

บทที่ 3

การจัดการความรู้เรื่องสถานการณ์ด้านแรงงานของส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงานในภูมิภาค

จังหวัดราชบุรี

การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และวิเคราะห์ รายงานสถานการณ์ด้านแรงงานจังหวัดราชบุรี ไตรมาสที่ 1/2553

(มกราคม-มีนาคม 2553) เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน

คณะทำงานและผู้จัดเก็บข้อมูลของส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดราชบุรี

.....

รายงานสถานการณ์แรงงาน สำนักงานแรงงานจังหวัดราชบุรีกำหนดจัดทำเป็นรายไตรมาส ซึ่งหัวหน้าส่วนราชการและคณะทำงานการจัดการความรู้ของส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดราชบุรี ได้เห็นชอบให้ใช้รายงานสถานการณ์แรงงานจังหวัดราชบุรีรายไตรมาส ซึ่งเป็นการรายงานการวิเคราะห์ข้อมูลในช่วง 3 เดือน คือไตรมาสที่ 1 มกราคม-มีนาคม ไตรมาสที่ 2 เมษายน-มิถุนายน ไตรมาสที่ 3 กรกฎาคม-กันยายน และ ไตรมาสที่ 4 ตุลาคม-ธันวาคม ของทุกปี ที่สำนักงานแรงงานจังหวัดราชบุรีได้รวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานและหน่วยงานต่างๆ ในจังหวัดราชบุรี มาประกอบการวิเคราะห์จัดทำรายงานสถานการณ์ด้านแรงงานรายไตรมาส และใช้รายงานสถานการณ์ด้านแรงงานไตรมาสที่ 1/2553 (มกราคม-มีนาคม 2553) มาใช้ดำเนินการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงานในภูมิภาค จังหวัดราชบุรี กับกระทรวงแรงงาน ในตัวชี้วัดที่ 4.1 และคำรับรองการปฏิบัติราชการ ของสำนักงานแรงงานจังหวัดราชบุรี กับจังหวัดราชบุรี ในตัวชี้วัดที่ 8 : ระดับของความสำเร็จของการจัดการความรู้เรื่องสถานการณ์ด้านแรงงานของส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงานในภูมิภาค

การจัดการความรู้เรื่องสถานการณ์ด้านแรงงาน หมายถึง การรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงานต่างๆ และนำมาวิเคราะห์ด้วยกระบวนการของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของเจ้าหน้าที่สังกัดกระทรวงแรงงานในภูมิภาค เพื่อดึงองค์ความรู้และประสบการณ์ เรื่อง สถานการณ์ด้านแรงงาน ที่มีอยู่ในตัวเจ้าหน้าที่ (Tacit Knowledge) ออกมา และบันทึกเป็นบทวิเคราะห์ในรายงานสถานการณ์ด้านแรงงานของจังหวัด และเผยแพร่องค์ความรู้นั้นให้ผู้อื่นได้เรียนรู้

สำนักงานแรงงานจังหวัดราชบุรี ได้ทบทวนคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดการความรู้ของส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดราชบุรี รวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานและหน่วยงานต่างๆ ในจังหวัดราชบุรีมาประกอบการวิเคราะห์จัดทำรายงานสถานการณ์ด้านแรงงานรายไตรมาส และใช้รายงานสถานการณ์ด้านแรงงานไตรมาสที่ 1/2553 (มกราคม-มีนาคม 2553) ส่งให้หน่วยงานภาครัฐและเอกชนในจังหวัดราชบุรี จำนวน 25 แห่ง และผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงแรงงานและจังหวัดราชบุรี ประชุมหัวหน้าส่วนราชการคณะทำงานเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกันวิเคราะห์ข้อมูลสถานการณ์ด้านแรงงานที่รวบรวมได้จากขั้นที่ 2 จำนวน 1 ครั้ง ที่ประชุมเห็นชอบให้คณะทำงานฯ

และผู้จัดเก็บข้อมูลของส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงานทำการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงานต่างๆ และนำมาวิเคราะห์ด้วยกระบวนการของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของเจ้าหน้าที่สังกัดกระทรวงแรงงานในภูมิภาค เพื่อดึงองค์ความรู้และประสบการณ์ เรื่อง สถานการณ์ด้านแรงงาน ที่มีอยู่ในตัวเจ้าหน้าที่ (Tacit Knowledge) ออกมา เป็นจัดทำรายงานสถานการณ์ด้านแรงงานรายไตรมาสที่มีเรื่องที่กำหนดให้ครบถ้วนทั้ง 6 เรื่อง คือ 1) กำลังแรงงาน การมีงานทำ การว่างงาน 2) การส่งเสริมการมีงานทำ 3) การพัฒนาศักยภาพแรงงาน 4) การคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการ 5) การประกันสังคม และ 6) เรื่องวิเคราะห์ สถานการณ์แรงงานเพื่อปรับบทบาทองค์กรรองรับปัญหาการขาดแคลนแรงงาน สำนักงานแรงงานจังหวัดราชบุรีได้จัดให้มีการประชุมคณะทำงานเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกันวิเคราะห์ข้อมูลสถานการณ์ด้านแรงงานที่รวบรวมได้จากขั้นตอนที่ 2 และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกันวิเคราะห์ข้อมูลสถานการณ์ด้านแรงงาน จำนวน 3 ครั้ง และได้ถอดบทเรียนจากการประชุมดังกล่าวจัดทำรายงานสถานการณ์ด้านแรงงานรายไตรมาสที่มีเรื่องที่กำหนดให้ครบถ้วนทั้ง 6 เรื่อง ซึ่งจะ เผยแพร่รายงานสถานการณ์ด้านแรงงานรายไตรมาสผ่านช่องทาง ดังต่อไปนี้ เว็บไซต์กระทรวงแรงงาน : www.mol.go.th เว็บไซต์สำนักงานแรงงานจังหวัดราชบุรี : www.ratchaburi.mol.go.th และส่งให้หน่วยงานรัฐและเอกชนในจังหวัดราชบุรี 25 แห่ง และผู้บริหารระดับสูงกระทรวงแรงงานและจังหวัดราชบุรี/ที่ประชุมหัวหน้าส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดราชบุรี ดังนี้

1. กำลังแรงงาน การมีงานทำ การว่างงาน ข้อมูลประชากร ผู้อยู่ในกำลังแรงงาน ผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน ผู้อายุต่ำกว่า 15 ปี ผู้ไม่มีงานทำ และแรงงานนอกระบบ สะท้อนอะไร

ผู้อยู่ในกำลังแรงงานถ้ามีสัดส่วนสูงแสดงถึงจังหวัดมีศักยภาพในการที่จะบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มผลผลิตให้กับจังหวัด โดยเฉพาะภาคเอกชนที่ต้องการกำลังแรงงานไปใช้ในกระบวนการผลิตจำนวนมากในปัจจุบัน แต่จังหวัดราชบุรีมีสัดส่วนกำลังแรงงานเพียง ร้อยละ 59 ของประชากร ขณะที่ผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน และผู้อายุต่ำกว่า 15 ปี มีประมาณร้อยละ 41 ของประชากร แสดงให้เห็นว่าเรามีประชากรที่ไม่สามารถใช้ในกระบวนการผลิตถึงร้อยละ 41 และเมื่อคุณตัวเลขต่อไปปรากฏว่าในจำนวนผู้มีงานทำ 461,529 คน ปรากฏว่าเป็นแรงงานนอกระบบ ประมาณร้อยละ 54 นอกนั้นจะเป็นภาคราชการ บริการ อีกจำนวนหนึ่ง จึงมีกำลังแรงงานที่ทำงานในภาคเอกชนจริงๆ ประมาณ 1 แสนคน ซึ่งในจำนวนนี้มีจำนวนหนึ่งที่ไม่อาจไม่ได้ทำงานในจังหวัดราชบุรี ซึ่งมีผลทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานอย่างต่อเนื่องตลอดมา

ปัญหาเชิงโครงสร้างของประชากร ปัญหาเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำ เรื่องการจัดสวัสดิการ หรือ OT ประกอบกับความต้องการแรงงาน เพื่อขยายการผลิตจำนวนมากจึงมีผลให้มีแรงงานจังหวัดราชบุรีเคลื่อนย้ายแรงงานไปทำงานจังหวัดใกล้เคียง ซึ่งมีสิทธิประโยชน์มากกว่า การเลือกงานที่ชอบ รักอิสระ เป็นปัจจัยให้คนย้ายแรงงานสูง ทำให้เกิดปัญหาขาดแคลนแรงงาน แต่การทำ OT มากๆ อาจส่งผลให้เกิดการประสบอันตราย

วิธีกำจัดไม่ให้ทำ OT คือการจัดสวัสดิการให้เพียงพอ อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน เป็นตัวชี้วัดที่แสดงให้เห็นถึงสภาพกำลังแรงงานในตลาดแรงงานเมื่อเทียบกับประชากรวัยแรงงานทั้งหมด โดยคำนวณ

จากกำลังแรงงานรวมซึ่งประกอบด้วย 3 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้มีงานทำ ผู้ว่างงาน และผู้รอฤดูกาล เปรียบเทียบกับประชากรที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป อัตราการว่างงาน การศึกษาอัตราการว่างงานในปีที่ผ่านมาจะพบว่าอัตราการว่างงานของจังหวัดราชบุรีแต่ละไตรมาสจะปรับตัวสูงขึ้นและลดลงตามปัจจัยในเรื่องฤดูกาล เนื่องจากจังหวัดราชบุรีมีอาชีพเกษตรกรรม ไตรมาส 1 เป็นช่วงฤดูแล้งนอกฤดูการเกษตรหรือนอกฤดูเก็บเกี่ยว ส่งผลให้แรงงานในภาคเกษตรว่างงาน อัตราการว่างงานในไตรมาส 1 จึงสูงและเริ่มลดลงในไตรมาส 2 เพราะเป็นช่วงเริ่มต้นเข้าสู่ฤดูการเกษตร สำหรับไตรมาส 3 เป็นช่วงฤดูการเกษตร ประกอบกับกำลังแรงงานใหม่ที่สามารถศึกษาเริ่มเข้าสู่ตลาดแรงงานจึงเป็นปัจจัยที่มีผลต่ออัตราการว่างงานที่ลดลงอย่างเห็นได้ชัดและอัตราการว่างงานจะเริ่มปรับตัวสูงขึ้นอีกเล็กน้อยในไตรมาส 4 เนื่องจากไตรมาส 4 เป็นช่วงฤดูเก็บเกี่ยวยังต้องใช้แรงงานในภาคเกษตรกรรมอยู่บ้าง ดังนั้น อัตราการว่างงานจึงเป็นเครื่องชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยฤดูกาล นอกจากนี้อัตราการว่างงานจะเกี่ยวข้องกับภาวะเศรษฐกิจและพื้นที่ กล่าวคือแรงงานจะมีการเคลื่อนย้ายจากภาคเกษตรสู่ภาคอุตสาหกรรมในไตรมาสที่ฝนฤดูเพาะปลูก พื้นที่การเกษตรจะมีอัตราการว่างงานสูงขณะที่พื้นที่ตั้งของอุตสาหกรรมจะมีอัตราการว่างงานต่ำ ซึ่งแต่ละหน่วยงานจะต้องทราบข้อมูลเหล่านี้ เพื่อปรับบทบาทขององค์กรให้เหมาะสม โดยเฉพาะศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานน่าจะมีบทบาทในการทำวิจัยหรือการสำรวจเรื่องการเคลื่อนย้ายแรงงาน

2. ข้อมูลการส่งเสริมการมีงานทำ ซึ่งประกอบด้วย ข้อมูลการจัดหางาน และข้อมูลการทำงานของ คนต่างด้าวบ่งบอกอะไรเราได้บ้าง ตำแหน่งงานว่างน้อยลงจากไตรมาสก่อนเป็นตัวสะท้อนในหลายเรื่อง เช่น ความต้องการแรงงานน้อยลง ปัญหาการขาดแคลนแรงงานเริ่มคลี่คลาย ผู้ประกอบการลดกำลังผลิต หดกิจการ ย้ายฐานการผลิต ซึ่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องติดตามในเชิงลึกว่าเกิดจากสาเหตุใดกันแน่ การบรรจุน้อยลงเมื่อเทียบกับช่วงที่ผ่านมาหรือกับจำนวนผู้สมัครงาน อาจจะสะท้อนถึงความไม่สมดุลระหว่างผู้สมัครงานกับตำแหน่งงานที่ตลาดแรงงานต้องการ ซึ่งอาจหมายถึงวุฒิการศึกษา ขณะที่จังหวัดราชบุรีมีความต้องการแรงงานในสายการผลิตซึ่งจบระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า แต่ข้อเท็จจริงเราแทบไม่มีแรงงานในระดับนี้ที่ว่างงานอยู่เลย การแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ขณะนี้กระทรวงได้ใช้แนวทางตามมติรโมตรีโมเดล จังหวัดพระนครศรีอยุธยาใช้อยุธยาโมเดล จังหวัดราชบุรีก็น่าจะจัดทำโมเดลในการแก้ไข ปัญหา ซึ่งในขณะนี้สำนักงานแรงงานจังหวัดราชบุรี ได้นำเสนอแล้ว แต่ยังไม่ตกผลึกคงต้องผ่านความเห็นชอบจากผู้เกี่ยวข้องก่อน แต่ตัวเลขที่ปรากฏหลายๆ ตัวสามารถชี้ให้เราปรับตัวได้ว่าปัญหาที่เกิดขึ้นคืออะไร ต้องปรับบทบาทอย่างไร เช่นสาขาที่ได้รับการบรรจุนานมากที่สุด วุฒิการศึกษาที่ต้องการมากที่สุด หรือวุฒิการศึกษาที่บรรจุน้อย หรือว่างงานมาก ทิศทางการส่งเสริมจะไปในทิศทางใด สำหรับตัวเลขแรงงานต่างด้าวที่จะช่วยวิเคราะห์ความต้องการแรงงาน และปัญหาในการควบคุมหรือการขึ้นทะเบียนได้ หากเราทราบจำนวนต่างด้าวที่ขึ้นทะเบียน หรือมี ตร.38/1 และผู้ที่มีใบอนุญาตทำงาน ก็จะเห็นว่าแรงงานต่างด้าวที่ไม่ได้ขออนุญาตทำงานก็คน เช่น จังหวัดราชบุรีมี ตร.38/1 จำนวน 23,989 คน มีใบอนุญาตทำงาน 21,723 คน แสดงว่ามีแรงงานต่างด้าวที่ไม่เข้าสู่ระบบ 2,266 คน ซึ่งคนเหล่านี้ต้อง

วิเคราะห์ต่อไปว่าอยู่ที่ไหน เช่น แอปพลิเคชันทำงาน กลับภูมิลำเนา เสียชีวิต อยู่เฉยๆ ซึ่งผู้ประกอบการมักอ้างว่าแรงงานต่างด้าวไม่เพียงพอ แต่ต้องยอมรับความจริงว่ามีบางส่วนแอบใช้โดยไม่ขออนุญาต ซึ่งข้อเท็จจริงอาจมีมากกว่านี้ แต่ยังไม่มียุทธศาสตร์ใดสามารถจัดเก็บข้อมูลได้สมบูรณ์ นอกจากจะบูรณาการกัน การแก้ปัญหาจึงต้องรู้เท่าทัน และรู้ข้อมูลอย่างชัดเจน การนำเข้าโดยรัฐต่อรัฐ ตาม MOU ก็อาจเป็นวิธีการแก้ปัญหาวิธีหนึ่ง **อัตราการจ้างงาน** อัตราการจ้างงานต่อกำลังแรงงานเป็นตัวชี้วัดที่แสดงให้เห็นภาวะการจ้างงานในตลาดแรงงานว่ามีสัดส่วนมากน้อยเพียงใด **อัตราการบรรจุนาน** อัตราการบรรจุนานในแต่ละไตรมาส เป็นตัวชี้วัดที่แสดงให้เห็นถึงการเคลื่อนไหวของภาวการณ์ด้านแรงงาน ซึ่งสามารถศึกษาวิเคราะห์กับจำนวนตำแหน่งงานว่าง และจำนวนผู้สมัครงาน โดยเมื่อวิเคราะห์จำนวนการบรรจุนานที่สำนักงานจัดหางานดำเนินการเทียบกับจำนวนตำแหน่งงานว่างที่แจ้งผ่านสำนักงานจัดหางานจังหวัด

3. การพัฒนาศักยภาพแรงงาน ช่วยแก้ปัญหาได้หรือไม่

การพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยเฉพาะฝึกเตรียมเข้าทำงาน ไตรมาสแรกจะน้อยมาก ช่วงไตรมาส 2 3 และ 4 จะมากขึ้นตามเป้าที่ได้รับมอบหมาย จากการที่ฝึกเตรียมมานาน คนที่เข้าฝึกเตรียมหายากขึ้น ปี 2553 เป้าหมาย 270 คน มีการขยายโอกาสทางการศึกษามากขึ้น เคยมองแนวโน้มว่าหายากขึ้น ยังคงต้องฝึกแรงงานไร้ฝีมือให้มีฝีมือ โดยรับวุฒิ ป.6 – ม.3 มาฝึกให้มีฝีมือโดยฝึกให้ผ่านมาตรฐานฝีมือ แต่มีแนวโน้มว่าจะมีการลดเป้าลงเรื่อยๆ เพราะเด็กที่จบมัธยมมีอัตราการเรียนต่อถึง 93% ปัจจุบันมีสถาบันการศึกษาที่รองรับคนเหล่านี้มากขึ้น เช่น กศน. วิทยาลัยสารพัดช่าง สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานต้องปรับตัวโดยมีเป้าหมายที่แตกต่างกัน ตอนนี้มีการศึกษาการกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ 11 สาขา จากทั้งหมด 22 สาขา ต่อไปสถาบันจะมีบทบาทในการทดสอบมาตรฐานฝีมือ ครูฝึก หรือผู้ที่ทำหน้าที่ต้องปรับตัว เพราะมีผู้ประกอบการยังไม่เชื่อมั่นในฝีมือ การฝึกยกระดับฝีมือ มีกลุ่มเป้าหมายพอสมควรยังไม่กระทบเท่าใด ซึ่งสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นมืออาชีพอยู่แล้ว เป้าหมาย 2,900 คน จึงไม่เป็นปัญหา ทิศทางของสถาบันขณะนี้มุ่งดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม โลจิสติกส์ การท่องเที่ยว ขณะนี้ตั้งศูนย์ฝึกยกระดับฝีมืออีกแห่งหนึ่งที่ บจก. โซล่า ซึ่งจัดพื้นที่ให้ใช้ร่วมกัน การพัฒนาฝีมือแรงงานช่วยลดปัญหาทักษะฝีมือแรงงานที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และช่วยเพิ่มผลิตภาพแรงงานให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อลดต้นทุนของผู้ประกอบการ ซึ่งขณะนี้สถาบันกำลังปรับทิศทางเพื่อช่วยผู้ประกอบการให้สามารถลดต้นทุนการผลิตด้วย

4. ข้อมูลการคุ้มครองแรงงาน เกี่ยวข้องอย่างไร

การตรวจแรงงานส่วนใหญ่ สำนักงานฯ เลือกสถานประกอบการที่มีแนวโน้มการกระทำผิดเรื่องการจ่ายค่าจ้าง ซึ่งสะท้อนความไม่มั่นคงของสถานประกอบการ รวมทั้งสถานประกอบการที่ไม่เคยตรวจมาแล้ว 3 ปี สำหรับข้อมูลการเลิกจ้างและผู้ว่างงานนั้น สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดได้ข้อมูลมาจากการร้องทุกข์ของลูกจ้างเป็นส่วนใหญ่ อีกส่วนหนึ่งได้จากฝ่ายบุคคลของสถานประกอบการแจ้งให้ทราบ แต่บางแห่งก็ไม่แจ้ง โดยเฉพาะกรณีที่นายจ้างลูกจ้างตกลงกันได้ จึงอาจทำให้ข้อมูลไม่

ครบถ้วน อีกส่วนหนึ่งมาจากสำนักงานประกันสังคมจังหวัด กรณีผู้ประกันตนไปขึ้นทะเบียนผู้ว่างงานที่สำนักงานจัดหางานจังหวัดแล้วไปขอรับสิทธิประโยชน์จากสำนักงานประกันสังคมจังหวัด ซึ่งสำนักงานประกันสังคมจังหวัดก็ไม่มีข้อมูลการเลิกจ้าง/ว่างงาน ที่สมบูรณ์เช่นเดียวกัน เพราะเป็นข้อมูลเชิงรับ สำหรับในข้อมูลสถานการณ์แรงงาน คำว่าเลิกกิจการ กับ เลิกจ้าง มีความหมายเหมือนกันคือไม่มีการจ่ายค่าจ้าง ไม่มีการจ่ายเงินสมทบ เพราะไม่มีลูกจ้าง ซึ่งจะต้องไปยกเลิกการขออนุญาตทั้งหมด หรือชำระบัญชี ที่ประชุมเห็นว่า ควรมีการบูรณาการข้อมูลผู้ถูกเลิกจ้าง/ว่างงานระหว่างสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด กับ สำนักงานประกันสังคมจังหวัด เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ที่สุด เพราะข้อมูลส่วนนี้มีประโยชน์ที่จะพัฒนาและส่งเสริมงานเหล่านี้กลับเข้าสู่ระบบการจ้างงานต่อไป ซึ่งจะลดปัญหาการขาดแคลนแรงงานได้ส่วนหนึ่ง

5. การประกันสังคม ช่วยอะไร

จำนวนสถานประกอบการที่ขึ้นทะเบียน เพิ่มขึ้นแสดงว่าเศรษฐกิจจังหวัดมีแนวโน้มดีขึ้น ถ้าลดลงอาจเป็นเพราะมีการหยุดกิจการ/เลิกจ้าง ขยายฐานการผลิต

การใช้บริการประกันสังคมหนักไปทางใด เช่น การใช้บริการการคลอดบุตรสูง แสดงว่ามีการเกิดของประชากรมากขึ้น ถ้าขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีเจ็บป่วยสูง แสดงว่ามีผู้เจ็บป่วยหรือประสบอันตรายจากการทำงานสูง หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน/ศูนย์ความปลอดภัยแรงงานพื้นที่ 6 จะมีแนวทางป้องกันและแก้ไขอย่างไร ข้อมูลของการขอรับประโยชน์ทดแทน ในสถานการณ์ด้านแรงงานระบุเป็นจำนวนครั้ง ซึ่งอาจนับซ้ำ และไม่สะท้อนสถานการณ์หรือปัญหาที่ชัดเจนนัก จึงขอปรับเป็นจำนวนรายจะเห็นชัดมากกว่า เช่นข้อมูลในไตรมาสที่ 1 มีผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน 1,092 ราย เมื่อเจาะลึกลงไปจะพบว่ามีสาเหตุมาจากลาออก 845 ราย หหมดสัญญาจ้าง 19 ราย และถูกเลิกจ้าง 228 ราย ซึ่งผู้ถูกเลิกจ้าง 228 ราย คิดเป็นร้อยละ 0.25 ของจำนวนผู้ประกันตนทั้งหมด ถือว่าอยู่ในระดับปกติ แต่ถ้าเทียบกับไตรมาสก่อน ผู้ถูกเลิกจ้างอยู่ที่ร้อยละ 0.24 เป็นการเพิ่มเล็กน้อย แต่ผู้ประกันตนมีจำนวนเพิ่มขึ้นจากไตรมาสที่ 4 ร้อยละ 0.93 แสดงว่ามีการเพิ่มกำลังการผลิต หรือขยายการผลิต ความต้องการแรงงานเพิ่มขึ้นเนื่องจากเศรษฐกิจดีขึ้น ข้อมูลของประกันสังคมจึงช่วยชี้แนะ หรือส่งสัญญาณในเรื่องสถานการณ์การจ้างงานได้

ข้อมูลที่ควรนำมาวิเคราะห์ร่วมกัน อีกข้อมูลหนึ่งคือ ข้อมูลความต้องการของผู้ประกอบการ จาก การสำรวจของสภาอุตสาหกรรมจังหวัดราชบุรี

การสำรวจข้อมูลของสภาอุตสาหกรรม และชมรมบริหารงานบุคคลจังหวัดราชบุรี พบว่ามีการขาดแคลนแรงงานในสถานประกอบการ 54 แห่ง ขาดแรงงานไร้ฝีมือ 4,235 คน แรงงานฝีมือ 763 คน ทำให้เรารู้สถานการณ์จริง ณ ขณะสำรวจ การแก้ไขปัญหาของจังหวัด เนื่องจากมีข้อเท็จจริงว่าขณะนี้ไม่มีแรงงานไร้ฝีมือที่ว่างงานอยู่ในตลาดแรงงาน จึงคิดจะนำบุคคลในพื้นที่สูงมาใช้ทำงานในภาคอุตสาหกรรม แต่ไม่ประสบผลสำเร็จเพราะมีปัญหาเรื่องผลประโยชน์ในพื้นที่

ขณะนี้กระทรวงแรงงานแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจเยี่ยมสถานประกอบการ โดยมีผู้ตรวจราชการเป็นประธาน มีจัดหางานเป็นเลขานุการ ที่สำคัญเข้าไปตรวจเยี่ยมแล้ว มีคำตอบให้สถานประกอบการอย่างไร ความจริงคือ ไม่มีแรงงานไร้ฝีมือในตลาด วิธีแก้ น่าจะเป็น 1) การลดค่าใช้จ่ายของสถานประกอบการ 2) การเพิ่มผลิตภาพแรงงาน 3) การบริหารความสมดุลของ Demand และ Supply 4) และการนำเข้าแรงงานต่างด้าว

ที่ผ่านมา มีการนำเสนอว่าขาดแคลนแรงงาน แต่ไม่มีรายละเอียดของข้อมูลว่า ขาดแคลนแรงงานในกิจการประเภทใด ตำแหน่งใด จึงควรสำรวจให้ชัดเจนทั้งระบบ แล้วจำแนกว่างานไหนคนไทยไม่ทำจริงๆ จึงจะนำเสนอเพื่อนำเข้าแรงงานต่างด้าวทดแทน น่าจะเป็นข้อมูลที่น่าเชื่อถือได้

6. การวิเคราะห์ สถานการณ์แรงงานในภาพรวมเพื่อปรับบทบาทองค์กรรองรับการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน

จากข้อมูลการวิเคราะห์มาทั้งหมด จะเห็นได้ว่ามีสถานการณ์ด้านแรงงานที่เกิดขึ้นและเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาแม้บางไตรมาสจะมีการเปลี่ยนแปลงไม่มากก็ตาม แต่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องก็ควรศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อรองรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป และปรับบทบาทของตนเองให้เหมาะสมกับสถานการณ์ โดยเฉพาะขณะนี้สถานการณ์ปัญหาการขาดแคลนแรงงานเป็นปัญหาที่ใหญ่และหนักหน่วงพอสมควร การใช้ข้อมูลสถานการณ์ด้านแรงงานร่วมกับข้อมูลอื่นๆ เพื่อประกอบการตัดสินใจในการปรับกลยุทธ์ หรือทิศทางการทำงาน จึงน่าจะเป็นประโยชน์แก่องค์กรและประชาชนผู้รับบริการอย่างทั่วถึงและทันเหตุการณ์ โดยเฉพาะการได้ร่วมวิเคราะห์ร่วมกันของหัวหน้าส่วนราชการ และเจ้าหน้าที่นอกจากจะเป็นการปรับแนวคิด บูรณาการทำงานแล้ว ยังเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ โดยดึงองค์ความรู้และประสบการณ์ที่มีอยู่ในตัวของแต่ละคน (Tacit) มาแบ่งปันและเป็นวิทยาทานให้เพื่อนร่วมงานได้รับประโยชน์ น่าจะเป็นแนวทางที่จะดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

.....