

## บทที่ 5

### สภาพปัญหาการจ้างงานในอุตสาหกรรม

ปัญหาการจ้างงานในอุตสาหกรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สามารถวิเคราะห์ถึงปัญหาที่เกิดขึ้นได้ดังนี้

#### 5.1 ปัญหาแรงงาน

ปัญหาแรงงานในอุตสาหกรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง นับตั้งแต่ได้มีการขยายตัวของอุตสาหกรรม อันเนื่องมาจากความไม่สมดุลระหว่างการผลิตและแรงงานและลักษณะของความต้องการแรงงาน ซึ่งปัญหาที่เกิดขึ้นนี้จะเป็นปัญหาในด้านคุณภาพของแรงงานเสียเป็นส่วนใหญ่ งานวิจัยของ ประดิษฐ์ ชาสสมบัติ (2533) ซึ่งศึกษาปัญหาแรงงานในอุตสาหกรรมภูมิภาค ก็ได้เน้นปัญหาคุณภาพของแรงงานมากกว่าปัญหาปริมาณ โดยพบว่า แรงงานส่วนใหญ่ในอุตสาหกรรมเป็นแรงงานไร้ฝีมือ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่มาจากสาขาการเกษตร และมีพื้นฐานการศึกษาในระดับประถมศึกษา กล่าวคือ เป็นแรงงานที่มีการศึกษาต่ำ ขาดประสบการณ์ ขาดความคุ้นเคย และขาดระเบียบวินัยในการทำงาน ตามระบบการผลิตอุตสาหกรรม จำนวนแรงงานไร้ฝีมือในอุตสาหกรรมภูมิภาคมิใช่ปัญหาสำคัญ เพราะแรงงานไร้ฝีมือเหล่านี้มาจากสาขาเกษตร ซึ่งมีกำลังแรงงานอยู่มาก แต่แรงงานเหล่านี้มีปัญหาการว่างงานในลักษณะต่าง ๆ จึงทำให้แรงงานส่วนหนึ่งอพยพโยกย้ายจากสาขาเกษตรเพื่อหางานทำในสาขาอุตสาหกรรม สาขาบริการ และสาขาอื่น ๆ การขาดแคลนแรงงานไร้ฝีมือในอุตสาหกรรมของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จึงมิใช่ปัญหาที่สำคัญ ส่วนในด้านแรงงานมีฝีมือที่จบอาชีวศึกษาในสาขาช่างอุตสาหกรรม คนเหล่านี้มีวุฒิที่จะเป็นกำลังแรงงาน ในระดับหัวหน้างานหรือผู้ช่วยได้ แต่เนื่องจากขาดประสบการณ์ ขาดทักษะเพราะการศึกษายังขาดภาคปฏิบัติและฝึกงานที่เหมาะสม จึงทำให้กำลังแรงงานในระดับนี้มีคุณสมบัติไม่ตรงตามความต้องการของตลาด นอกจากนี้กำลังแรงงานในระดับอาชีวศึกษาแล้วยังมีกำลังแรงงานที่เรียนจบหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นในสาขาช่างต่าง ๆ อีกจำนวนหนึ่งแต่ส่วนใหญ่ยังเป็นผู้ขาดประสบการณ์ ดังนั้นปัญหาแรงงานมีฝีมือจึงเป็นปัญหาการขาดทักษะขาดประสบการณ์ของแรงงานมากกว่าจะเป็นปัญหาปริมาณ

จากตาราง 5.1 - 5.2 ซึ่งแสดงความเคลื่อนไหวของตลาดแรงงานอุตสาหกรรมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในช่วงปี 2540 พบว่าอุตสาหกรรมการผลิตและหมวดอาชีพผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการผลิตนั้นไม่มีตำแหน่งงานที่ยังไม่ได้รับการบรรจุมากที่สุดถึงร้อยละ 79.49 และ 82.55 ตามลำดับ แม้ว่าผลการศึกษาจะพบว่าแรงงานในอุตสาหกรรมการผลิตเป็นหมวดที่มีความต้องการ

การแรงงานมากที่สุด และมีผู้สมัครงานในหมวดอุตสาหกรรมนี้มากที่สุดก็ตาม สัดส่วนของผู้ที่ยังไม่ได้รับการบรรจุเข้าทำงานของอุตสาหกรรมการผลิตก็ยังคงมีอยู่มาก ซึ่งเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นว่าภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีกำลังแรงงานในระดับไร้ฝีมืออยู่มาก และจะสังเกตเห็นได้ว่า อุตสาหกรรมการผลิตในภาค ที่มีอัตราการขยายตัวเพิ่มขึ้นจะเป็นอุตสาหกรรมซึ่งเน้นการใช้แรงงานราคาถูกและไม่ต้องมีทักษะสูงนัก ซึ่งมีอยู่เป็นจำนวนมากในภาคนี้ ดังนั้นการขยายตัวของอุตสาหกรรมและการจ้างงานที่เพิ่มขึ้นในช่วงปี 2540 นี้จึงเกิดขึ้นแต่เฉพาะอุตสาหกรรมเพื่อการส่งออกเป็นส่วนมาก ในขณะที่อุตสาหกรรมอื่น ๆ เช่น อุตสาหกรรมที่ผลิตเพื่อขายภายในประเทศบางอุตสาหกรรม ได้รับผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันทำให้ต้องลดขนาดกิจการหรือบางแห่งต้องปิดกิจการ ทำให้มีการเลิกจ้างงานเพิ่มมากขึ้น ดังนั้นการว่างงานก็จะมากขึ้นตามไปด้วย

สาเหตุที่แรงงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเป็นแรงงานไร้ฝีมือเป็นส่วนมากนั้น เนื่องมาจากประชากรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีโอกาสได้รับการศึกษาที่สูงกว่าประถมศึกษาชั้นน้อยกว่าภาคอื่น ๆ ทั้งนี้เนื่องมาจากความด้อยฐานะทางเศรษฐกิจของประชากรในภาคนี้ รวมทั้งความไม่เท่าเทียมกันในการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษา แม้ว่าประชากรจะมีโอกาสเข้ารับการศึกษาระดับประถมศึกษาได้อย่างทั่วถึง แต่คุณภาพของการศึกษาที่ได้รับยังด้อยกว่าการศึกษาของประชากรเมืองเป็นอย่างมาก ส่วนการศึกษาในระดับที่สูงกว่าภาคบังคับประชากรมีโอกาสเข้ารับการศึกษาน้อยมาก เนื่องจากฐานะทางเศรษฐกิจไม่อำนวยแล้วสถานที่ตั้งของโรงเรียนจะอยู่ในเขตเมืองเป็นส่วนใหญ่ทำให้มีค่าใช้จ่ายมากขึ้น จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลระหว่างภาคต่าง ๆ ชี้ให้เห็นว่าภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศซึ่งเป็นภาคที่มีรายได้เฉลี่ยต่ำสุดและมีฐานะทางเศรษฐกิจด้อยกว่าภาคอื่น ๆ ในขณะที่เป็นภาคที่มีประชากรและพื้นที่มากที่สุด โอกาสทางการศึกษาของประชากรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือดูเหมือนจะด้อยกว่าประชากรในภาคอื่น ๆ โดยเปรียบเทียบ เป็นต้นว่า อาจพิจารณาได้จากอัตราส่วนนักเรียนต่อครูในระดับปฐมวัยศึกษา และประถมศึกษาจะเห็นว่าสูงกว่า 31:1 ในปี 2520 เมื่อเทียบกับ 22:1 ในภาคกลาง หรือ 24:1 ในภาคเหนือและภาคใต้ในปีเดียวกัน อัตราการเข้ารับการศึกษาระดับประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ก็แสดงค่าต่ำกว่าของภาคอื่น ๆ เช่นเดียวกัน (เทียนฉาย กิระนันท์ มีนาคม 2531)

นอกจากนี้ ตำแหน่งงานว่างที่มีอยู่เป็นจำนวนมากในปัจจุบัน ซึ่งสถานประกอบการหรือนายจ้างไม่สามารถว่าจ้างแรงงานเข้ามาทำงานได้นั้น ส่วนใหญ่เป็นตำแหน่งงานระดับแรงงานมีฝีมือ อาทิเช่น วิศวกรเครื่องกล เครื่องไฟฟ้า และอิเล็กทรอนิกส์ นักบัญชี ช่างกลโรงงาน ช่างแบบ ช่างกลึง เป็นต้น ซึ่งตำแหน่งดังกล่าวเป็นที่ต้องการอย่างมากในตลาดแรงงาน

อุตสาหกรรม แต่จากการขาดแคลนแรงงานที่มีฝีมือที่ตรงกับความต้องการแรงงานจึงทำให้ อุตสาหกรรมยังคงมีปัญหาในเรื่องความหายากของแรงงานที่มีฝีมือ

นอกจากปัญหาที่เกิดจากสาเหตุในด้านคุณสมบัติของแรงงานโดยเฉพาะแล้วนั้น สาเหตุ อื่นที่อุตสาหกรรมภูมิภาคมีปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่มีฝีมือก็คือ

1. หลักสูตรการศึกษาที่จัดสอนในสถาบันการศึกษาส่วนใหญ่ มิได้เป็นการพัฒนากำลัง คนสำหรับอุตสาหกรรมขนาดย่อม แต่เป็นการเตรียมกำลังคนเพื่ออุตสาหกรรมขนาดใหญ่ หรือเพื่อการผลิตในสาขาที่เป็นทางการ เช่น การสอนให้มีความรู้พื้นฐานและมีความชำนาญเฉพาะสาขา ในขณะที่อุตสาหกรรมขนาดย่อมต้องการหัวหน้างานที่รู้ งานและทำงานได้หลาย ๆ ด้าน
2. ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมยังให้ความสำคัญต่อการพัฒนาหรือยกระดับแรงงานใน ระดับที่ต่ำ สำหรับลักษณะของผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมระหว่างการทำงานนั้น ลูกจ้างที่ มีการศึกษาระดับไม่เกินมัธยมศึกษา จะมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมน้อยกว่าลูกจ้าง อื่น ๆ ผู้ที่มีประสบการณ์และมีการศึกษาสูงจะได้รับการฝึกอบรมมากกว่า ลูกจ้างที่มี พื้นฐานความรู้ระดับมัธยมศึกษาขึ้นไปจะเรียนรู้ทักษะงานได้เร็วขึ้น และลูกจ้างชาย จะมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมมากกว่าแรงงานหญิง (นิพนธ์ พัวพงศกร และคณะ 2535)
3. ในระยะหลัง ๆ อุตสาหกรรมบางประเภท เช่น อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์เคมีภัณฑ์ได้ ขยายตัวมาก ในขณะที่สถาบันการศึกษายังไม่สามารถเตรียมกำลังคนในสาขาเหล่านี้ ได้อย่างเพียงพอ (ประดิษฐ์ ขาสสมบัติ 2533)

จากที่กล่าวมาข้างต้นนั้น เป็นปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพของแรงงานซึ่งยังไม่ได้มาตรฐาน ตรงตามความต้องการของนายจ้าง ทำให้เกิดปัญหาต่อนายจ้างในการอบรมฝึกงานจนกว่าจะมีความชำนาญพอ ทำให้เสียเวลาและงบประมาณเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ปัญหาอันเกิดจากคุณภาพ ของแรงงานแล้วยังมีปัญหาอื่น ๆ อีก อาทิเช่น<sup>1</sup>

### ปัญหาเกี่ยวกับการเข้าออกงานบ่อย

แรงงานที่เข้าทำงานในสถานประกอบการในช่วงแรกไม่เกิน 1 ปี จะมีการเข้าออกงาน บ่อย เนื่องจากปัญหาหลายประการ เช่น ไม่พอใจค่าจ้าง สวัสดิการงานที่ไม่ได้รับความไม่กดดัน หรือไม่ชอบงานที่ทำ คนงานที่ออกจากงานกลุ่มนี้มักจะออกไปหางานอื่นที่คิดว่าให้ค่าตอบแทนดี กว่า และรู้ทางความก้าวหน้าในงานมีสูงกว่า ตัวอย่างเช่น พนักงานขายของห้างสรรพสินค้าจะ

<sup>1</sup> รายงานพิเศษภาวะการแรงงานและการจ้างงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ธนาคารแห่งประเทศไทย สาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ออกงานบ่อย เพราะได้งานที่ดีกว่า มาทำเพียงชั่วคราวไม่ให้ว่างงานเท่านั้น ซึ่งปัญหาเช่นนี้จะทำให้แรงงานขาดทักษะ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน

### ปัญหาการขาดแคลนแรงงานช่วงฤดูเพาะปลูก

คนงานที่อยู่ในสถานประกอบการขนาดเล็กและขนาดกลาง โดยทั่วไปมักจะลาหยุดงานในช่วงฤดูทำนาเป็นระยะเวลา 5 - 10 วัน (ประมาณเดือนมิถุนายน - กรกฎาคม) และช่วงฤดูเก็บเกี่ยว (ประมาณเดือนตุลาคม - พฤศจิกายน) จึงทำให้สถานประกอบการขาดแคลนแรงงาน ส่งผลกระทบต่อการผลิตภายในอุตสาหกรรมทำให้กำลังการผลิตลดลง ซึ่งก็เป็นอีกปัญหาหนึ่งที่เกิดขึ้นกับภาคอุตสาหกรรม

### ปัญหาการเคลื่อนย้ายแรงงาน

จากรายงานสถานการณ์ทางด้านแรงงานของธนาคารแห่งประเทศไทย สาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า แรงงานเคลื่อนย้ายมีประมาณ 2.5 ล้านคน เป็นสัดส่วนร้อยละ 24 ของกำลังแรงงานทั้งหมด ส่วนใหญ่กว่าร้อยละ 90 ทำงานนอกภาคเกษตร ที่เหลือทำงานในภาคเกษตร เช่น ตัดอ้อย ทำสวนผลไม้ สวนยางพารา แรงงานนี้มีทั้งไปทำงานเป็นครั้งคราว และไปอยู่ระยะเวลานานแล้วกลับมาเยี่ยมบ้านเป็นครั้งคราว การเคลื่อนย้ายแรงงานประมาณร้อยละ 64.0 ทำงานในกรุงเทพฯ และปริมณฑล อยู่ในอีสานร้อยละ 9.0 จังหวัดอื่น ๆ ในภาคกลางร้อยละ 9.0 ภาคใต้ร้อยละ 5.0 ทำงานในตัวจังหวัดของตนเองร้อยละ 8.0 และแรงงานที่ไปทำงานต่างประเทศประมาณร้อยละ 5 ของแรงงานอพยพทั้งหมด

โดยสรุป ความต้องการแรงงานในท้องถิ่นในอนาคตจะขาดแคลนมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานในระดับฝีมือ และมีทักษะต่าง ๆ เนื่องจากการขยายตัวของเมืองเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ ในท้องถิ่น ประกอบกับแรงงานอพยพที่ไปกรุงเทพฯ หรือต่างถิ่นอื่น ๆ ยังคงมีการอพยพอยู่เช่นเดิม แรงงานที่อยู่ตามชนบทห่างไกลซึ่งไม่สามารถทำเกษตรได้ผลผลิตที่เพียงพอ ประกอบกับสถานประกอบการต่าง ๆ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือก็ยังมีไม่มากพอที่จะรองรับแรงงานเหล่านั้นได้

การเติบโตของเมืองโดยเฉพาะเมืองใหญ่ ๆ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เช่น นครราชสีมา อุบลราชธานี ขอนแก่น อุดรธานี ทำให้การขยายตัวทางด้านสถานประกอบการและโรงงานอุตสาหกรรมต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้นด้วย ดังนั้นความต้องการแรงงานในสถานประกอบการเหล่านี้จึงมีเพิ่มขึ้นเช่นกัน เป็นผลให้แรงงานที่มีอยู่เดิมเริ่มขาดแคลนมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานที่มีฝีมือ และมีทักษะสูง มีวุฒิการศึกษา ซึ่งปัจจุบันขาดแคลนอยู่แล้วเป็นเหตุให้เกิดการอพยพแรงงานไปสู่แหล่งที่มีความเจริญมากกว่า ดังนั้นปัญหาแรงงานที่เกิดขึ้นนี้จะมา

จากปัญหาคุณภาพเป็นสำคัญจึงควรที่จะส่งเสริมและสนับสนุนในการพัฒนาคุณภาพของแรงงานให้ดียิ่งขึ้น เพื่อเป็นการเตรียมกำลังแรงงานเพื่อที่จะรองรับกับเศรษฐกิจอุตสาหกรรมที่มีแนวโน้มขยายตัวในอัตราที่สูงขึ้นในอนาคต

## 5.2 ปัญหาอัตราค่าจ้าง

จากปัญหาแรงงานที่เกิดขึ้นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ย่อมส่งผลกระทบต่ออัตราค่าจ้างที่แรงงานได้รับ อันเนื่องจากอัตราค่าจ้างนี้เป็นกลไกที่เกิดจากการทำงานของอุปสงค์และอุปทานของแรงงาน และอัตราค่าจ้างที่แรงงานอุตสาหกรรม ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้รับนั้นยังเป็นอัตราที่ต่ำกว่าภาคอื่น ๆ ของประเทศและยังมีอัตราที่ต่ำกว่าระดับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสถานประกอบการหรือโรงงานอุตสาหกรรมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือส่วนใหญ่มีขนาดเล็ก ไม่สามารถจ่ายค่าจ้างได้ตามมาตรฐานทั่วไปได้ ยกเว้นแรงงานระดับฝีมือบางอย่างเท่านั้นที่ได้ค่าตอบแทนสูง มีสถานประกอบการบางแห่งเท่านั้นที่สามารถจ่ายค่าตอบแทนแก่ลูกจ้างได้ตามมาตรฐานที่รัฐกำหนด เช่น บริษัทไทยน้ำทิพย์ บริษัทบุญรอดบริวเวอรี่<sup>1</sup>

สาเหตุที่แรงงานส่วนใหญ่ได้ค่าจ้างต่ำกว่ามาตรฐาน เนื่องจากแรงงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีมากเกินความต้องการของสถานประกอบการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับที่ใช้แรงงาน แรงงานมีการศึกษาในระดับประถมศึกษาเป็นแรงงานไร้ฝีมือ แรงงานมีอำนาจต่อรองน้อยกว่าผู้ประกอบการ การปรับค่าจ้างขึ้นอยู่กับความพอใจของนายจ้าง ไม่มีหลักเกณฑ์แน่นอน การที่นายจ้างได้จ่ายค่าจ้างในอัตราที่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำนั้น อาจจะได้คิดต้นทุนจากการจัดสวัสดิการอื่น ๆ ให้แก่ลูกจ้างรวมเข้ากับค่าจ้างที่จ่ายเป็นตัวเงิน ซึ่งถือได้ว่าเป็นวิธีการหลบเลี่ยงกฎหมายได้อีกประการหนึ่ง ซึ่งในเรื่องของอัตราค่าจ้างของแรงงานในอุตสาหกรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือนับว่าเป็นอีกปัญหาหนึ่งที่ต้องหามาตรการแก้ไขต่อไป

## <sup>2</sup> 5.3 ความคาดหวังต่อแรงงานเชิงคุณภาพ

พิจารณาจากทิศทางปลงของเศรษฐกิจและสังคมไทยในอนาคตเป็นเป้าหมาย การวิเคราะห์ความต้องการในคุณภาพของแรงงานระดับต่าง ๆ จากมุมมองของสถานประกอบการในปัจจุบัน ได้ให้ภาพที่สอดคล้องกันกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในอนาคตของผู้สำเร็จการศึกษา ระดับต่าง ๆ ที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน ซึ่งภาพข้อคิดเห็นเหล่านี้จะเป็นพื้นฐานในการปรับปรุงหลัก

<sup>1</sup> รายงานพิเศษภาวะแรงงานและการจ้างงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ธนาคารแห่งประเทศไทย สาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (2539)

<sup>2</sup> Kitti Limskul and Others (Feb. 1992)

สูตร และวิธีการเรียนการสอนในสถาบันการศึกษาของไทยต่อไปในอนาคต คุณลักษณะต่าง ๆ ของผู้สำเร็จการศึกษาซึ่งตลาดแรงงานคาดหวัง มีดังนี้

1. แรงงานที่จบการศึกษาระดับประถมศึกษา คุณภาพหรือคุณลักษณะที่ยังด้อยอยู่และควรมีการปรับปรุงแก้ไขคือ ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ความขยัน ความซื่อสัตย์และความคล่องแคล่ว ว่องไวในการทำงาน
2. สำหรับผู้ที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาทั้งตอนต้นและตอนปลาย ปัญหาที่สถานประกอบการพบมากที่สุดคือ การขาดความรับผิดชอบในการทำงาน
3. ส่วนผู้ที่จบอาชีวศึกษาระดับ ปวช. ปัญหาที่พบมากที่สุด คือ ขาดทักษะทางด้านวิชาชีพ ในขณะที่ผู้จบระดับ ปวส. และ ปวท. คุณภาพที่ยังด้อย คือ ความรู้ภาษาต่างประเทศ และความสามารถในการเขียนรายงาน
4. ส่วนผู้จบการศึกษาระดับมหาวิทยาลัย คุณภาพที่ต้องการให้มีการปรับปรุง คือ ความรู้ภาษาต่างประเทศ ทักษะในการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์และความซื่อสัตย์ต่อสถานประกอบการ (ไม่ย้ายงานบ่อย)

จากปัญหาที่กล่าวมา จะเห็นได้ว่า แรงงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือถือได้ว่าเป็นแรงงานไร้ฝีมือเป็นส่วนมาก ซึ่งปัญหาของแรงงานก็คือ ขาดความรู้ ความสามารถ ขาดทักษะประสบการณ์ในการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ปัจจัยด้านแรงงานนี้ก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีการพัฒนาอุตสาหกรรมยังไม่ก้าวหน้าไปได้เท่าที่ควร แม้ว่าจะมีการช่วยเหลือในการพัฒนาอุตสาหกรรมในภาคเป็นอย่างมาก ซึ่งเป็นการพัฒนาที่ยังไม่ได้ผลเท่าที่ควร อันเนื่องมาจากการพัฒนาที่เกิดขึ้นส่วนใหญ่นั้น ได้ใช้จ่ายลงไปในการพัฒนาสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับอุตสาหกรรมเสียเป็นส่วนมาก โดยมิได้คำนึงถึงการพัฒนากำลังแรงงานมากนัก ซึ่งก็เป็นผลทำให้แรงงานในภาคอุตสาหกรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีคุณภาพ ความสามารถในการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมต่ำกว่าระดับมาตรฐานที่นายจ้างกำหนดไว้ และด้วยเหตุนี้เอง ผลที่ตามมาก็คือ อัตราค่าจ้างแรงงานก็จะต่ำกว่าระดับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ อันเนื่องมาจาก นายจ้างเห็นว่าลูกจ้างมีระดับฝีมือต่ำกว่าระดับที่กำหนด และลูกจ้างอุตสาหกรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือนั้นก็มักจะไม่มีการต่อรองกับนายจ้างมากนัก ซึ่งปัญหาเหล่านี้จะยังคงเกิดขึ้นต่อไป ถ้าหากว่าแรงงานในภาคอุตสาหกรรมยังมิได้รับการพัฒนาฝึกอบรมให้มีความชำนาญในการทำงานด้านอุตสาหกรรมเท่าที่ควร

จากข้อมูลทางด้านตลาดแรงงานตามที่ได้กล่าวมาในบทก่อนๆ นั้น พบว่า จำนวน ตำแหน่งงานในภาคอุตสาหกรรมนั้นมีจำนวน 130,029 อัตรา ซึ่งจำนวนของผู้สมัครงานมีจำนวน 31,638 คน แต่ได้รับการบรรจุเพียง 23,083 คน ซึ่งข้อมูลเหล่านี้ได้รับมาจากสำนักงานจัดหางานของแต่ละจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากการสอบถามนักวิชาการทางด้านแรงงาน ศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า

ตำแหน่งงานที่มีอยู่เป็นจำนวนมากนี้ อาจเกิดมาจากผู้ประกอบการแจ้งไว้เกินความต้องการของสถานประกอบการที่แท้จริง เพื่อที่ผู้ประกอบการจะได้มีโอกาสเลือกแรงงานที่มีความรู้ความสามารถ ตรงกับตำแหน่งงานมากที่สุด ซึ่งการแจ้งจำนวนความต้องการแรงงานนี้เอง ทำให้ตัวเลขความต้องการแรงงานมีมากกว่าความต้องการที่แท้จริง

การที่สถานประกอบการ โรงงาน แจ้งจำนวนความต้องการแรงงาน หรือ ตำแหน่งงานผ่านสำนักงานจัดหางานจังหวัดนั้น โดยส่วนมากแล้วจะมีแรงงานเป็นส่วนน้อยที่จะได้รับรู้ข่าวสาร ข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งงานต่าง ๆ อันเนื่องมาจากการเผยแพร่ กระจายข่าวสาร ข้อมูลของทางราชการยังไม่สามารถกระจายได้อย่างทั่วถึง จึงทำให้แรงงานว่างงาน หรือ แรงงานมีฝีมือ ที่อยู่ห่างไกลออกไปไม่ได้รับทราบข่าวสารเกี่ยวกับตลาดแรงงาน ซึ่งด้วยเหตุนี้เองอาจจะเป็นอีกสาเหตุหนึ่งที่ทำให้แรงงานอพยพเข้าไปทำงานในเมืองหลวงเป็นจำนวนมาก ส่วนแรงงานที่เหลือที่ไม่ได้รับการบรรจุงาน ก็เนื่องมาจากมีคุณสมบัติไม่ตรงตามความต้องการของสถานประกอบการ ซึ่งก็เป็นปัญหาหนึ่งที่สมควรจะได้รับการแก้ไขต่อไป

ตาราง 5.1

ความเคลื่อนไหวตลาดแรงงาน จำนวนอาชีพ ตำแหน่งงานว่าง ผู้สมัครงาน การบรรจุงาน  
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ยอดสะสมเดือน มกราคม - ธันวาคม 2540

หมวดอาชีพ	ตำแหน่ง (อัตรา)	ผู้สมัคร (คน)	บรรจุ (คน)	ตำแหน่งงานที่ยังไม่ได้รับบรรจุ	
				รวม (อัตรา)	ร้อยละ
0/1 ผู้ปฏิบัติงานที่ใช้วิชาชีพ	2406	1119	574	1832	1.71
2 ผู้ปฏิบัติงานบริหารและงานบริการ	670	624	238	432	0.4
3 เหมียนพนักงานและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง	6232	3797	2616	3616	3.38
4 ผู้ปฏิบัติงานอาชีพเกี่ยวกับการค้า	8737	3138	2356	6381	5.98
5 ผู้ปฏิบัติงานอาชีพด้านบริการ	8835	3704	2557	6278	5.87
6 ผู้ปฏิบัติงานผลิตกรรม ผู้เลี้ยงสัตว์ ผู้ทำงานป่านี่ ทางประมงและพหราน	367	450	286	81	0.07
7,8,9 ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการผลิต และผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกัน ผู้ใช้อุปกรณ์ ในการขนส่งและคนงานหรือกรรมกร	102732	18201	14447	88285	82.55
X ผู้ปฏิบัติงานที่มีโอกาสจัดประเภทอาชีพได้	50	605	9	41	0.04
รวม	130029	31638	23083	106946	100

ที่มา: ศูนย์วิจัยตลาดแรงงาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

## ตาราง 5.2

ความเคลื่อนไหวตลาดแรงงาน จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม ค่าแห่งงานว่าง และการบรรจุงาน  
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ชลคสะสม เดือน มกราคม - ธันวาคม 2540

ประเภทอุตสาหกรรม	ตำแหน่ง (อัตรา)	บรรจุ (อัตรา)	ค่าแห่งงานที่ว่างไม่ได้รับบรรจุ	
			รวม (อัตรา)	ร้อยละ
0 กิจกรรมซึ่งมีภาวะอุปสรรค	582	573	9	0.01
1 เกษตร ล่าสัตว์ ป่าไม้ ประมง	1,160	316	844	0.79
2 การทำเหมืองแร่ และเหมืองหิน	354	69	285	0.27
3 การผลิต	96,770	11,730	85,040	79.49
4 การไฟฟ้า	129	159	-	-
5 การก่อสร้าง	3,070	1,450	1,620	1.51
6 การขายส่ง การขายปลีก กิจการค้าและโรงแรม	18,213	5,532	12,681	11.85
7 การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและคมนาคม	1,578	758	820	0.77
8 บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ	2,698	1,178	1,520	1.42
9 บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล	5,475	1,318	4,157	3.89
<b>รวม</b>	<b>130,029</b>	<b>23,083</b>	<b>106,976</b>	<b>100.00</b>

ที่มา ศูนย์ข่าวตลาดแรงงาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ