

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องผลของการประกันการว่างงาน ต่อนายจ้าง และผู้ประกันตน ในอำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์ในการศึกษา 3 ประการ คือ

1. เพื่อวิเคราะห์ผลจากการประกันการว่างงานต่อ ผู้ประกันตน นายจ้าง และเจ้าหน้าที่รัฐ ที่เกี่ยวข้องในเขตอำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่

2. เพื่อสำรวจความคิดเห็น ของนายจ้าง ผู้ประกันตน และเจ้าหน้าที่รัฐต่อเงื่อนไข และการดำเนินงานตาม โครงการประกันการว่างงานในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

3. เพื่อวิเคราะห์ปัญหา และอุปสรรคที่เกิดจากการดำเนินการเกี่ยวกับการประกันการว่างงานที่นายจ้าง ผู้ประกันตน และเจ้าหน้าที่รัฐ ในเขตอำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ได้รับ

โดยได้ศึกษาค้นคว้าจากเอกสารทางวิชาการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การประกันสังคม กรณีว่างงาน ได้แก่ แนวความคิดที่เกี่ยวข้องกับการประกันสังคมกรณีว่างงาน ผลกระทบของการว่างงาน

รูปแบบการสร้างหลักประกันการว่างงาน หลักการสำคัญของการประกันสังคมกรณีว่างงาน เงื่อนไขที่เกี่ยวข้องกับการประกันสังคมกรณีว่างงาน หลักการของการประกันการว่างงานในต่างประเทศ รูปแบบการดำเนินงานการประกันการว่างงานในต่างประเทศ การดำเนินการประกันสังคม กรณี ว่างงานของไทย และ เงื่อนไขการได้รับเงินชดเชยกรณีการว่างงาน

ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานในการศึกษาไว้ 4 ประการ คือ

1. การนำระบบประกันการว่างงานมาใช้ ส่งผลทั้งด้านบวก และด้านลบต่อผู้ประกันตน ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

ผลด้านบวก ได้แก่ การมีหลักประกันในการดำรงชีพในระหว่างการว่างงาน มีมาตรฐาน การดำรงชีพไม่ตกต่ำลงถึงขั้นเผชิญปัญหาวิกฤต สร้างโอกาสการหางานใหม่เร็วขึ้น สามารถรักษา และยกระดับฝีมือแรงงานไว้ได้

ผลด้านลบ ได้แก่ พฤติกรรมในการทำงาน คือ มีความอดทนในการทำงานน้อยลง ลาออกจากงานโดยสมัครใจมากขึ้น เกิดการฉ้อฉล หาช่องทางต่างๆในการรับประโยชน์ทดแทน และต้องมีรายจ่ายในส่วนของเงินสมทบประกันสังคมมากขึ้น

2. นายจ้าง ได้รับผลกระทบในด้านลบ ได้แก่ ค่าใช้จ่ายเงินสมทบประกันสังคมมากขึ้น ไม่สูญเสียแรงงานฝีมือไปจากตลาดแรงงาน, ลูกจ้างออกจากงานบ่อยขึ้น

3. นายจ้างหรือเจ้าของในประเภทกิจการ และขนาดกิจการที่ต่างกัน จะได้รับผลกระทบจากการประกันการว่างงานแตกต่างกัน

4. เจ้าหน้าที่รัฐ ได้แก่ สำนักงานประกันสังคมจังหวัดเชียงใหม่ สำนักงานจัดหางานจังหวัดเชียงใหม่ และเจ้าหน้าที่ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเชียงใหม่ ยังขาดความพร้อมในการดำเนินงาน ขาดการประสานงาน และไม่มีการเชื่อมโยงด้านข้อมูล

ทั้งนี้ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจาก กลุ่มตัวอย่างจำนวน 461 ราย โดยแบ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างผู้ประกอบการ (ลูกจ้าง) จำนวน 354 คน กลุ่มตัวอย่างสถานประกอบการ (นายจ้าง) จำนวน 100 คน เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป และทดสอบสมมติฐาน โดยใช้วิธีหาค่าความถี่ ร้อยละ และทดสอบค่าไคร้สแควร์ โดยมีตัวแปรด้านประเภทกิจการ และขนาดกิจการของนายจ้างเป็นตัวแปรต้น ในส่วนของตัวแปรตาม ได้แก่ ผลที่นายจ้างได้รับจากการประกันสังคม กรณีว่างงาน รวมไปถึงความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่รับที่เกี่ยวข้อง จำนวน 7 ราย ในส่วนของการดำเนินงาน ให้บริการแก่ผู้ประกอบการ กรณีว่างงาน ผลการศึกษาสามารถสรุปได้ ดังนี้

5.1 สรุปผลการศึกษา

5.1.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างนายจ้างผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ร้อยละ 53 เป็นเพศหญิง ประมาณครึ่งหนึ่งมีสถานภาพโสด และร้อยละ 64 มีอายุระหว่าง 21-40 ปี โดยในจำนวนนี้มากกว่าครึ่ง คิดเป็นร้อยละ 67 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี นอกจากนี้ในกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นเจ้าของกิจการ และผู้จัดการใกล้เคียงกัน ซึ่งมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระหว่าง 10,000-50,000 บาท มากที่สุด ในส่วนของระยะเวลาในการเริ่มกิจการนั้น 1 ใน 3 จะดำเนินกิจการมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป ทั้งนี้ส่วนใหญ่ร้อยละ 39 จะมีพนักงานในสถานประกอบการ ตั้งแต่ 1-9 คน ซึ่งจัดได้ว่าส่วนใหญ่จะเป็นสถานประกอบการขนาดเล็ก โดยที่ลักษณะของกิจการส่วนใหญ่เป็นการบริการ ร้อยละ 39 นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างนายจ้างผู้ตอบแบบสอบถามใหญ่มีวิธีการรับสมัครลูกจ้างเข้าทำงานทดแทนตำแหน่งที่ว่าง ด้วยการให้บริการจาก สำนักงานจัดหางานรัฐมากที่สุด ร้อยละ 37

ในส่วนของกลุ่มตัวอย่างผู้ประกันตน ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในระหว่างดำเนินการรับสิทธิประโยชน์ทดแทน จากการประกันสังคม กรณีการว่างงานนั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ประกันตนส่วนใหญ่ ร้อยละ 50.8 เป็นเพศหญิง ในส่วนของอายุของกลุ่มตัวอย่างผู้ประกันตนนั้นมากกว่าครึ่งหนึ่ง คือ ร้อยละ 68.6 มีอายุ 21-30 ปี และร้อยละ 55.4 มีสถานภาพโสด ด้านการศึกษา ร้อยละ 37.3 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี โดยที่มีสถานภาพเป็นบุตร/ญาติของหัวหน้าครอบครัว ร้อยละ 58.5 และร้อยละ 74.6 ของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นพนักงานในสถานประกอบการ ซึ่งส่วนใหญ่ ร้อยละ 36.7 มีรายได้อยู่ระหว่าง 4,001-6,000 บาท ทั้งนี้ ร้อยละ 36.7 มีระยะเวลาในการทำงานกับสถานประกอบการก่อนขอเข้ารับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน ตั้งแต่ 1-3 ปี นอกจากนี้ร้อยละ 35.9 ได้เข้าทำงานในสถานประกอบการที่มีพนักงาน มากกว่า 100 คน ซึ่งจัดได้ว่าเป็นสถานประกอบการขนาดใหญ่ ทั้งนี้ส่วนใหญ่ ร้อยละ 36.4 จะปฏิบัติงานในลักษณะงานเป็นการบริการ

5.1.2 ประสพการณ์เกี่ยวกับการทำงาน

ผลการศึกษาประสพการณ์ในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างผู้ประกันตน พบว่า ส่วนใหญ่เกินกว่าครึ่งหนึ่ง คือ ร้อยละ 51.7 เป็นผู้ที่เคยลาออกจากงาน 1 ครั้ง โดยที่สาเหตุในการออกจากงานนั้น เพื่อต้องการหางานอื่นที่ดีกว่างานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ร้อยละ 27.4 และส่วนใหญ่ ร้อยละ 82.8 เป็นผู้ที่ไม่เคยถูกเลิกจ้าง แต่ในขณะเดียวกันนั้นกลุ่มตัวอย่างที่เคยถูกเลิกจ้างนั้น ร้อยละ 95.08 เคยถูกเลิกจ้าง 1 ครั้งมากที่สุด เมื่อลาออกจากงาน หรือถูกเลิกจ้างนั้น ร้อยละ 33.3 มีวิธีการหางานใหม่ด้วยการติดตามข่าวสารการสมัครงานจากหนังสือพิมพ์ / สื่อต่างๆ แต่อย่างไรก็ตามผลการศึกษาพบว่า มีข้อสังเกตที่เกี่ยวกับสาเหตุในการตัดสินใจลาออกจากงาน ว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ตัดสินใจลาออกจากงานมีสาเหตุมาจากเรื่องงานมากกว่าเรื่องส่วนตัว

นอกจากนั้นกลุ่มตัวอย่างผู้ประกันตน ซึ่งเป็นผู้ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้อยู่ ร้อยละ 68.4 เป็นผู้ที่ไม่เคยได้รับสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน และร้อยละ 31.6 เป็นผู้ที่เคยได้รับสิทธิประโยชน์ทดแทน กรณีว่างงาน ทั้งนี้ผู้ที่เคยได้รับสิทธิประโยชน์จากการประกันสังคม กรณีว่างงาน ซึ่งมีทั้งหมด 112 คนนั้น ประมาณ 3 ใน 4 คือ ร้อยละ 77.7 เคยรับสิทธิประโยชน์ 1 ครั้ง

5.1.3 ความคิดเห็นต่อเงื่อนไข สิทธิประโยชน์และการดำเนินงานตามโครงการประกันสังคม กรณีว่างงาน

ในภาพรวมความคิดเห็นของนายจ้างต่อเงื่อนไข สิทธิประโยชน์และการดำเนินงานตามโครงการประกันสังคม กรณีว่างงาน โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเท่ากับ 1.94 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อเงื่อนไขสิทธิประโยชน์ และการดำเนินงานตามโครงการประกันสังคม กรณีว่างงานอยู่ในระดับดีหรือเหมาะสม

นอกจากนั้นความคิดเห็นของผู้ประกันตนต่อเงื่อนไข สิทธิประโยชน์และการดำเนินงานตามโครงการประกันสังคม กรณีว่างงาน โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเท่ากับ 1.93 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อเงื่อนไขสิทธิประโยชน์และการดำเนินงานตามโครงการประกันสังคม กรณีว่างงานอยู่ในระดับดีหรือเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุชญญา เพชรฤทธิ์ (2547) ที่ศึกษาถึงความรู้ความเข้าใจของผู้ประกันตนต่อการประกันการว่างงาน ผลการศึกษา พบว่า ความรู้ความเข้าใจของผู้ประกันตนต่อการประกันการว่างงานอยู่ในระดับสูง และข้อเท็จจริงจะพบว่า การดำเนินงานตามโครงการประกันสังคม กรณีว่างงาน เป็นสิทธิประโยชน์ของผู้ประกันตนโดยตรง ในการมีประโยชน์ทดแทนเพื่อเป็นค่าดำรงชีพได้ในระหว่างที่ว่างงาน จึงทำให้ผู้ประกันตนโดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อเงื่อนไขดังกล่าวอยู่ในระดับดี

5.1.4 ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดจากการดำเนินการเกี่ยวกับการประกันสังคม กรณีว่างงาน

โดยสรุปแล้วผู้ประกันตนต้องการให้มีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการประกันสังคม กรณีว่างงานให้มากกว่านี้ เนื่องจากผู้ประกันตนยังไม่เข้าใจในสิทธิประโยชน์ที่ผู้ประกันตนจะได้รับและไม่ทราบขั้นตอนการขอรับประโยชน์ทดแทน กรณีว่างงานและตำแหน่งงานที่ว่างไม่มีความหลากหลาย ทั้งนี้ผู้ประกันตนส่วนใหญ่ก็ไม่ได้เข้ารับการฝึกพัฒนาฝีมือแรงงานจากศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน เนื่องจากหลักสูตรไม่ได้ตรงกับความต้องการ เจ้าหน้าที่จะมีน้อยกว่าผู้มาใช้บริการซึ่งมีเป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีผู้มาใช้บริการเป็นจำนวนมากและเห็นว่าขั้นตอนต่างๆ มีความยุ่งยาก ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่รัฐ ในส่วนของสำนักงานประกันสังคม และสำนักงานจัดหางานที่เห็นว่าเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการมีจำนวนไม่เพียงพอต่อผู้มาใช้บริการ และผู้ประกันตนเห็นว่าช่องทางในการรายงานตัวยังมีน้อยเกินไป ทำให้เป็นการเพิ่มความยุ่งยากในการรายงานตัว หากมีการเพิ่มช่องทางต่างๆ ในการรายงานตัวจะเป็นการลดภาระของเจ้าหน้าที่ได้ ทั้งยังเป็นการลดขั้นตอนการให้บริการแก่ผู้ประกันตนอีกด้วย

ในส่วนของคุณไข่มุกของผู้ประกันตนนั้น พบว่า ผู้ประกันตนที่มีอายุมากมักไม่ค่อยเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน และยังคงขาดคุณสมบัติหรือมีข้อจำกัดในการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่ผู้ประกันตนเป็นผู้ที่มีทักษะความสามารถสูงกว่าความต้องการของตำแหน่งงานที่ว่าง ทำให้เป็นอุปสรรคอย่างยิ่งต่อการหางานใหม่

นอกจากนั้นในการประสานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องยังมีข้อมูลที่ผิดพลาด ทำให้ผู้ประกันตน ไม่สามารถใช้สิทธิได้อย่างทั่วถึง ในกรณีที่ผู้ประกันตนไปรายงานตัวที่สำนักงานจัดหางานแล้วทางเจ้าหน้าที่ได้บันทึกข้อมูลผ่านระบบออนไลน์ไม่สมบูรณ์ หรือแต่ละหน่วยงานไม่สามารถดูข้อมูลในรายละเอียดที่จำเป็นต่อการพิจารณาให้ประโยชน์ทดแทนได้ ทำให้ประโยชน์ทดแทนที่จะจ่ายให้แก่ผู้ประกันตนก็ไม่สามารถจ่ายได้ทันที ซึ่งก็นับว่าเป็นจุดบกพร่องของระบบออนไลน์ในการให้บริการแก่ผู้ประกันตน กรณีว่างงาน โดยที่ระบบยังไม่สมบูรณ์จึงต้องปรับให้เหมาะสมกับลักษณะการใช้งาน มากขึ้น

5.1.5. ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน

กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าการประกันสังคม กรณีว่างงาน ทำให้มีภาระในการจ่ายเบี้ยประกันอยู่ในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเท่ากับ 1.71 ผู้ประกันตน ซึ่งเห็นว่า การจ่ายเบี้ยประกันในกรณีว่างงานนั้น เป็นภาระต่อตัวผู้ประกันตนน้อยมาก แสดงว่าการมีรายจ่ายในส่วนของเงินสมทบประกันสังคมมากขึ้นนั้น ไม่ได้เป็นภาระแต่อย่างใด และ การประกันสังคม กรณีว่างงานไม่ส่งผลกระทบต่อนายจ้าง ในด้านการมีค่าใช้จ่ายเงินสมทบประกันสังคมมากขึ้น และสูญเสียแรงงานฝีมือไปจากตลาดแรงงาน เห็นได้จากไม่สามารถหาคนงานที่มีทักษะฝีมือ และความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับลักษณะกิจการของนายจ้างได้ และลูกจ้างไม่ลาออกจากงานมากขึ้นเช่นกัน ขณะที่นายจ้างหรือเจ้าของในประเภทกิจการ ได้แก่ การผลิต การบริการ การค้า การก่อสร้าง และประเภทกิจการอื่นๆ และขนาดกิจการที่ต่างกัน ได้แก่ สถานประกอบการที่มีจำนวนลูกจ้าง 1-9 คน 10-50 คน 51-100 คน มากกว่า 100 คน จะได้รับผลกระทบจากการประกันการว่างงานไม่แตกต่างกันต่างกัน นอกจากนี้ยังพบว่าเจ้าหน้าที่รัฐ ได้แก่ สำนักงานประกันสังคมจังหวัดเชียงใหม่ สำนักงานจัดหางานจังหวัดเชียงใหม่ และเจ้าหน้าที่ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเชียงใหม่ ยังขาดความพร้อมในการดำเนินงาน ขาดการประสานงาน และไม่มีการเชื่อมโยงด้านข้อมูล

5.2 การอภิปรายผล

การอภิปรายผลการศึกษา ผลจากการประกันสังคม กรณีว่างงาน ในส่วนที่นายจ้างได้รับนั้น พบว่ากลุ่มตัวอย่างนายจ้าง มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเท่ากับ 1.67 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อผลจากการประกันสังคม กรณีว่างงาน ที่ได้รับนายจ้างได้รับนั้น อยู่ในระดับที่น้อยหรือน้อยมาก แสดงให้เห็นว่าการใช้สิทธิประโยชน์จากการประกันสังคม กรณีว่างงานของลูกจ้างนั้น ไม่ได้ส่งผลกระทบทางตรงแก่นายจ้างมากนัก แต่อาจจะส่งผลทางอ้อมอยู่บ้างแต่ยังไม่เป็นที่ปรากฏแน่ชัด นอกจากนี้ยังเห็นว่าในการจ่ายค่าเบี้ยประกันการว่างงานมากขึ้นไม่ได้เป็นการระแแต่อย่างใด สาเหตุที่ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ ปัจจัยหนึ่งน่าจะเป็นการที่นายจ้างจ่ายเงินสมทบกองทุนประกันสังคมนั้น ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างจ่ายเงินสมทบในกรณีว่างงานเพียง ฝ่ายละ 0.5 % เท่านั้น โดยที่ส่วนที่เหลือจะเป็นการจ่ายเงินสมทบกองทุนประกันสังคมในกรณีอื่นๆ อันได้แก่ ประโยชน์ทดแทนกรณีเจ็บป่วย กรณีคลอดบุตร กรณีทุพพลภาพ กรณีตาย กรณีสงเคราะห์บุตร กรณีชราภาพ กรณีเกิดอุบัติเหตุ และโรคอันเกิดจากการทำงาน ซึ่งการจ่ายจ่ายเงินสมทบในกรณีว่างงานเมื่อเปรียบเทียบกับกรณีอื่นๆ จึงถือว่าน้อย ซึ่งไม่ได้เป็นการเพิ่มภาระแต่อย่างใด ทั้งนี้จากข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้องนั้น ในสถานการณ์จริงแล้วลูกจ้างส่วนใหญ่ที่มาติดต่อขอรับประโยชน์ทดแทนนั้นส่วนใหญ่จะลาออกจางานโดยสมัครใจ ซึ่งมีอัตราสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง แต่ผลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้จากกลุ่มตัวอย่างนายจ้างกลับพบว่า เมื่อมีการประกันสังคม กรณีว่างงานนั้น แม้ลูกจ้างจะไม่มีควมอดทนในการทำงาน แต่ขณะเดียวกันลูกจ้างก็ลาออกจางานน้อยเช่นกัน ผลการศึกษาที่ไม่สอดคล้องกันนี้ อาจมีปัจจัยในส่วนที่กลุ่มตัวอย่างที่ให้ข้อมูลในครั้งนี้อาจจะเป็นกลุ่มนายจ้างที่เป็นเจ้าของกิจการขนาดกลาง และขนาดเล็ก เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงกำลังการผลิต หรือแรงงานในสถานประกอบการจึงไม่เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงมากนัก ขณะเดียวกันผลจากการประกันสังคม กรณีการว่างงานทำให้นายจ้างสามารถหาคนงานที่มีทักษะฝีมือ และความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับลักษณะกิจการของตนได้มาก ซึ่งอาจแสดงให้เห็นจากสภาพเศรษฐกิจปัจจุบันที่แรงงานส่วนใหญ่ยังไม่มีควมมั่นคงในการทำงานมากนัก ประกอบกับภาวะบีบคั้นทางการเงิน จึงทำให้ต้องทำงานซึ่งอาจจะไม่ตรงกับสาขาที่เรียนมา หรืออาจต้องลดระดับในการรับค่าตอบแทนต่ำกว่าวุฒิการศึกษาที่มี จากภาวะข้างต้นจึงส่งผลให้นายจ้างสามารถหาแรงงานที่เหมาะสมกับกิจการของตนได้ โดยที่จ่ายค่าตอบแทนตามวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการสมัครงาน

นอกจากนั้นผลการศึกษาในประเด็นผลจากการประกันสังคม กรณีว่างงาน ผู้ประกันตนได้รับนั้น ผลการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างผู้ประกันตน มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเท่ากับ 1.69 แสดงว่า

กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อผลจากการประกันสังคม กรณีว่างงาน ที่ได้รับนั้น อยู่ในระดับที่น้อยหรือน้อยมากซึ่งมีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกับระดับมาก ซึ่งแสดงว่าการได้รับเงินทดแทนจากการที่ต้องขาดรายได้ระหว่างการว่างงาน จากสำนักงานประกันสังคมช่วยบรรเทาความเดือดร้อนให้ผู้ประกันตนและครอบครัวได้ในส่วนหนึ่ง แต่ในความเป็นจริงก็ไม่อาจจะเพียงพอต่อการดำรงชีพได้ หากผู้ที่ว่างงานนั้นเป็นหัวหน้าครอบครัว และต้องมีภาระในการดูแลสมาชิกครอบครัวด้วย ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าในระหว่างที่ว่างงาน ได้ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน เพื่อให้หางานใหม่ได้เร็วขึ้นนั้น ผลการศึกษาที่พบนั้น น่าจะไม่สอดคล้องกับสถานการณ์จริง เนื่องจากข้อมูลที่ได้รับจากเจ้าหน้าที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานนั้น พบว่าหลังจากที่เริ่มมีการใช้สิทธิของการประกันสังคม กรณีว่างงาน นั้น มีผู้ประกันตนมาเข้ารับฝึกพัฒนาฝีมือแรงงาน ไม่ถึง 20 คน ทั้งนี้จังหวัดเชียงใหม่ก็เป็นจังหวัดที่เป็นศูนย์กลางทางเศรษฐกิจของภาคเหนือ กลับมีผู้มาพัฒนาฝีมือแรงงานจากกรณีว่างงานน้อยกว่าที่ควรจะเป็น และก็ยังมิผู้ประกันตนปฏิเสธงานที่เจ้าหน้าที่รัฐจัดหาให้อีกด้วย จากข้อมูลเดือนมิถุนายน 2549 จะปฏิเสธงาน 17 ราย

ในประเด็นที่น่าสังเกตในส่วนของเงื่อนไขด้านการจ่ายเงินสมทบนั้น พบว่า การกำหนดให้ฝ่ายรัฐบาลจ่ายเพียงร้อยละ 0.25 นั้น ความคิดเห็นของนายจ้าง และผู้ประกันตนมีความแตกต่างกัน คือ นายจ้างมีความคิดเห็นที่ไม่ดี/ไม่เหมาะสม ขณะที่ผู้ประกันตนเห็นว่าดี / เหมาะสม ผลการศึกษาดังกล่าว อาจกล่าวได้ว่า นายจ้าง และผู้ประกันตนมีมุมมองในเรื่องการจ่ายเงินสมทบที่แตกต่างกัน กล่าวคือ นายจ้างยังมีความต้องการให้รัฐบาลจ่ายเงินสมทบมากกว่าร้อยละ 0.25 เนื่องจากเป็นการจ่ายเงินสมทบที่น้อยกว่าที่นายจ้างจ่าย ซึ่งนายจ้างจ่ายสมทบ ร้อยละ 0.5 ในแง่ของต้นทุนจะทำให้นายจ้างมีต้นทุนค่าใช้จ่ายที่สูงขึ้น ขณะที่ในฝ่ายของผู้ประกันตนนั้นจะมีความคิดเห็นว่าการที่รัฐบาลจ่ายเงินสมทบถือว่าได้รับการช่วยเหลือ และแบ่งเบาภาระอีกทางหนึ่งจากรัฐบาลจึงเห็นว่า การจ่ายเงินสมทบเพียงร้อยละ 0.25 ของรัฐบาลนั้นเหมาะสม ขณะที่ในประเทศที่มีการบังคับใช้การประกันสังคม กรณีว่างงาน หรือ การประกันการมีงานทำนั้น ความมั่นคงของกองทุนประกันการว่างงาน หรือกองทุนประกันการมีงานทำนั้น จะเกิดจากความร่วมมือของนายจ้าง และลูกจ้าง โดยที่รัฐจะเข้าไปยุ่งเกี่ยว น้อยมาก ซึ่งจะส่งผลในระยะยาวว่ากองทุนดังกล่าวสามารถพึ่งตนเองได้ โดยที่ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรง คือ นายจ้าง และลูกจ้างจะเข้าไปมีส่วนร่วมโดยตรง หรือผลักดันเรื่องที่เป็นประโยชน์แก่ตนเอง ในรูปแบบของสหภาพแรงงาน ขณะที่ในกรณีของประเทศไทยนั้น ยังพึ่งพิงรัฐบาลอยู่มาก ทำให้รัฐบาลอาจเข้ามาแทรกแซงการบริหารงานของกองทุนได้ โดยมีปัจจัยทางด้านการเมืองเข้ามาเกี่ยวข้อง อันจะส่งผลต่อเสถียรภาพความมั่นคงทางการคลังของกองทุนประกันสังคมในระยะยาวได้

นอกจากนั้นจากข้อมูลที่ได้จากเจ้าหน้าที่สำนักงานประกันสังคม ได้กล่าวถึงปัญหาของผู้ประกันตนว่าผู้ประกันตนส่วนหนึ่งเมื่อมาขอรับสิทธิก็พบว่านายจ้างแจ้งค่าจ้างต่ำกว่าความเป็นจริงที่ได้รับซึ่งผู้ประกันตนก็เพิ่งจะทราบเมื่อมาขอรับประโยชน์ทดแทน ซึ่งเป็นการเสียดสิทธิต่อผู้ประกันตนเป็นอย่างมาก พร้อมกับเมื่อถูกจ้างออกจากงานไม่ว่าด้วยกรณีใดก็ตามนายจ้างไม่ได้รับดำเนินการแจ้งให้ทางสำนักงานประกันสังคมทราบ เมื่อถูกจ้างที่ออกจากงานมาใช้สิทธิก็ไม่สามารถใช้สิทธิได้เช่นกัน และอีกประเด็นที่เจ้าหน้าที่จะต้องติดตามและต้องใช้เวลาในการดำเนินการวินิจฉัยเป็นอย่างมาก และมักจะพบบ่อยๆ มักจะเป็นการที่นายจ้างและลูกจ้างแจ้งสาเหตุในการออกจากงานต่างกัน ในบางกรณีลูกจ้างแจ้งว่าถูกให้ออกจากงาน แต่นายจ้างกลับแจ้งว่าลาออกจากงานเอง ซึ่งในกรณีเช่นนี้ ก่อนที่จะวินิจฉัยให้เป็นผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนได้ก็ต้องติดตามตรวจสอบจากทั้ง 2 ฝ่าย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ซึ่งปัญหาที่มักจะเกิดขึ้นจะเป็นในส่วนของเอกสารที่ไม่สมบูรณ์ของผู้มาใช้สิทธิ จึงทำให้เกิดความล่าช้าอยู่บ้าง ขณะที่ในการดำเนินการในกระบวนการให้บริการประกันสังคม กรณีว่างงานนั้น จากการสัมภาษณ์ และสังเกตการณ์ พบว่า ปัญหาที่เกิดขึ้นที่ทำให้แรงงานไทยส่วนใหญ่ยังเป็นแรงงานที่ไร้ฝีมือ และขาดศักยภาพอย่างเพียงพอต่อความต้องการของตลาดแรงงานนั้น เกิดจากระบบการศึกษาที่ยังไร้ประสิทธิภาพ ทำให้การผลิตแรงงานที่จบออกมา กลายเป็นทุนมนุษย์ที่ไม่มีศักยภาพทัดเทียมกับนานาประเทศ หรือตามมาตรฐานสากล จึงจำเป็นต้องเร่งรัดพัฒนาการศึกษาไทยควบคู่ไปกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน เนื่องจาก การที่ได้ทราบข้อมูลของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานนั้น ผู้ศึกษาพบข้อสังเกตที่เป็นประเด็นที่น่าสนใจว่า ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานยังขาดการปฏิบัติงานในเชิงรุกในการพัฒนาฝีมือแรงงานไทย ซึ่งพบได้จากจำนวนผู้ประกันตนที่เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงานน้อยมาก ทำให้การประกันการว่างงาน ไม่สามารถช่วยให้ผู้ประกันตนที่ว่างงาน มีงานใหม่รองรับอย่างมั่นคงได้ ประกอบกับหลักสูตรที่มีให้ฝึกอบรมนั้น ไม่ได้เป็นไปตามความต้องการของตลาดแรงงาน ทั้งยังไม่ได้สร้างความยั่งยืนในการประกอบอาชีพ หรือความมั่นคงทางชีวิตให้แก่แรงงานไทยได้ และในส่วนของงานดำเนินการของศูนย์ ยังขาดการติดตามประเมินผลการกลับเข้าทำงานหลังจากการฝึกอบรม ซึ่งมีอยู่น้อยอย่างแท้จริง

ทั้งนี้ในประเด็นของการให้บริการของหน่วยงานต่างๆที่เกี่ยวข้องนั้น ควรเน้นการกำหนดเป้าหมายการให้บริการประกันการว่างงาน อันได้แก่ การให้บริการที่ดีที่สุด โดยให้ความสำคัญกับผู้ประกันตนที่มารับบริการเป็นอันดับแรก ฝ่ายที่จ่ายประโยชน์ทดแทนจะต้องจ่ายในเวลาที่เหมาะสม ฝ่ายให้คำปรึกษาหางานทำจะต้องพยายามหางานที่เหมาะสมให้กับผู้ประกันตน ฝ่ายฝึกอบรมจะต้องจัดหลักสูตรที่ผู้ประกันตนต้องการ และเป้าหมายที่สอง คือ ให้ผู้ว่างงานสามารถหางานได้เร็วที่สุด โดยที่

งานใหม่นั้นควรมีเงินเดือนและตำแหน่งที่ดีเทียบเท่ากับงานที่ทำก่อนว่างงานเป็นอย่างต่ำ เป้าหมายนี้จะทำให้ผู้ให้คำปรึกษาหางานทำดำเนินการติดตามการหางานของผู้ประกันตน และพยายามหาข้อมูลเกี่ยวกับงานให้ผู้ประกันตนได้เร็วที่สุด พร้อมกันนี้ควรส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ตระหนักต่อการใช้ความรู้กับผู้ประกันตนในเขตความรับผิดชอบ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้ประกันตนและสังคมโดยรวม เพื่อช่วยให้ผู้ประกันตนได้เข้าถึงบริการที่สำนักงานประกันสังคม สำนักงานจัดหางาน และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจัดให้ได้มากยิ่งขึ้น และที่สำคัญคือผู้ประกันตนจะได้มีความรู้ความเข้าใจต่อการประกันสังคมกรณีว่างงาน รวมทั้งการประกันสังคมกรณีอื่น ๆ ได้มากขึ้น เพื่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการประกันสังคม นอกจากนี้ส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงานที่เกี่ยวข้องในจังหวัดเชียงใหม่ คือ สำนักงานประกันสำนักงานจัดหางานจังหวัด และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน ควรประสานงานจัดเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้องในจังหวัดเชียงใหม่ ในรอบ 3 ปี หรือ 5 ปีที่ผ่านมา เช่น จำนวนการออกจากงานของผู้ประกันตนและช่วงเวลาว่างงานก่อนกลับเข้าเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 จำนวนผู้หางานทำเฉพาะผู้เคยทำงานและช่วงเวลาที่ยังว่างงานก่อนได้ทำงาน จำแนกเป็นตำแหน่งงานเดิมหรือลักษณะงานใกล้เคียงกัน และตำแหน่งงานใหม่ที่ต้องฝึกอบรมฝีมือแรงงาน และความพร้อมของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานที่จะฝึกอบรมแรงงานหรืออาชีพใหม่แก่ผู้หางานดังกล่าวในแต่ละอาชีพ เป็นต้น เพื่อศึกษาวิเคราะห์กำหนดแผนงานเตรียมความพร้อมด้านต่าง ๆ ในการให้บริการ และประชาสัมพันธ์ให้นายจ้าง ลูกจ้าง ผู้ประกันตน ตลอดจนประชาชนทั่วไป มีความเข้าใจและปฏิบัติได้อย่างถูกต้องในการใช้บริการ

อย่างไรก็ดี ในส่วนของเงื่อนไขการให้ประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานนั้น ตามกฎหมายของการประกันสังคมของประเทศไทยถือได้ว่าเป็นการวางข้อกำหนดตรงตามหลักการ แต่ตามที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ได้กล่าวถึงการประกันการว่างงานไว้ว่าเป็นระบบการให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ทำงานที่ว่างงานโดยมิได้สมัครใจเป็นผลทำให้สูญเสียรายได้ ทั้งนี้ ผู้ที่จะได้รับความช่วยเหลือจะได้รับเงินช่วยเหลือภายในระยะเวลาที่กำหนด โดยมีเงื่อนไขว่าผู้ได้รับความช่วยเหลือยังคงว่างงานจริงและมีความพร้อมที่จะทำงาน ดังนั้น อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า การประกันการว่างงาน เป็นการประกันความเสี่ยงทางเศรษฐกิจเนื่องจากการว่างงานชั่วคราวของผู้มีงานทำประจำ การจ่ายประโยชน์ทดแทนขึ้นอยู่กับ การตรวจสอบคุณสมบัติ ระยะเวลาการเกิดสิทธิ ซึ่งอาจไม่จ่ายหรือยุติการจ่าย ถ้าพบว่าเป็นผู้ว่างงานโดยสมัครใจหรือปฏิเสธการฝึกอาชีพ จากการประกันสังคม กรณีว่างงานของประเทศไทยนั้น จึงมีข้อสังเกตว่าลูกจ้างที่เป็นผู้ประกันตนที่ลาออกจากงานโดยสมัครใจ โดยนายจ้างไม่ได้เลิกจ้างก็มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนจากการว่างงานตามกฎหมายฉบับนี้ด้วย

ในกรณีนี้ลูกจ้างที่ไม่มีงานใหม่รองรับก็จะกลายเป็นผู้ว่างงาน โดยสมัครใจหรือกล่าวได้ว่าจงใจที่จะว่างงาน ซึ่งน่าจะขัดแย้งกับหลักการให้ประโยชน์ทดแทน เพื่อที่จะกระจายความเสี่ยงต่อเหตุการณ์ที่คาดไม่ถึง และเป็นภาระทางการเงินที่ไม่จำเป็นของกองทุน หรือกล่าวได้ว่า ในกรณีของประเทศไทยนั้นเป็นการให้สวัสดิการแก่ผู้ประกันตนที่ถูกให้ออกจากงานโดยไม่คาดคิดมาก่อน และผู้ที่ลาออกจากงานโดยตั้งใจ ทั้งนี้ในส่วนของกองทุนประกันสังคมนั้น จากการที่ผู้ประกันตนได้รับสิทธิประโยชน์จากกรณีลาออกโดยสมัครใจอาจส่งผลต่อความมั่นคงของกองทุนประกันสังคมในระยะต่อไปได้ เพราะผู้ประกันตนและผู้เสียหายจะเป็นผู้แบกรับภาระต้นทุนของกองทุนนี้ เนื่องจากพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 กำหนดให้รัฐเป็นผู้รับผิดชอบคนสุดท้ายต่อการดำเนินงานของการประกันสังคม หากกองทุนประกันสังคมประสบกับความเสียหายทางการเงิน

เมื่อพิจารณาในส่วนของอัตราค่าจ้างประโยชน์ทดแทนนั้น การจัดเก็บเงินสมทบอัตราร้อยละ 5 ของค่าจ้างผู้ประกันตนตามที่กฎหมายกำหนด โดยในส่วนของกรณีว่างงาน ร้อยละ 0.5 นั้น สัดส่วนอาจจะไม่เหมาะสมหรืออาจไม่เพียงพอสำหรับการจ่ายประโยชน์ทดแทนการว่างงานในระยะยาวได้ หากผู้ประกันตนลาออกจากงานโดยสมัครใจกันมากขึ้น เพราะวัฒนธรรมการทำงานของคนไทยมักมีการเข้าออกงานหรือโยกย้ายสถานประกอบการหลายครั้ง ซึ่งจากผลการศึกษา กลุ่มตัวอย่างเคยมีประสบการณ์ในการลาออกจากงาน อย่างน้อย 1 ครั้งมากที่สุด ในประเด็นผลของประโยชน์ทดแทนจากการว่างงานอาจเป็นปัจจัยหนึ่งที่เป็นแรงจูงใจให้บุคคลต้องการว่างงานเป็นเวลาดึกด้อมกัน ซึ่งอาจเป็นผลมาจากระยะเวลาในการจ่ายประโยชน์ทดแทนและอัตราค่าจ้างประโยชน์ทดแทนก็เป็นได้

นอกจากนี้ข้อสังเกตที่น่าสนใจอีกประเด็นหนึ่ง คือ จากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่สำนักงานจัดหางาน และเจ้าหน้าที่สำนักงานประกันสังคม พบว่า ผู้ประกันตนส่วนใหญ่จะกลับเข้าทำงานในช่วงเดือนแรกของการรับสิทธิอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งแสดงให้เห็นว่ากองทุนประกันสังคม จะต้องมีการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ซึ่งสาเหตุที่ผู้ประกันตนกลับเข้าทำงานช้า ส่วนหนึ่งอาจมาจากการที่การจัดหางานของหน่วยงานรัฐที่ไม่เหมาะสม ตำแหน่งงานที่จัดหางานจัดให้ไม่มีความหลากหลาย และความไม่สอดคล้องของตำแหน่งงานที่ว่างกับจำนวนผู้ว่างงาน

อย่างไรก็ตาม การดำเนินการประกันสังคม กรณีว่างงานยังขาดกระบวนการประสานงานกันเกี่ยวกับการจัดหางาน และการยกระดับฝีมือแรงงานให้ผู้ประกันตนเป็นแรงงานที่มีศักยภาพ โดยที่นโยบายทางด้านแรงงานในปัจจุบันไม่ได้มีความเด่นชัดอย่างเป็นรูปธรรม จะเห็นได้จากการที่ผู้จบการศึกษายังเป็นผู้ว่างงานอยู่เป็นจำนวนไม่น้อย เนื่องจากไม่มีตลาดแรงงานรองรับตรงตามสาขา

ที่ศึกษามา ซึ่งการดำเนินนโยบายทางด้านแรงงานไม่เป็นไปตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 มาตรา 86 ในส่วนที่รัฐต้องส่งเสริมให้ประชาชนวัยทำงานมีงานทำ ค้ำครองแรงงาน ซึ่งถือเป็นเรื่องสำคัญและหน้าที่ของรัฐบาลในการดำเนินการให้เป็นไปตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ ที่ถึงแม้จะไม่ระบุไว้อย่างชัดเจนในเรื่องการประกันการว่างงาน แต่ก็สามารถที่จะตีความได้ว่าการประกันสังคมนั้น ย่อมครอบคลุมในทุกด้าน ซึ่งรวมทั้งการประกันการว่างงานด้วย

กล่าวได้ว่าการประกันสังคม กรณีว่างงานนั้น มีเป้าหมายเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของผู้ประกันตนที่ว่างงานในระยะเวลาสั้นๆ ดังนั้นการแก้ปัญหาในระยะยาวเพื่อให้เกิดความยั่งยืนนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องดำเนินการส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในทุกระดับ โดยให้แรงงานไทยได้พัฒนาเป็นทุนมนุษย์ที่เป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ โดยที่นโยบายประกันการมีงานทำของผู้จบการศึกษา หรือผู้ใช้แรงงานทั่วไปมาเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาในระยะยาวอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ วสุ สิงห์จิวิต (2544) ได้ศึกษาไว้ จากการศึกษาพบว่า ประเทศไทยสมควรที่จะนำแนวคิดประกันการจ้างงานมาใช้ โดยรับมาจากใช้ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานที่ไทยมีอยู่บนแนวคิดของการประกันการจ้างงานที่ใช้ประโยชน์ทดแทนเป็นเครื่องมือในการแก้ไขปัญหาการว่างงาน หลังจากนั้นจึงขยายความคุ้มครองของกฎหมายสู่เสถียรภาพในการจ้างงานด้วยมาตรการทางกฎหมายที่เหมาะสม ทั้งนี้การพัฒนาส่งเสริมอาชีพและยกระดับฝีมือแรงงาน ควบคู่ไปกับการรักษาเสถียรภาพทางเศรษฐกิจ พร้อมกับสนับสนุนบทบาทของ สหภาพแรงงาน โดยที่นายจ้างอาจจ่ายเงินสมทบมากกว่าลูกจ้าง แล้วนำเงินที่จ่ายสมทบกับกองทุนบางส่วนนำไปใช้เป็นทุนในการพัฒนาฝีมือแรงงานให้ลูกจ้างในสถานประกอบการทั่วประเทศ โดยที่มีการวางกฎเกณฑ์ และเงื่อนไขที่รัดกุมรอบคอบ ด้วยการประสานความร่วมมือจากองค์กรนายจ้าง สหภาพแรงงาน ด้วยการประสานการเชื่อมโยงด้านข้อมูลด้านแรงงานระหว่างส่วนราชการและภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ อันจะทำให้การดำเนินงานด้านการประกันว่างงานสามารถยกระดับเป็นการประกันการจ้างงานได้ในที่สุด

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาครั้งนี้ และได้สรุปผลดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ควรมีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ความรู้ด้านการประกันสังคมกรณีว่างงาน ให้เป็นไปอย่างแพร่หลาย ให้เข้าถึงผู้มีส่วนเกี่ยวข้องให้มากที่สุดอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ เนื่องมาจากการประกันสังคมกรณีว่างงานเป็นเรื่องใหม่ที่ยังมีการบังคับใช้มาได้ระยะหนึ่งแล้วก็ตาม แต่รายละเอียดต่างๆ ที่เกี่ยวข้องยังไม่มีการประชาสัมพันธ์ให้ทราบอย่างละเอียด ทั้งนี้จะต้องมีการวางแผนให้ความรู้ด้านการประกันการว่างงาน เนื่องจากการประกันการว่างงานนั้น มีขั้นตอนการตรวจการเกิดสิทธิ และการรับประโยชน์ทดแทนที่มีรายละเอียดมากกว่าการประกันสังคมกรณีอื่นๆ ความรู้ที่ผู้ประกันตนควรทราบนั้นประกอบด้วย เงื่อนไขการเกิดสิทธิ ประเภทของประโยชน์ทดแทน สถานที่และขั้นตอนการขอรับประโยชน์ทดแทน สิ่งที่ต้องทำระหว่างรับประโยชน์ทดแทน การทำงานระหว่างรับประโยชน์ทดแทน การร้องเรียนเมื่อไม่ได้รับความเป็นธรรมจากเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ ตลอดจนบทลงโทษเมื่อให้ข้อมูลเท็จเพื่อรับประโยชน์ทดแทน โดยเผยแพร่ผ่านสื่อผ่านช่องทางต่างๆ อย่างแพร่หลาย

2. การวางแผนการให้บริการ ควรเน้นความรวดเร็วในการติดต่อ และการขอรับประโยชน์ทดแทน ทั้งนี้เนื่องจากในช่วงที่ผู้ประกันตนว่างงานนั้น ผู้ประกันตนจะต้องใช้เวลาในการทำงานหรือเพิ่มทักษะความรู้ การที่เข้าไปติดต่อขอรับประโยชน์ทดแทนเป็นเวลานานหรือบ่อยเกินไปนั้นเป็นการเพิ่มต้นทุนในการทำงานทำ ซึ่งอาจทำให้พลาดโอกาสในการทำงานได้มาก ดังนั้นการให้บริการแก่ผู้ประกันตนควรเป็นแบบครบวงจร (one-stop-service) ซึ่งเป็นศูนย์บริการงานทำ โดยที่ศูนย์บริการนี้อาจเป็นสถานที่ของสำนักงานจัดหางาน หรือเป็นสถานที่ของสำนักงานประกันสังคมก็ได้ แต่ควรเป็นศูนย์ที่ผู้ประกันตนเข้าไปจุดเดียว แล้วสามารถดำเนินเรื่องเกี่ยวกับการประกันการว่างงานได้ครบวงจร

3. พัฒนาระบบ การเชื่อมโยงของระบบข้อมูลสารสนเทศ เนื่องจากในการดำเนินงานการประกันการว่างงานนั้น สำนักงานประกันสังคมจะมีหน้าที่ในการเก็บเงินสมทบ ตรวจสอบสิทธิ และจ่ายประโยชน์ทดแทน รวมทั้งการบริหารการเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ส่วนสำนักงานจัดหางานนั้นจะต้องให้บริการแก่ผู้ประกันตนเริ่มตั้งแต่การกรอกแบบฟอร์มขอรับประโยชน์ทดแทน การให้ข้อมูลตำแหน่งงานที่ว่างและหลักสูตรการอบรม ตลอดจนการแจ้งผลการตรวจสอบสิทธิ ดังนั้นทั้งสองหน่วยงานนี้ควรที่จะมีข้อมูลที่ทันเหตุการณ์จากฐานข้อมูลเดียวกัน เพื่อเป็นการปรับปรุงระบบฐานข้อมูลที่ใช้ในการประสานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยต้อง

ตอบสนองการใช้งานของผู้ที่เกี่ยวข้องในทุกระดับ เพื่อเป็นการลดขั้นตอนการทำงาน และสามารถติดตามผลการดำเนินงานได้ อันจะทำให้การประสานงาน และวางแผนในเชิงรุก ได้ดียิ่งขึ้น

4. ควรมีมาตรการกำหนดอัตราประโยชน์ทดแทนให้กับผู้ว่างงาน โดยมุ่งเน้นผู้ที่ออกจากงานโดยไม่สมัครใจและไม่มีความผิด ซึ่งประโยชน์ทดแทนที่สมควรมีลักษณะผูกพันกับระยะเวลาในการจ่ายประโยชน์ทดแทนตลอดช่วงระยะเวลาการว่างงาน เพื่อไม่ให้เป็นภาระสร้างแรงจูงใจให้กับบุคคลที่ต้องการว่างงานเป็นเวลานานต่อเนื่องกัน เช่น ผู้ประกันตนที่สามารถหางานใหม่ทำได้ในระยะเวลายันสั้น ควรได้รับประโยชน์ตอบแทนในอัตราที่สูงกว่าผู้ประกันตนที่ใช้เวลาในการหางานนานกว่า

5. ส่งเสริมการสร้างงาน สร้างโอกาสในการทำงาน เพื่อเป็นการเพิ่มทางเลือกในการฝึกอาชีพหรือพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยที่ในระหว่างที่ว่างงานให้ ผู้ประกันตนได้ใช้เวลาว่างในการดำเนินกิจกรรมสาธารณประโยชน์ได้อีกทางหนึ่ง ซึ่งไม่จำเป็นต้องเป็นไปตามการระหว่งว่างงานต้องสมัครงานในสถานประกอบการทั่วไปเท่านั้น เช่น การเป็นที่เลี้ยงเด็กในโรงเรียนอนุบาล หรือการดำเนินการที่เป็นประโยชน์ต่อศาสนสถาน เป็นต้น

6. การฝึกอบรม หรือการศึกษาเพิ่มเติม สถานบันหรือหน่วยงานที่จะให้การฝึกอบรมควรมีความสามารถในการพัฒนาหลักสูตรที่ทันสมัยเป็นที่ต้องการของผู้ว่างงาน และเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน หน่วยงานที่ให้บริการควรมีข้อมูลที่สมบูรณ์ของสถาบันการศึกษา และสถาบันฝึกอบรมทั้งของภาครัฐและเอกชน เพื่อสามารถให้คำปรึกษา และแนะแนวที่เหมาะสมแก่ผู้ประกันตนได้

7. การจัดหางาน สำนักงานจัดหางานซึ่งให้บริการจัดหางานแก่ผู้ว่างงานนั้น จะต้องมีความตื่นตัวและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานตลอดเวลา รวมทั้งควรมีการดำเนินการติดตามสาเหตุที่ผู้ว่างงานไม่สามารถหาตำแหน่งงานที่เหมาะสมได้ และวิเคราะห์ปัญหาดังกล่าวจนนำไปสู่การป้องกันปัญหาในระยะยาว

8. เพิ่มศักยภาพของการประกันสังคม กรณีว่างงานให้มีประสิทธิผลยิ่งขึ้น ด้วยการติดตามประเมินผลในการดำเนินงาน ตลอดจนติดตามผลการกลับเข้าทำงานของผู้ว่างงาน เพื่อให้การดำเนินการประกันการว่างงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และมีการพัฒนาปรับรูปแบบการดำเนินงานให้เหมาะสมกับบริบททางด้านแรงงานต่อไป

9. พิจารณาทบทวนการให้สิทธิประโยชน์ ในประเด็นเงื่อนไขการออกจากงาน โดยพิจารณาในส่วนของการออกจากงานโดยสมัครใจ ไม่สมควรอย่างยิ่งที่จะให้สิทธิกรณีว่างงาน เนื่องจากไม่สอดคล้องกับเป้าหมายของการประกันการว่างงานอย่างแท้จริง

ทั้งนี้การพัฒนาการประกันสังคม กรณีว่างงาน มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเพิ่มประสิทธิภาพของหลักประกันสังคม กรณีว่างงานให้ อยู่ในรูปแบบของการป้องกันการจ้างงาน และรักษามาตรฐานการดำรงชีวิตของผู้ว่างงานระหว่างที่ว่างงานอย่างครบวงจร พร้อมทั้งสร้างความมั่นคงในการทำงาน เพื่อเป็นการป้องกันการว่างงาน ผลักดันนโยบายทางด้านแรงงานเพื่อเพิ่มโอกาสในการจ้างงานให้สูงขึ้น โดยต้องดำเนินการพัฒนาความสามารถในการทำงานตลอดระยะเวลาการทำงาน โดยที่การประกันการว่างงานจะเป็นขั้นตอนท้ายสุดในการแก้ปัญหาดังกล่าว อันจะทำให้การประกันสังคม กรณีว่างงานเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้ประกันตนและแรงงานไทยอย่างยั่งยืน

The logo of Chiang Mai University is a circular emblem. In the center is a detailed illustration of an elephant standing and facing left. Above the elephant's head is a traditional Thai decorative element, possibly a crown or a ceremonial object. The elephant is surrounded by a circular border containing the text "CHIANG MAI UNIVERSITY 1964". On either side of the elephant, there are stylized floral or sunburst-like symbols. The entire logo is rendered in a light, semi-transparent grey color.

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved