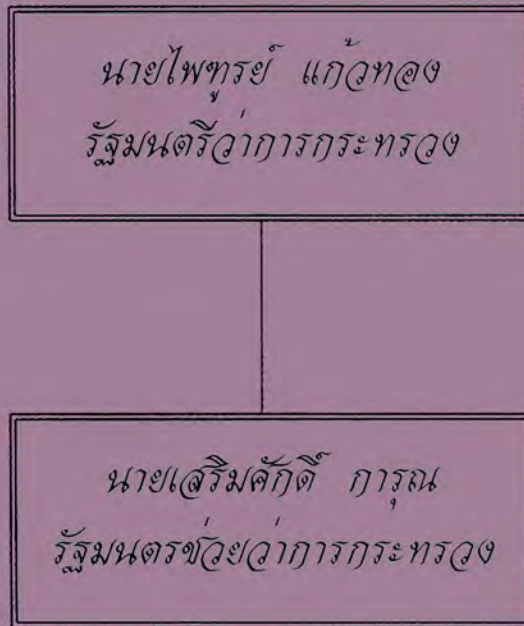
นายไพฑูรย์ แก้วทอง
รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวง



นายเสริมศักดิ์ ภารุณ
รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวง



23 กันยายน 2536 - 7 มกราคม 2537



8 มกราคม 2537 - 11 ธันวาคม 2537

นายสมพงษ์ อมรวิวัฒน์
รัฐมนตรีว่าการกระทรวง



นายยุทธ อังกินันทน์
รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวง



17 ธันวาคม 2537 - 17 กรกฎาคม 2538

นายพิศาล มุลคำสัตร์ลาทร
รัฐมนตรีว่าการกระทรวง



18 กรกฎาคม 2538 - 27 กุมภาพันธ์ 2539

นายพิศาล มุลคำสัตร์ลาทร
รัฐมนตรีว่าการกระทรวง

น.พ.ประเวศน์ บุรณพิงค์
รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวง



28 กุมภาพันธ์ 2539 - 2 พฤษภาคม 2539

น.พ.ประสิทธิ์ บุรณพงษ์
รัฐมนตรีว่าการกระทรวง

นายพนัสศักดิ์ มุศาคาธรวิฑูรย์
รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวง



3 พฤษภาคม 2539 - 29 พฤศจิกายน 2539

นายผู้ตรัยย์ เอี่ยมกุล
รัฐมนตรีว่าการกระทรวง



นายพันเอ็ดดี้ มุศาคาสมุทร
รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวง

นายเอกพร รักความสุข
รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวง



29 พฤศจิกายน 2539 - 15 สิงหาคม 2540

นายมนตรี ด่านไพบูลย์
รัฐมนตรีว่าการกระทรวง



นายพนธ์สวัสดิ์ มุศัลรัตน์
รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวง
(ถึง 24 ตุลาคม 2540)

นายทศพร มุศัลรัตน์
รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวง
(24 ตุลาคม - 14 พฤศจิกายน 2540)

นายเอกพร รักความสุข
รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวง

15 สิงหาคม 2540 - 14 พฤศจิกายน 2540

108 : 5 ปี กรส.

นายไตรรงค์ สุวรรณคีรี
รัฐมนตรีว่าการกระทรวง



นายจองชัย เทียงธรรม
รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวง



นายประกอบ อังชไต
รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวง



14 พฤศจิกายน 2540 - ปัจจุบัน

ทำเนียบปลัดกระทรวง

นายไฉฉี พราหมณี

3 กันยายน 2536 - 30 กันยายน 2538



นายพันธ์ จันทร์พาน

1 ตุลาคม 2538 - ปัจจุบัน



การทำงาน



ชั้นการทำงาน คือค่า ของมนุษย์
 ของมีเกียรติ สูงสุด ขยำส่งสัย
 ทำสนุก ทุ่มช่วยการงาน เบิกบานใจ
 ไม่เท่าไร ไตร่ตรองมา ฉ่ำซึ่งจริง

เพราะการงาน เป็นถ่วงการ ประพฤติธรรม
 กุศลกรรม กล้ำปนชัญ ญุไฉยั้ง
 ทำจะเปรียบ ที่เปรียบชน ฆสาศยง
 ภัศเทียบวัง เก็บนท ฆสหายพกมา

คือการทำงาน นั้นถ่วงค่า ทุ่มช่วยสย
 มีสมาธิ ขันดี มีอุสชาติ
 มีสัจจะ ๑๗๗มีตมะ มีปัญญา
 มีศรัทธา และกส้าตาทู รัทงานจริง

ยิ่งทำงาน ธรรมเหล่านี้ ยิ่งมีมาก
 ส่งเสริมฝาก โสภุธร ไม่ตยุดนั้ง
 เห็นโธรสกษณั ปรชกษไต้ ในทุกสิ่ง
 แวบเทียบวถึง สุ่มุสยิ ฆสฤไต้เฮง ๑

"สิริวิลาส" (พุทธทาสภิกขุ)
 แต่ง ส่วนโมกขพศาราม



คณะผู้จัดทำ



- ที่ปรึกษา : ปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม
: รองปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม
: อธิบดีทุกกรมและเลขาธิการสำนักงานประกันสังคม

ผู้จัดทำ	ปิ่น	วรรณพินิจ
	นวรรตน์	เชาวน์เกษม
	อารุณี	จิตรปฎิมา
	อทิตยา	นวลศรี
	สุวรรณี	ชมภูจันทร์
	พินยดา	แจ่มจันทร์ศรี
	พิสมัย	ศรไชย
	สุชาดา	บุญทัด
	รัตติยา	จันทร์สำรี

ปก ศรีกัลยา นวลมณี

เอื้อเฟื้อภาพประกอบ สมภพ ศิลบุตร
สำนักพิมพ์ไทยรัฐ

๕๕ ขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่าน ๕๕



