

งานแรงงานของประเทศไทย อดีตและอนาคต

นิคม จันทรวิทุร*

I. วิวัฒนาการ

งานแรงงานไม่ว่าจะมองในแง่นโยบายหรือการบริหาร เป็นเรื่องใหม่ ก่อตั้งและดำเนินการเมื่อต้นศตวรรษที่ 20 นี้เอง ซึ่งเป็นระยะของการเริ่มต้นอุตสาหกรรม เมื่อเกิดปัญหาต่าง ๆ ขึ้น ทางรัฐบาลจึงเข้าดำเนินการเพื่อแก้ปัญหาความเดือดร้อน ฉะนั้น งานแรงงานจึงเป็นผลจากการพัฒนาอุตสาหกรรม ในขั้นต้นก็เป็นเรื่องการเข้าดูแลคุ้มครองคนงาน โดยวางมาตรฐานเกี่ยวกับค่าจ้าง ชั่วโมงทำงาน วันหยุด เมื่อเกิดมีปัญหาคัดแย้งกันขึ้น รัฐก็เข้าไปไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาท เมื่อการอุตสาหกรรมขยายตัว ปัญหาแรงงานมีความสลับซับซ้อนขึ้น ขอบเขตของงานแรงงานกว้างขวางขึ้น นอกจากหน้าที่ในการคุ้มครองแรงงานแล้วยังดำเนินการในการพัฒนาฝีมือ ความชำนาญของแรงงาน ให้บริการเกี่ยวกับข่าวสารการมีงานทำและการประกอบอาชีพ

ตั้งแต่หลังสงครามโลกครั้งที่ 2 เป็นต้นมา มีการวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจขึ้น งานแรงงานก็ได้มีการเปลี่ยนแปลงและขยายตัวมากขึ้นทั้งในด้านวิธีการและขอบเขต กล่าวคือ นอกจากการดูแลสภาพการทำงานให้เป็นไปตามกฎหมายและการไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาท การจัดหางาน ซึ่งเป็นงานหลักและดั้งเดิมแล้ว หน่วยงานแรงงานก็เข้ามามีบทบาทในการวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจทั้งในด้านการให้ข้อเท็จจริงต่าง ๆ และการเสนอโครงการสนับสนุนงานพัฒนา เริ่มแต่การวิเคราะห์วิจัยข้อมูลเสนอให้รัฐบาลได้ทราบถึงภาวะทางสังคม กำลังคน และกำลังแรงงาน รวมตลอดไปถึงการดำเนินงานที่จะส่งเสริมสนับสนุน ให้กำลังคนและกำลังแรงงาน ได้สามารถทำประโยชน์ในการพัฒนาประเทศมากที่สุด เช่นเดียวกัน แม้งานคุ้มครองแรงงานซึ่งเดิมก็เป็นเรื่องที่จะดูแลการใช้แรงงานให้เป็นธรรม ปัจจุบัน งานคุ้มครองแรงงานยังมุ่งที่จะปรับปรุงมาตรฐานความเป็นอยู่ของคนงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่จะส่งเสริมให้มีการเพิ่มขึ้นในผลิตผลและผลิตภัณฑ

* นิคม จันทรวิทุร B.S., M.A. (Social Service Administration) Chicago, M.A. (Labor Economic) Wisconsin; ศาสตราจารย์; รองอธิบดีกรมแรงงาน ปัจจุบันรัฐบาลส่งให้ไปปฏิบัติงานกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ณ สำนักงานส่วนภูมิภาคเอเชีย ตั้งแต่มีนาคม 2513

ในกําหนดเวลาเขตงานแรงงานในปัจจุบัน ไม่ได้จำกัดเฉพาะบุคคลซึ่งทำงานเป็นลูกจ้างในโรงงานของเอกชนเท่านั้น แต่ยังมีบริการให้แก่คนงานหรือลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจและของรัฐบาล ตลอดจนไปถึงแรงงานเกษตรและผู้ทำงานส่วนตัวต่าง ๆ ด้วย¹

II. ความหมาย

โดยเหตุนี้ งานแรงงาน (*Labour Administration*) จึงหมายถึงการจัดการจัดสรรและพัฒนาแรงงาน กลุ่มครองดูแลแรงงาน เสริมสร้างรากฐานและความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ให้ข้อเท็จจริงแก่รัฐบาลเกี่ยวกับภาวะแรงงาน เป็นต้นว่าการม้่งงานทำ การประกอบอาชีพ และความต้องการแรงงานในสาขาต่าง ๆ โดยมีเป้าหมายดังนี้ ประการแรก แเสนอให้รัฐบาลหรือประชาชนได้ทราบภาวะทางสังคม กำลังคน กำลังแรงงาน ตลอดจนถึงปัญหาที่เกี่ยวข้องเพื่อทางรัฐบาลจะได้นำไปพิจารณาในการดำเนินการทางเศรษฐกิจและสังคมอื่น ๆ การดำเนินการเป็นเรื่องเกี่ยวกับการเก็บรวบรวม วิเคราะห์และเผยแพร่สถิติและข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับภาวะการม้่งงานทำ สภาพการทำงาน ความต้องการแรงงานและการฝึกอบรม ประการที่สอง เข้าร่วมในการวางแผนเศรษฐกิจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งพยายามที่จะผสมผสานนโยบายทางเศรษฐกิจและสังคมเข้าด้วยกัน โดยมุ่งให้แรงงานได้รับผลประโยชน์จากการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศด้วยความเป็นธรรม ทั้งนี้ ก็โดยการเสนอแนะนโยบายเกี่ยวกับค่าจ้าง ชั่วโมงทำงาน ตลอดจนการวางหลักประกันเกี่ยวกับการทำงานและความมั่นคงทางสังคมอื่น ๆ ประการที่สาม พัฒนาฝีมือ ความชำนาญ และความรับผิดชอบให้แก่คนงานเพื่อที่จะได้มีงานมีรายได้ที่เหมาะสม และสามารถที่จะมีบทบาทในการพัฒนาประเทศอย่างเต็มที่ ประการที่สี่ วางมาตรฐานการใช้แรงงาน เพื่อให้คนจ้างได้ใช้แรงงานให้เหมาะสม และลูกจ้างได้รับผลตอบแทนตามความสามารถและตามความเป็นธรรม ประการสุดท้ายส่งเสริมให้นายจ้างและลูกจ้างทำงานร่วมกันด้วยความสงบเพื่อที่จะมีความราบรื่นในโรงงานอุตสาหกรรม

ในทางปฏิบัติ แผนแรงงานที่ปฏิบัติในประเทศต่าง ๆ ในภูมิภาคเอเชียมีดังนี้

1. แผนจัดหางาน ช่วยเหลือคนว่างงานให้ม้่งงานทำ ช่วยเหลือคนจ้างให้ได้คนที่มีความประพฤติไปทำงาน รวบรวมและเผยแพร่ข่าวสารเกี่ยวกับการทำงาน แหล่งงาน ภาวะตลาดแรงงาน จำนวนช่างฝีมือ และคนงานประเภทต่าง ๆ แล้วจัดสรรส่งคนงานให้แก่คนจ้าง

¹ ILO - *Labour Administration in Asia: A Survey Against the Background of Development Planning.*

2. แผนแนะแนวอาชีพ ให้คำปรึกษาแนะนำแก่เยาวชนซึ่งกำลังศึกษาอยู่ในชั้นสามัญ และอาชีวศึกษา ที่ยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอาชีพและคุณสมบัติอันจำเป็นที่จะต้องมีในการที่จะได้งานทำ เพื่อที่จะสามารถเลือกแนวทางประกอบอาชีพที่เหมาะสมแก่ความถนัด ความสามารถทางร่างกาย คุณสมบัติ บุคลิกภาพ ความชำนาญ ความพึงพอใจของแต่ละบุคคล และเหมาะสมแก่ความต้องการทางเศรษฐกิจได้อย่างถูกต้อง นอกจากนี้ ยังให้คำปรึกษาแนะนำแก่บุคคลที่ประสงค์จะทำงานด้วย

3. แผนพัฒนาแรงงาน มุ่งพัฒนาฝีมือแก่คนงานและเยาวชนที่ไม่มีโอกาสศึกษาต่อ โดยการฝึกแบบเร่ง การฝึกลูกมือ และการฝึกในโรงงาน หากปรากฏว่างานอาชีพใดยังขาดแคลนคนทำงาน ก็จะได้จัดการฝึกอาชีพระยะสั้นป้อนคนให้แก่กิจการที่ต้องการจ้าง และหาทางให้หน่วยงานเอกชนเปิดดำเนินการฝึกอาชีพขึ้น โดยทางรัฐบาลจะให้ความช่วยเหลือเกี่ยวกับการฝึกหรือจัดหาครูผู้ฝึก หรือช่วยค่าใช้จ่ายตามที่สมควรและจำเป็น ตลอดจนการกำหนดเงื่อนไขและวางมาตรฐานการฝึกให้รัดกุม นอกจากนี้ ยังรวมถึงการดำเนินงานด้านการฝึกฝ่ายจัดการ หัวหน้างานระดับต่าง ๆ

4. แผนคุ้มครองแรงงาน หมายถึงการกำหนดมาตรฐานในการใช้แรงงาน โดยเฉพาะเกี่ยวกับชั่วโมงทำงาน วันหยุดงานประจำสัปดาห์ วันหยุดงานตามประเพณีนิยม การจ่ายค่าจ้าง การจัดปัจจัยต่าง ๆ ในด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย การประกันอันตรายในการทำงาน รวมถึงการจ้ดระบบความมั่นคงทางสังคมและสวัสดิการต่าง ๆ

5. แผนแรงงานสัมพันธ์ จัดมาตรการในการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง การเข้าใกล้เกลี้ยข่มระดับข้อพิพาท

6. แผนสถิติข้อเท็จจริงด้านแรงงาน มุ่งที่จะเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลทางด้านแรงงาน ที่จะช่วยให้เห็นถึงสภาพกำลังคนและกำลังแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการทำงาน การว่างงาน การทำงานต่ำระดับ ตลอดจนถึงความต้องการแรงงานในสาขาต่าง ๆ ตลอดจนสภาพและภาวะของแรงงานในประเทศที่ว่าด้วยชั่วโมงทำงาน ค่าจ้าง ความปลอดภัยในการทำงาน และการเสนอแนะนโยบายด้านกำลังคน กำลังแรงงาน และนโยบายทางสังคมอื่น ๆ

7. แผนอบรมแรงงาน การให้การศึกษาและความเข้าใจแก่คนงานในค้ำปัญหาแรงงานสัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ตลอดจนถึงความรับผิดชอบที่มีต่อสังคมและประเทศชาติ

III. การแรงงานในประเทศไทย

งานแรงงานของประเทศไทยเป็นเรื่องที่เกิดขึ้นเมื่อไม่นานนี้เอง เพราะว่างานอุตสาหกรรมเพิ่งเริ่ม การดำเนินงานโดยมีรูปแบบอย่างจริงจังเกิดขึ้นตั้งแต่ปี ๒๔๗๕ ซึ่งเป็นระยะเวลาเดียวกับที่ประเทศไทยได้มีการเปลี่ยนแปลงการปกครองจากระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์มาเป็นระบอบประชาธิปไตย รัฐบาลระบอบใหม่ได้มีความห่วงใยในเรื่องการว่างงาน ซึ่งเป็นผลจากภาวะเศรษฐกิจตกต่ำในขณะนั้น เพื่อแก้ปัญหการว่างงาน รัฐบาลก็ได้ออกกฎหมายประกาศใช้กฎหมาย 2 ฉบับ คือ พระราชบัญญัติจัดหางาน พ.ศ. 2475 และพระราชบัญญัติจัดหางานประจำท้องถิ่น พ.ศ. 2475 ด้วยการประกาศใช้พระราชบัญญัติ 2 ฉบับนี้ ใน พ.ศ. 2476 รัฐบาลจึงได้ตั้งแผนกจัดหางานขึ้นในกองทะเบียน กรมมหาดไทย เพื่อปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการจัดหางาน และได้มีการจัดตั้งสำนักงานจัดหางานของรัฐและเอกชนขึ้น เพื่อช่วยให้ผู้ว่างงานได้มีงานทำ กล่าวได้ว่าเป็นก้าวแรกที่รัฐบาลได้เข้ามาดำเนินงานในด้านการบริหารแรงงาน ส่วนปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในขณะนั้นยังมีไม่มาก และถือเป็นเรื่องของนายจ้างกับลูกจ้างที่จะตกลงกันเอง มีปัญหาอะไรขึ้นมากก็อะลุ้มอะล่วยกัน เพราะโดยปกติแล้วนายจ้างกับลูกจ้างมีความรู้จักและสนิทสนมกันบ้าง เป็นญาติมิตรกันบ้าง เป็นคนรู้จักฝากมาบ้าง จำนวนคนงานในกิจการก็มีไม่มากนัก ความใกล้ชิดสนิทสนมก็ยังมียู่ ระยะเวลาปัญหายุ่งยากเรื่องแรงงานเริ่มจะมีขึ้นบ้าง เมื่อมีการนัดหยุดงานเกิดขึ้นก็เป็นเรื่องของเจ้าหน้าที่ตำรวจเข้าไปดำเนินการ พยายามที่จะให้คนงานกลับเข้าทำงาน และหนทางให้ลูกจ้างได้รับความเป็นธรรมตามสมควร

เมื่อ พ.ศ. 2477 มีการจัดตั้งกองกรรมกรขึ้น ทำหน้าที่ด้านจัดหางานและศึกษาถึงภาวะความเป็นอยู่ของคนงานทั่ว ๆ ไป แต่ในด้านการแรงงานสัมพันธ์ รัฐบาลยังไม่ได้ดำเนินการประการใด นอกจากคอยดูแลเวลาที่มีการนัดหยุดงานขึ้น ก็ให้เจ้าหน้าที่ตำรวจเข้าไปดูแลและระงับข้อพิพาท ต่อมาในปี พ.ศ. 2495 ได้ปรับปรุงงานของกองกรรมกรใหม่ แล้วเปลี่ยนชื่อเป็นกองจัดสรรและส่งเสริมสัมมาอาชีวะสงเคราะห์ กองนี้ได้มีแผนกใหม่เกิดขึ้น ทำหน้าที่คุ้มครองแรงงานและอุตสาหกรรมสัมพันธ์ หรือการแรงงานสัมพันธ์ ในระยะนี้รัฐบาลเริ่มเข้ามา มีบทบาทในการแรงงานสัมพันธ์ โดยมีเจ้าหน้าที่คอยตรวจสอบสภาพความเป็นอยู่ของคนงาน เมื่อมีข้อพิพาทเกิดขึ้นก็เข้าไปสอบสวนและหาทางระงับ

เมื่อ พ.ศ. 2499 รัฐบาลได้ขยายกิจการด้านการแรงงานสัมพันธ์มากขึ้น คือ ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติแรงงานฉบับแรก ซึ่งมีบทบัญญัติกว้างขวางทั้งในด้านการคุ้มครอง

แรงงานและการแรงงานสัมพันธ์ มีการใกล้เคียงและระดับข้อพิพาทตามแบบที่ปฏิบัติกันในประเทศ การมีพระราชบัญญัติแรงงาน 2499 นี้ เป็นก้าวสำคัญยิ่งที่รัฐบาลได้เข้ามาดำเนินงานในก้านแรงงานสัมพันธ์ และเป็นการแสดงให้เห็นถึงความรับผิดชอบของรัฐบาลที่จะเข้าสู่ดูแลทุกข์สุขของแรงงาน หลังจากนั้นมา ปัญหาการแรงงานสัมพันธ์จึงไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบของลูกจ้างและนายจ้างเท่านั้น แต่รัฐบาลได้เข้าไปเป็นศูนย์กลางทางระดับข้อพิพาทหลังจากที่ทั้งสองฝ่ายไม่สามารถตกลงกันเองได้

กล่าวโดยสรุป งานแรงงานซึ่งได้เริ่มมาเป็นเวลาเกือบ 37 ปี เพิ่งจะเป็นรูปร่างขึ้นมาเมื่อปี 2499 อันเป็นปีแรกที่มีการใช้พระราชบัญญัติแรงงาน และมีการปรับปรุงหน่วยงานเพิ่มทั้งอัตรากำลังและงบประมาณมากเป็นพิเศษ อย่างไรก็ตาม หลังจากที่ถูกกฎหมายแรงงานฉบับแรกใช้บังคับประมาณปีเศษ ก็เกิดการปฏิวัติขึ้น (พ.ศ. 2501) เป็นผลให้มีการยกเลิกพระราชบัญญัติแรงงาน 2499 และออกประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 19 ซึ่งมีผลในการคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายเดิม แต่ยกเลิกการจัดตั้งและดำเนินการสหภาพแรงงานทั้งหมด ระหว่างปี 2501 จนถึง 2505 งานแรงงานจึงเป็นเรื่องหนักไปในทางการวางแผนงานและนโยบาย ในปี 2502 กองแรงงานในครั้งนั้นได้เสนอปัญหาเกี่ยวกับการทำงานต่อคณะรัฐมนตรี ซึ่งต่อมาคณะรัฐมนตรีได้ส่งเรื่องให้สภาพพัฒนาการเศรษฐกิจแห่งชาติพิจารณา ในที่สุดก็เห็นพ้องกับกองแรงงานในการที่จะปรับปรุงและขยายกิจการด้านแรงงานให้กว้างขวางขึ้น โดยเฉพาะงานจัดหางาน คุ้มครองแรงงาน สติติแรงงาน และการฝึกอาชีพ ในปี 2503 คณะผู้แทนไทยซึ่งได้ไปประชุมองค์การการกรรมระหว่างประเทศ สมัยที่ 44 ในปี 2503 (ดร. มาลัย หุวะนันท์ รองอธิบดีกรมประชาสงเคราะห์ในขณะนั้น เป็นหัวหน้าคณะ และนายนิคม จันทรวิฑูร หัวหน้ากองแรงงานในขณะนั้น เป็นผู้แทนไทย) ได้เสนอต่อรัฐบาลให้มีการกำหนดนโยบายแรงงานแห่งชาติ แต่งตั้งคณะกรรมการแรงงานแห่งชาติรับผิดชอบในการกำหนดนโยบายแรงงาน² คณะรัฐมนตรีในขณะนั้นได้เห็นชอบในการแต่งตั้งคณะกรรมการแรงงานแห่งชาติ แต่ในด้านการกำหนดนโยบายให้รอไว้เมื่อมีรัฐธรรมนูญแน่นอนเสียก่อน อย่างไรก็ตาม ทางรัฐบาลก็ยังได้ให้ความสนับสนุนในด้านการงบประมาณและอัตรากำลัง โดยในปี 2505 ได้ยกฐานะกองแรงงานขึ้นเป็นส่วนแรงงาน และส่วนแรงงานได้รับการสถาปนาขึ้นเป็นกรมในปี 2509 แม้ว่าทางกองแรงงานในครั้งนั้นจะได้จัดทำนโยบายแรงงานแห่งชาติ³ ขึ้น และเสนอไปยังสภาพพัฒนาการเศรษฐกิจแห่งชาติในปี 2503

² มาลัย หุวะนันท์ และนิคม จันทรวิฑูร, รายงานการประชุมองค์การแรงงานระหว่างประเทศ สมัยที่ 43 ปี 2503

³ กองแรงงาน กรมประชาสงเคราะห์, นโยบายแรงงานแห่งชาติ

แต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจฉบับแรกซึ่งประกาศใช้ในปี 2503 ก็ไม่ได้รวมนโยบายและแผนงานด้านแรงงานไว้ จนกระทั่งในปี 2509 ได้มีการวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจ ฉบับที่ 2⁴ จึงได้นำแผนงานทางด้านแรงงานเข้าไว้โดยรวมไว้ในแผนพัฒนาสังคมและสาธาณูปการ ซึ่งมีแผนงานจัดหางาน การแนะแนวอาชีพ การคุ้มครองแรงงาน การแรงงานสัมพันธ์ และการฝึกอาชีพ

งานแรงงานในประเทศไทยในปัจจุบัน ส่วนใหญ่อยู่ในความรับผิดชอบของกรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย ซึ่งขณะนี้มีแผนงานดังนี้ (1) แผนคุ้มครองแรงงาน (2) แผนแรงงานสัมพันธ์ (3) แผนจัดหางาน (4) แผนพัฒนาอาชีพ และ (5) แผนวิทยาการและสถิติแรงงาน แผนเหล่านี้ส่วนใหญ่ก็มีแนวทางเช่นเดียวกับประเทศในย่านเอเชีย แผนที่ยังขาดอยู่ก็คือ เรื่องการประกันสังคม ซึ่งในปัจจุบันนี้ยังอยู่ในความรับผิดชอบของกรมประชาสงเคราะห์ อย่างไรก็ดี แม้ว่ากรมแรงงานจะมีแผนงานคล้ายคลึงกับประเทศต่าง ๆ แต่ขอบเขตของการดำเนินงานยังต่างกัน กล่าวคือ ขอบเขตของการดำเนินงานของทุกประเทศในทวีปเอเชีย ยกเว้นลาวและเขมร มีการปฏิบัติกันเกือบทั่วประเทศ ทั้งนี้ โดยมีหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานอยู่โดยทั่วไป แต่กรมแรงงานของประเทศไทยเรา แผนงานทั้งหมดปฏิบัติกันอยู่ในจังหวัดพระนคร และแม้ว่าจะมีการขยายยกต่างจังหวัด เช่น ชนบุรี และเขตต่าง ๆ แต่บริการที่ให้ก็อยู่ในวงจำกัด โดยเฉพาะเรื่องแรงงานเขต ในสี่ปีที่ผ่านมา การดำเนินงานเป็นเรื่องในด้านการก่อสร้างสร้างตัว เป็นเรื่องการประชาสัมพันธ์ งานยังไม่ได้ไปถึงคนงานหรือประชาชนอย่างเต็มที่

ในการศึกษารายละเอียดของแผนงานในประเทศต่าง ๆ และปัญหาของประเทศไทยปัจจุบันแล้ว มีข้อสังเกตเกี่ยวกับแผนงานต่าง ๆ ที่เห็นว่าน่าจะได้มีการพิจารณาปรับปรุงใหม่ดังต่อไปนี้

1. แผนจัดหางาน การจัดหางานของกรมแรงงานซึ่งทำอยู่ในจังหวัดพระนครเป็นส่วนมาก มุ่งไปในด้านการจัดหางานให้แก่ผู้ประสงค์จะทำงานและหาคนงานให้นายจ้าง ซึ่งตรงกับภาษาอังกฤษว่า Placement บริการด้านนี้นอกจากจะจำกัดเพราะในจังหวัดพระนครก็ยังทำไม่ได้มาก ทั้งนี้ก็เพราะว่า สำนักงานของเรามีน้อยแห่ง งาน Placement จะได้ผลต่อเมื่อเรามีสำนักงานหลายแห่งทำงานร่วมกัน นอกจากนั้น การติดต่อนายจ้างก็ยังไม่ได้ทำกันอย่างเต็มที่ ฉะนั้นในขณะที่เรามีสำนักงานน้อยแห่งก็น่าจะเน้นไปในเรื่องที่สำคัญ ๆ จริง ๆ เช่น ช่วยนายจ้างหาคนงานในประเภทที่ขาดแคลนจริง และขณะเดียวกันก็เข้าช่วยผู้ที่เพิ่งเข้ามาสู่ตลาดแรงงาน เช่น

⁴ แผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2510-2514

ผู้ที่สำเร็จการศึกษา ผู้ป่วย และผู้ที่ต้องออกจากงานเนื่องจากงานที่ทำได้สิ้นสุดลง เช่น ผู้ที่ทำงานกับหน่วยทหารอเมริกัน เป็นต้น นอกจากนี้ ด้วยเหตุผลที่กล่าวข้างต้น แนวโน้มของการจัดหางานของกรมแรงงานในระยะนี้น่าจะเป็นเรื่อง การให้ ชัยเท็จจริง เกี่ยวกับอาชีพ แก่ นายจ้าง และลูกจ้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เยาวชน กล่าวคือ สำนักงานจัดหางานในพระนครและท้องที่อื่นๆ ควรจะสามารถให้ภาพและข้อเท็จจริงเกี่ยวกับภาวะการจ้างงานในขณะนั้น ความขาดแคลนแรงงานหรือจำนวนผู้ที่สามารถจะทำงานได้ในขณะนั้น บริการทางด้านนี้เป็นเรื่องซึ่งประเทศในย่านเอเชียได้ทำกันมากขึ้น และถือว่าเป็นเรื่องของการส่งเสริมการพัฒนาประเทศ

2. แผนคุ้มครองแรงงาน จนกระทั่งปัจจุบันนี้ งานด้านตรวจตราให้ลูกจ้างได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายทำกันส่วนใหญ่ในจังหวัดพระนครและธนบุรี ถึงกระนั้นก็ยังทำได้ไม่ทั่วถึงในระยะ 2 ปีที่แล้ว การตรวจตราได้เน้นไปในด้านโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งนับว่าถูกต้อง แต่ควรถือเป็นเป้าหมายที่จะดำเนินการต่อไป โดยพยายามที่จะให้มีการตรวจตราคนงานในโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งมีอยู่ในเมืองใหญ่ ๆ ให้ทั่วถึง ซึ่งประมาณว่าคนงานในโรงงานอุตสาหกรรมทั่วราชอาณาจักรมีประมาณ 700,000 คนเศษ และทำงานอยู่ในโรงงานทั้งหมด 40,000 คน ควรที่จะได้เน้นการตรวจตราคนงานในโรงงานอุตสาหกรรม โดยเฉพาะโรงงานที่ใช้คนงานตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป ให้เสร็จสิ้นในปี 2514

3. แผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์ เช่นเดียวกับงานด้านคุ้มครองแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ของเรา จนกระทั่งปัจจุบันก็เป็นเรื่องการไกล่เกลี่ยระดับข้อพิพาทของลูกจ้างในจังหวัดพระนครและธนบุรี และบางแห่งซึ่งสำนักงานแรงงานเขตตั้งอยู่ งานส่วนใหญ่เป็นเรื่องการไกล่เกลี่ยกรณีลูกจ้างออกจากงานโดยไม่ได้รับเงินชดเชย ปัญหาการไม่จ่ายค่าจ้าง แม้ว่ากฎหมายว่าด้วยการกำหนดวิธีระงับข้อพิพาทจะได้ใช้มาถึง 4 ปีเศษแล้ว แต่ นายจ้างและลูกจ้างก็ไม่ได้ใช้วิธีการตามกฎหมายนี้ จากสภาพและปัญหาของประเทศไทย งานด้านแรงงานสัมพันธ์ที่สำคัญจะเป็นเรื่องการไกล่เกลี่ยระดับข้อพิพาทโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐ ถ้าจะหวังให้นายจ้างลูกจ้างเจรจาต่อรองซึ่งกันและกันนั้นคงจะต้องใช้เวลาอีกนาน ฉะนั้น งานแรงงานสัมพันธ์ในปีต่อไปจึงควรจะเป็นเรื่องของการให้พนักงานแรงงานสัมพันธ์ได้ออกไปเยี่ยม สถานประกอบการต่าง ๆ โดยเฉพาะสถานประกอบการขนาดใหญ่ หรือปัญหาการจัดการและการส่งเสริมให้มีการหารือร่วมกันในกิจการและการจัดฝึกอบรมคนงานเกี่ยวกับความรู้ทางด้านแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งควรจะได้เริ่มอย่างเร่งด่วน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เมื่อพิจารณาถึงกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ซึ่งจะออกมาในอนาคต

4. แผนพัฒนาแรงงาน แผนนี้รวมการดำเนินงาน 2 ประการ ประการแรก คือ การฝึกอบรมฝ่ายจัดการและหัวหน้างานทางด้านบริหาร ซึ่งได้ดำเนินงานมาเป็นเวลาเกือบ 10 ปี แผนงานที่ทำน้าว่าได้ประโยชน์จนกระทั่งมีการจัดตั้งสมาคมการจัดการงานบุคคลขึ้น งานการอบรมในระดับนี้ควรจะได้พิจารณาหาทางส่งเสริมให้สมาคมการจัดการงานบุคคลและสมาคมนักวิชาชีพในทำน้านี้มีบทบาทมากขึ้น เพื่อที่จะให้เจ้าหน้าที่กรมแรงงานได้มีโอกาสทำการค้นคว้าวิจัยทำ Case - Study และคู่มือในการปฏิบัติหน้าที่ งานตามโครงการนี้เดิมเคยมีการฝึกอบรมทางด้านแรงงานสัมพันธ์ซึ่งได้หยุดไป ควรจะได้พิจารณารื้อฟื้นมาดำเนินการอีก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เมื่อคำนึงถึงกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ที่จะออกมาในอนาคต ประการที่สอง แผนพัฒนาฝีมืออีกอันหนึ่งเป็นเรื่องการฝึกช่างฝีมือ ฝึกหัวหน้างาน และครูฝึกช่าง ซึ่งมีการงานมากในระยะ 2-3 ปีนี้ โดยได้รับความช่วยเหลือจากองค์การสหประชาชาติ แนวต่างๆ ที่วางไว้เห็นว่าเหมาะสม โดยเฉพาะการให้อุตสาหกรรมเข้าร่วม แนวนั้นในการฝึกคนงานใหม่ควรจะให้ความสนใจแก่ผู้สำเร็จการศึกษาชั้นประถมและมัธยม ผู้ที่ไม่มีโอกาสเรียนต่อ และการฝึกให้แก่คนงานในอุตสาหกรรมก็ควรจะช่วยในอุตสาหกรรมขนาดเล็กและกลาง ขณะเดียวกันก็ส่งเสริมให้อุตสาหกรรมขนาดใหญ่หรืออุตสาหกรรมซึ่งใช้ทรัพยากรได้จัดตั้งโครงการฝึกขึ้น

5. แผนสถิติและวิทยาการแรงงาน แผนสถิติแรงงานของกรมแรงงานเป็นแผนที่มีความจำเป็นและกำลังเงินมากกว่าแผนอื่น ๆ ยกเว้นแผนพัฒนาฝีมือ และในช่วง 5 ปีที่แล้ว ได้มีการดำเนินงานในด้านการสำรวจมากหลาย ซึ่งบางเรื่องก็สามารถใช้ประโยชน์ได้ บางเรื่องก็หนักไปในด้านวิชาการสำหรับนักศึกษาในมหาวิทยาลัย แผนสถิติแรงงานของกรมแรงงานควรมีเป้าหมายอย่างน้อย 2 ประการ ตัวกัน ประการแรก ให้ข้อมูลทางด้านแรงงานที่จะช่วยชี้ให้เห็นถึงภาพของกำลังคน กำลังแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การทำงาน การว่างงาน ตลอดจนถึงความต้องการแรงงานในสาขาต่างๆ ประการที่สอง ชี้ข้อมูลทางด้านนี้จะชี้ให้เห็นถึงสภาพแรงงานในประเทศไทย เช่น ชั่วโมงทำงาน ค่าจ้าง ในแต่ละสาขาอุตสาหกรรมและสาขาอาชีพ เพื่อทางรัฐบาลและกรมแรงงานจะได้ทราบ และนำไปประกอบการพิจารณาปรับปรุงนโยบาย แผนงาน และกฎหมายต่าง ๆ เช่นเดียวกับงานด้านวิจัย ก็ควรจะสนับสนุนให้ภาพข้างต้นชัดแจ้ง

IV. ปัญหาแรงงาน

จากการประเมินความก้าวหน้าตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติ ฉบับที่ 2 ก็ปรากฏชัดว่า มีปัญหาแรงงานที่สำคัญ ๆ หลายประการ เช่น การขาดแคลนแรงงานในบางแขนง การมี

งานทำไม่เพิ่มขึ้นตามอัตราส่วนของประชากรและแรงงาน รายได้ของประชากรบางกลุ่มและ รายได้ของแรงงานทั้งเกษตรกร และอุตสาหกรรม ไม่ได้เพิ่มขึ้นตามสัดส่วนของการเติบโตทาง เศรษฐกิจ

เรื่องการขาดแคลนแรงงานฝีมือนี้ แม้กระทั่งปัจจุบันนี้ก็ยังเป็นเรื่องใหญ่และไม่มีท่าทีว่าจะสามารถแก้ปัญหาได้ในระยะ 4-5 ปี ข้างหน้า อย่างไรก็ตาม เป็นที่น่ายินดีที่ทางรัฐบาล ปัจจุบันกำลังแก้ปัญหาอยู่อย่างเต็มที่ โดยการปรับปรุงการศึกษาอาชีวศึกษาและการขยายการฝึก อาชีพ โดยการสนับสนุนให้ธุรกิจอุตสาหกรรมเอกชนมาเข้าร่วมด้วย ตามแผนพัฒนาฝีมือ แรงงานของชาติ ซึ่งกรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย รับผิดชอบในปัจจุบัน

ต่อเนื่องกับปัญหาความขาดแคลนแรงงานฝีมือ ก็คือการขาดแคลนแรงงานที่มีคุณภาพ อย่างแท้จริง ทำให้นายจ้างเดือดร้อนมากกว่าปัญหาแรก ขณะนี้ ประเทศไทยมีแรงงาน อุตสาหกรรมประมาณ 100,000 คน ส่วนใหญ่เป็นแรงงานไม่มีฝีมือและกึ่งฝีมือ คนงานเหล่านี้ มีการศึกษาน้อยและเป็นคนที่อพยพมาจากชนบท แรงงานเหล่านี้ส่วนใหญ่มีรายได้ต่ำ ความเป็น อยู่ไม่ดี ความตั้งใจในการทำงานมีน้อย ทนทำงานไปวันหนึ่ง ๆ เสร็จแล้วก็หยุดไป โดยอ้างว่า ป่วยบ้าง ไปเยี่ยมญาติบ้าง บางทีก็ขาดหายไป ทำให้โรงงานต้องประสบกับปัญหาการเข้า ๆ ออก ๆ ของคนงานอยู่เสมอ

ปัญหาคุณภาพของแรงงานอุตสาหกรรมเกี่ยวพันอย่างใกล้ชิดกับปัญหาเรื่องรายได้ และ สภาพการทำงานของแรงงาน ซึ่งสภาพพัฒนาการเศรษฐกิจแห่งชาติได้เน้นเป็นอันมากในแผน พัฒนาการครั้งที่ 2 สำหรับแรงงานเกษตรนั้นเห็นได้ชัดแจ้งจากรายงานของสภาพพัฒนาการเศรษฐกิจ แห่งชาติที่ได้เสนอให้เห็นถึงการเติบโตของรายได้ของชาติ และการเพิ่มขึ้นของรายได้ต่อหัว ประชากร ซึ่งแม้ว่าจะดีขึ้นจากเมื่อ 10 ปีที่แล้วมา แต่ว่ารายได้ของแรงงานเกษตรในบางภูมิภาค อย่างภาคตะวันออกเฉียงเหนือต่ำมาก คือ เกษตรกร มีรายได้เพียงหนึ่งพันบาทต่อปี ส่วนแรง งานอุตสาหกรรมก็มีสภาพไม่ดีกว่าแรงงานเกษตร เพราะค่าจ้างคนงานทั่ว ๆ ไปของแรงงาน อุตสาหกรรมในปัจจุบันเฉลี่ยประมาณวันละ 20 บาท โดยเฉพาะคนงานหญิงในโรงงานทอผ้า และอุตสาหกรรมขนาดเล็กได้ค่าจ้างวันหนึ่งเพียง 8-10 บาท ฉะนั้น เมื่อพิจารณาถึงค่าครองชีพ ที่เพิ่มขึ้นถึงปีละ 2% ก็จะทำให้เห็นว่าค่าจ้างและรายได้ของแรงงานอุตสาหกรรมนั้นไม่ได้เพิ่มขึ้น จาก 5-6 ปี ที่แล้ว

สภาพและปัญหาของแรงงานอุตสาหกรรมดังกล่าวข้างต้น ทำให้เกิดผลเสียหายแก่ ทั้งนายจ้างและประชาชนส่วนมาก ในค่านายจ้างทำให้ค่าใช้จ่ายต้นทุนสูง สินค้าไม่มีคุณภาพ

ประชาชนต้องซื้อสินค้าในราคาแพง ยิ่งเป็นกิจการที่ได้รับการส่งเสริมเท่ากับประชาชนเป็นผู้ช่วยออกค่าใช้จ่ายอันไม่จำเป็น ในด้านลูกจ้างเอง การที่ต้องทำงานหนัก มีชั่วโมงการทำงานยาวเกินสมควร ได้รับอันตรายจากสิ่งที่ไม่ถูกสุขลักษณะ และสิ่งที่มีพิษจากการทำงาน ย่อมทำให้เกิดโรคร้ายไข้เจ็บ บั่นทอนกำลังกายและความยืนยาวของชีวิต นอกจากนี้ การมีรายได้น้อยยังทำให้การกินอยู่ไม่ได้ส่วนเหมาะสมกับความต้องการของร่างกายอีกด้วย ผู้เชี่ยวชาญชาวต่างประเทศบางคนแสดงความเห็นห่วงว่า แรงงานอุตสาหกรรมของไทยจำนวนไม่น้อยจะมีอายุทำงานสั้น โดยเฉพาะจะแก่ก่อนวัยอันควร ทำให้เกิดปัญหาในการเลี้ยงตัวเองและครอบครัว ยิ่งกว่านั้นเมื่อเจ็บป่วยหรือประสบอันตรายถึงบาดเจ็บทุพพลภาพหรือตาย ก็จะตกเป็นภาระของสังคมต้องเข้าดูแลครอบครัว

ดังนั้น จะเห็นได้ว่า ปัญหาสภาพการทำงานของแรงงานนั้นมีผลเชื่อมโยงถึงปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคมหลายประการ ในด้านอาชีพเองก็ยังทำให้งานอุตสาหกรรมไม่เป็นที่สนใจของประชาชนส่วนรวม โดยเฉพาะเยาวชนยังหวังที่จะทำงานราชการ งานในสำนักงาน งานธุรกิจการค้า มากกว่างานในโรงงาน ทั้งนี้ ไม่ใช่เพราะว่างานราชการและงานสำนักงานมีเกียรติอย่างที่เขาใจกันอย่างแต่ก่อน แต่เพราะงานอุตสาหกรรมให้ค่าจ้างต่ำและไม่มีหลักประกันการทำงาน และโอกาสที่จะก้าวหน้าไม่มี

เมื่อพิจารณาถึงอัตราการขยายตัวของ อุตสาหกรรม ในปัจจุบันและจำนวนคนงานในอุตสาหกรรมที่จะเพิ่มขึ้น จะทำให้เห็นได้ว่าสภาพและปัญหาแรงงานอุตสาหกรรมเป็นเรื่องที่จะต้องพิจารณาแก้ไขโดยเร่งด่วน มิฉะนั้นแล้ว จะเป็นอุปสรรคอันสำคัญต่อความเจริญก้าวหน้าของอุตสาหกรรมอย่างยิ่ง เพราะแรงงานอุตสาหกรรมส่วนใหญ่ที่จะรับช่วงงานต่อไปนั้น นอกจากจะไม่มีคุณภาพเพียงพอแล้ว ยังจะไม่คู่ต่อเนื่อง โดยมีแรงงานใหม่มารับช่วงหมุนเวียนเป็นวงจรกันไม่จบสิ้น แรงงานเหล่านี้จะขาดทั้งฝีมือ ประสิทธิภาพ และความชำนาญ นอกจากนี้ แรงงานอุตสาหกรรมเป็นประชากรส่วนที่สำคัญยิ่งในด้านการอุปโภคและบริโภค ครอบคลุมประชากรส่วนนี้ไม่มีรายได้เพียงพอใช้จ่ายใช้สอย การที่จะหวังให้งานอุตสาหกรรมขยายตัวย่อมเป็นการยาก เพราะขาดกำลังซื้อในประเทศ ซึ่งเป็นอุปสรรคสำคัญในขณะนี้ นอกจากนี้ แรงงานอุตสาหกรรมเป็นประชากรที่สนใจและหันต่อเหตุการณ์ของบ้านเมืองและของโลก คนกลุ่มนี้มักจะรู้ข้อเท็จจริงต่าง ๆ และนำมาเปรียบเทียบทำให้เห็นถึงข้อแตกต่าง ฉะนั้น ถ้าหากสภาพและความเป็นอยู่ของแรงงานเหล่านี้ไม่ได้รับการปรับปรุง จะทำให้เกิดความไม่พอใจมากขึ้น เป็นช่อง

ทางให้ฝ่ายตรงกันข้ามเข้าๆ แยกๆ หรือสนับสนุนให้ดำเนินการในทางไม่ถูกต้อง จากประสบการณ์
ในต่างประเทศจะชี้ให้เห็นว่าแรงงานอุตสาหกรรมเป็นเป้าหมายที่สำคัญของฝ่ายตรงกันข้าม

กล่าวโดยสรุป เมื่อพิจารณาถึงสภาพและปัญหาแรงงานปัจจุบันก็จะเห็นได้ว่ามีเรื่องราว
ที่จะต้องพิจารณาแก้ปัญหาอยู่มาก นอกเหนือไปจากปัญหาซึ่งติดตามมาตั้งแต่ใช้แผนที่ 1 คือ
ปัญหาการขาดแคลนแรงงานฝีมือ ปัญหาแรงงานมีรายได้ต่ำ แล้ว ในระยะ 5 ปี ข้างหน้า
ประเทศไทยก็จะต้องประสบกับปัญหาการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ปัญหาการว่างงาน ซึ่ง
จนกระทั่งปัจจุบันนี้ยังเป็นเรื่องที่ไม่รุนแรง ปัญหาการว่างงานในอนาคตที่จะเกิดขึ้นก็มีสาเหตุมา
จากอัตราเพิ่มของแรงงานสูง และโอกาสในการทำงานไม่ได้เพิ่มขึ้นเป็นสัดส่วนที่เหมาะสม ใน
ระหว่าง 10 ปีที่แล้ว การเศรษฐกิจโดยทั่วไปของประเทศไทยได้มีอัตราเพิ่มเฉลี่ยถึงปีละ 7%
แต่โอกาสในการทำงานของแรงงานในสาขาธุรกิจและอุตสาหกรรมได้เพิ่มขึ้นเล็กน้อยมาก ทั้ง ๆ
ที่ได้มีการลงทุนทางอุตสาหกรรมเป็นจำนวนมาก ปัญหาการว่างงานใน 5 ปีข้างหน้าจะรุนแรง
ขึ้น เพราะนอกจากจะมีผู้ที่สำเร็จการศึกษาชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษาที่จะออกมาหางาน
ทำมากขึ้นแล้ว สภาพทางเศรษฐกิจยังประสบกับปัญหาดุลการค้า การถอนทหารสหรัฐ ฯ
จากเวียดนาม และจากประเทศไทย ซึ่งจะมีผลทำให้การเติบโตทางเศรษฐกิจบางสาขาช้าลง ส่ง
ผลสะท้อนให้โอกาสในการทำงานน้อยลงอีก

V. เป้าหมายของแผนแรงงานในปัจจุบันและห้าปีข้างหน้า

จากข้อเท็จจริงข้างต้นจะเห็นได้ว่างาน แรงงานของประเทศไทย ได้มีการวาง รากฐาน ไว้
เพียงพอ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง รัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน⁵ ก็ได้กำหนดเป้าหมายการแรงงานไว้
ฉะนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเข้าดำเนินการให้กว้างขวางขึ้น โดยเฉพาะในแผนห้าปีข้างหน้า
งานแรงงานควรมีเป้าหมายดังนี้

(1) เข้าร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่อง
การจ้างงาน การเฉลี่ยรายได้ของประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งค่าจ้างของแรงงานให้เป็นธรรมและ
เหมาะสม ในการที่จะดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายนี้ก็จะต้องปรับปรุงแผนทางด้านสถิติ
และค้นคว้าด้านแรงงานให้สามารถให้ข้อเท็จจริงและตัวเลข เพื่อประกอบการวางแผนกำลังคน
และแผนพัฒนาเศรษฐกิจ

⁵ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ปี พ.ศ. 2511 มาตรา 68 "รัฐพึงส่งเสริมให้ประชาชนวัยทำงานมีงาน
ทำตามควรแก่อัตภาพ และคุ้มครองแรงงานให้เป็นไปโดยเป็นธรรม"

(2) ช่วยเยาวชนที่สำเร็จการศึกษาชั้นประถมศึกษา มัธยมศึกษาในการเลือกวิชาชีพที่เหมาะสมสามารถเข้าศึกษาได้

(3) ช่วยเหลือเยาวชนที่สำเร็จชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายอาชีวศึกษา ให้ได้งานที่เหมาะสมทำ

(4) ช่วยเหลือทหารผ่านศึก ทหารที่ปลดประจำการ และชาวชนบทที่หางานทำ ให้ได้งานที่เหมาะสมทำ

(5) พัฒนาฝีมือคนงานระดับกลางและช่างฝีมือ โดยเฉพาะอย่างยิ่งช่วยเยาวชนที่สำเร็จชั้นประถมศึกษาไม่ได้เรียนต่อให้มีวิชาชีพ

(6) เร่งรัดให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานอย่างเต็มที่ โดยเฉพาะในโรงงานอุตสาหกรรม

(7) ฝึกอบรมคนงาน หัวหน้างาน ให้มีความรู้ความเข้าใจในด้านแรงงานสัมพันธ์

อย่างไรก็ดี แม้ว่าแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฉบับที่ 3 จะให้ความสำคัญแก่แผนแรงงานมากขึ้น แต่การที่จะสามารถแก้ปัญหาแรงงานต่าง ๆ ได้นั้น การจัดอัตรากำลังงบประมาณก็นับว่าเป็นเรื่องสำคัญมาก จากข้อเท็จจริงข้างต้นปรากฏว่างานแรงงานได้เริ่มมาตั้งแต่ปี 2476 แต่ไม่เติบโตเท่าที่ควร และล่าช้ากว่าหน่วยงานใหม่ ๆ อีกมาก ประเทศไทยควรจะได้ศึกษาประสบการณ์จากประเทศเพื่อนบ้าน แม้แต่ประเทศซึ่งถือว่ายากจนกว่าประเทศไทย เช่น ลังกาและเกาหลี ก็ได้ให้ความสำคัญแก่งานแรงงานมากกว่าประเทศไทย ประเทศลังกามีพลเมืองและแรงงานเพียง 1 ใน 3 ของประเทศไทย แต่มีเจ้าหน้าที่ที่ทำงานด้านแรงงานเกือบ 2,000 คน เกาหลีมีประชากรแรงงานน้อยกว่าประเทศไทยเล็กน้อย แต่มีคนที่ทำงานได้รับค่าจ้างมากกว่าประเทศไทย และมีเจ้าหน้าที่ทำงานด้านแรงงานถึง 800 คน ฉะนั้น คงจะเป็นที่หวังได้ว่า งานแรงงานในประเทศไทยจะได้รับการสนับสนุนทั้งในด้านการกำลังคนและกำลังงบประมาณให้สามารถทำหน้าที่ได้อย่างเต็มที่ เพราะเป้าหมายสำคัญที่สุดของการพัฒนาประเทศก็อยู่ที่จะให้ประชากรและแรงงานมีความกินดีอยู่ดี การที่จะบรรลุเป้าหมายดังกล่าวได้ อยู่ที่ช่วยส่งเสริมให้แรงงานได้มีงานที่มีรายได้ที่เหมาะสมและมีความมั่นคง

ABSTRACT**Labour Administration in Thailand: Its Past and Future**

The scope of labour administration today is not concerned only with people in private enterprises, but also with those in public enterprise, government, and agriculture. Today, labour administration in the Asian countries deals with placement plans, career counseling plans, labour development plans, labour protection plans, labour relations plans, labour statistics plans, and training plans.

In Thailand, the first movement of labour administration began in 1932 when the government established a national placement service attached to the Interior Department. The first labour law was proclaimed in 1956. Almost all plans mentioned are now being implemented by the Labour Department, which was established in 1965.

Among the major problems of labour administration is the lack of skilled labour for some jobs. Also the increase of employment is not proportional to the increase of the population and the labour force; income increased improporionately to economic growth. In the next five year plan, those problems will hopefully be solved. Manpower planning and a budget for labour administration are badly needed.
