

บทที่ 6

แนวทางและมาตรการในการแก้ปัญหา การจ้างงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ปัญหาการจ้างงานในอุตสาหกรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น จะเห็นว่า เป็นปัญหาด้านคุณภาพเป็นสำคัญซึ่งปัญหาที่เกิดขึ้นนี้คือ แรงงานไร้ฝีมือมีเป็นจำนวนมาก มีการศึกษาในระดับที่ต่ำ มาตรฐานของแรงงานยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของผู้ประกอบการ ด้วยเหตุนี้เองจึงทำให้อัตราค่าจ้างของแรงงานอุตสาหกรรมในภาคยังอยู่ในระดับที่ต่ำกว่าภาคอื่น ๆ ดังนั้น การแก้ไขปัญหานี้จึงควรได้มีการพัฒนาคุณภาพของแรงงาน เพื่อเป็นการเตรียมแรงงานเพื่อรองรับกับการขยายตัวของภาคอุตสาหกรรม วิธีการพัฒนาแรงงานที่นิยมและสามารถเพิ่มผลผลิตภาพของแรงงานได้ดี ก็คือ การจัดการศึกษาและการฝึกอบรม ซึ่งจัดได้ว่าเป็นการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์ที่เห็นได้ชัดเจนที่สุด เนื่องจากการศึกษาและการฝึกอบรมเป็นการสร้างความสามารถและสร้างทักษะต่าง ๆ เพื่อให้มนุษย์สามารถนำไปใช้ในการดำเนินชีวิตและประกอบการทำมาหาเลี้ยงชีพ รวมทั้งเป็นการทำให้ผลผลิตภาพของทรัพยากรมนุษย์สูงขึ้นในตลาดแรงงาน (สุมาลี ปิตยานนท์ สิงหาคม 2539)

ในด้านการลงทุนในการศึกษาและการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาคุณภาพของแรงงานนั้นมีความสำคัญมากขึ้นในปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับทิศทางของนโยบายพัฒนากำลังคนเพื่อสนองความต้องการในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ หน่วยงานที่ได้ลงทุนในด้านการศึกษาและการฝึกอบรมนั้น มีทั้งหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน

6.1 แนวทางและมาตรการในการพัฒนากำลังแรงงาน

6.1.1 แนวทางและมาตรการของรัฐ

เป้าหมายแผนพัฒนาแรงงานและสวัสดิการสังคม (พ.ศ. 2540-2544)

1. คนไทยมีขนาดครอบครัวเหมาะสมและมีการกระจายตัวของประชากรที่สอดคล้องกับศักยภาพและโอกาสในการพัฒนาในพื้นที่
2. เพิ่มคุณภาพการศึกษาทุกระดับ และจัดให้มีกลไกประกันคุณภาพการศึกษา พร้อมทั้งพัฒนาหลักสูตรให้ได้มาตรฐานและจัดให้มีการสอบวัดผลวิชาพื้นฐานสำคัญ ๆ
3. เพิ่มสัดส่วนของนักศึกษาสาขาวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี ต่อสาขาสังคมศาสตร์ จากปัจจุบัน 31:69 เป็นไม่ต่ำกว่า 40 :60
4. ขยายการฝึกอบรมและพัฒนาฝีมือแรงงานในสาขาช่างต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องทั้งด้านคุณภาพและปริมาณ

5. ประชาชนทุกคนมีความรู้ความเข้าใจ และตระหนักถึงความสำคัญในการป้องกันโรค
 ดูแลสุขภาพของตนเองและครอบครัว ตลอดจนการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพให้เหมาะสม

6. สร้างโอกาสให้สตรี และผู้ด้อยโอกาสทุกประเภทในสังคมได้รับการพัฒนาตาม
 ศักยภาพอย่างเต็มที่ และได้รับบริการต่าง ๆ ที่เหมาะสมอย่างทั่วถึง
 นโยบายด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ได้กำหนดนโยบายสำหรับให้หน่วยงานในสังกัด
 ยึดเป็นแนวทางการดำเนินงานดังต่อไปนี้

1. วางพื้นฐานกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ให้เป็นของประชาชนเพื่อประชาชน
 ด้วยการปรับปรุงโครงสร้าง กำหนดบทบาทและภารกิจ ตลอดจนพัฒนาบุคลากรให้มีทัศนคติใน
 การรับใช้ประชาชน และสร้างการมีส่วนร่วมขององค์กร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น องค์กร
 ฝ่ายนายจ้าง องค์กรฝ่ายลูกจ้าง องค์กรพัฒนาเอกชน องค์กรปกครองท้องถิ่น และหน่วยงาน
 อื่นของรัฐทุกระดับ ทั้งนี้ ใช้วิธีการมีส่วนร่วมในการรับฟังและระดมความคิดเห็น การปรึกษา
 หารือเป็นหลักในการตัดสินใจ

2. เร่งรัดการปฏิบัติทั้งปวง เพื่อส่งเสริมการมีงานทำ และการเพิ่มพูนรายได้ของ
 ประชาชน ทั้งงานในประเทศและงานต่างประเทศด้วย การตั้งบริษัทมหาชน ตลอดจนมุ่งจัด
 ปัญหาหลักของผู้ใช้แรงงานในปัจจุบันเพื่อให้การทำงานในต่างประเทศถูกต้องตามกฎหมาย ลด
 ค่าใช้จ่าย และจัดหาแหล่งเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ เพื่อปลดหนี้สินและการใช้จ่าย แก่ผู้ใช้แรงงาน

3. มุ่งมั่นพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อยกระดับความรู้ ความสามารถทั่วไป และความรู้ความ
 สามารถพิเศษเฉพาะทาง ให้รองรับการเปลี่ยนแปลงในด้านการผลิตทั้งภาคเกษตร อุตสาหกรรม
 และบริการของโลกและของภูมิภาค ซึ่งจะมีทั้งการแข่งขันและการร่วมมือมากขึ้น โดยคำนึงถึง
 ความเป็นหนึ่งของชบวนแรงงานไทยในภูมิภาคนี้

4. สร้างฐานสวัสดิการและความมั่นคงทางสังคมให้กับนายจ้าง ลูกจ้าง และผู้ด้อย
 โอกาสในสังคม โดยเฉพาะเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุและคนพิการ ด้วยระบบบริการด้าน
 สุขภาพอนามัย การรักษาพยาบาล การฟื้นฟูสมรรถภาพ การขยายการประกันสังคมไปยังผู้
 ประกอบอาชีพอิสระและสถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า 10 คน ทั้งกองทุนเงินทดแทนและ
 กองทุนประกันสังคม เพื่อให้ครอบคลุมประชาชนอย่างกว้างขวาง และเร่งรัดการให้สิทธิ
 ประโยชน์ด้านสุขภาพและสงเคราะห์บุตรในปี 2541 ตลอดจนพัฒนากฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดย
 เฉพาะกฎหมายประกันสังคม กฎหมายเงินทดแทน กฎหมายสวัสดิการสังคม กฎหมายคุ้มครอง
 แรงงาน กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ และกฎหมายพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

แนวทางดำเนินการ

1. ศึกษาความต้องการแรงงานของตลาดแรงงานในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต
2. พัฒนาหลักสูตร อุปกรณ์การฝึกให้ทันสมัยสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน
3. เร่งรัดผลิตช่างฝีมือแรงงานในสาขาต่าง ๆ ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางให้สอดคล้องกับการขยายตัวของความต้องการแรงงาน และแนวทางในการพัฒนาเขตพื้นที่เฉพาะพิเศษ โดยใช้กลไกของคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร.ปช.) ในการประสานกับหน่วยงานอื่นที่มีการดำเนินงานการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อลดความซ้ำซ้อน ประหยัดทรัพยากรและมีทิศทางที่ชัดเจน
4. ฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและยกระดับฝีมือแรงงานในสถานะประกอบการ
5. ขยายการผลิตช่างอุตสาหกรรมต่าง ๆ และแรงงานในสาขาที่ตลาดแรงงานมีความต้องการสูงในปัจจุบัน เช่น สาขาการท่องเที่ยว การค้าปลีก ค้าส่ง ภัตตาคารและโรงแรม เป็นต้น
6. ลดแทรกความมีระเบียบวินัยในการทำงาน ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบต่อองค์กรและส่วนรวมไว้เป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรการฝึกอบรมและพัฒนาฝีมือแรงงาน
7. ขยาย ปรับปรุง งานด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือช่างสาขาต่าง ๆ ให้เพิ่มขึ้นและได้มาตรฐานสากล ให้มีการประกันคุณภาพของหลักสูตรและการฝึกอบรมเพื่อเป็นที่ยอมรับจากภาคเอกชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
8. พัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะครูช่าง ให้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์สูงขึ้น พร้อมทั้งจัดหามาตรการจูงใจเช่นเพิ่มค่าตอบแทนในการทำงานนอกเวลาและวันหยุด สนับสนุนด้านทุนการศึกษาดูงาน การศึกษางานในสถานประกอบการหรือโรงงานอุตสาหกรรม รวมทั้งให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพมากขึ้น
9. เร่งรัดการสร้างระบบข้อมูล ที่สามารถเชื่อมโยงกับระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจในการกำหนดนโยบายและทิศทางการดำเนินงาน
10. สร้างระบบความร่วมมือ และการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมทั้งระบบข้อมูลการมีงานทำและการจัดหางาน เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับประโยชน์จากการฝึกอย่างเป็นรูปธรรม
11. สร้างระบบติดตามและประเมินผลการฝึกอบรมและการพัฒนาฝีมือแรงงานควบคู่ไปกับการปรับปรุงระบบการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารการพัฒนาฝีมือแรงงาน

12. สนับสนุนบทบาทของภาคธุรกิจเอกชน องค์กรนายจ้าง องค์กรลูกจ้าง องค์กรพัฒนาเอกชน และองค์กรท้องถิ่น ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพทักษะและมีมือแรงงานอย่างกว้างขวางทุกระดับ เช่น การจัดทำแผน การร่างหลักสูตร การจัดฝึกอบรม การกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน เป็นต้น

13. ส่งเสริมภาคเอกชน ให้จัดตั้งศูนย์หรือสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยเฉพาะสาขาที่ขาดแคลนในภาคอุตสาหกรรม ในสถานประกอบการหรือในบริษัท โดยมีมาตรการจูงใจด้านภาษีอากรและการสนับสนุนอื่น ๆ

14. ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งมูลนิธิ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์หรือสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานทั้งของรัฐและเอกชน

15. สนับสนุน และส่งเสริมการฝึกอบรมฝีมือช่างอย่างต่อเนื่องโดยสามารถเทียบโอนหน่วยกิต เพื่อเข้าเรียนต่อสายสามัญหรือสายอาชีพในระดับสูงต่อไป

16. ส่งเสริมให้สถาบันการฝึกอบรม ทั้งของภาครัฐ เอกชน จัดการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการบริหารจัดการในด้านการบริหารบุคลากร การเงิน การบัญชี การตลาด และการจัดองค์กรให้กับผู้ประกอบการ หัวหน้างานในระดับต้น และระดับกลาง

17. การปรับปรุงระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่ออำนวยความสะดวกในการขออนุญาตให้วิทยากรจากต่างประเทศที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในสาขาที่ขาดแคลน เข้ามาทำงานในประเทศเพื่อสามารถขยายงานด้านการฝึกอบรมและพัฒนาฝีมือแรงงาน

18. เร่งรัดการประชาสัมพันธ์ งานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและการให้สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ แก่แรงงานกลุ่มเป้าหมาย และสถานประกอบ เพื่อให้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานอย่างกว้างขวาง

19. เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานและการให้บริการด้านการฝึกอบรมและพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างเป็นระบบและสม่ำเสมอ โดยการใช้สื่อหลากหลาย และการส่งข้อมูลผ่านผู้นำชุมชนและองค์กรในท้องถิ่น

20. ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ และการรับเหมาช่างงานแก่กลุ่มเป้าหมายที่อยู่ในระบบการจ้างงาน โดยการให้ความรู้ด้านการจัดการ การตลาด เพื่อสร้างโอกาสในการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ประกอบการที่มีประสิทธิภาพต่อไป

21. ขยายขอบเขตและการให้บริการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้กว้างขวางยิ่งขึ้น โดยเฉพาะการให้บริการแก่ผู้ด้อยโอกาสที่เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

22. ส่งเสริมบทบาทของภาคเอกชน องค์กรลูกจ้าง องค์กรนายจ้าง และองค์กรพัฒนาเอกชนในการฝึกอาชีพและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน และส่งเสริมความร่วมมือระหว่างองค์กรต่าง ๆ ตามแนวทางของพระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ.2537

23. กำหนดพื้นที่เพื่อการพัฒนาแบบบูรณาการโดยจำแนกเขตการพัฒนาฝีมือแรงงานออกเป็น 3 ลักษณะ คือ

- เขต 1 พื้นที่หมู่บ้านยากจนในชนบท จากจำนวนหมู่บ้านยากจนในปี 2537 จำนวน 14,200 หมู่บ้าน มุ่งเน้นการพัฒนาอาชีพและการมีงานทำ
- เขต 2 พื้นที่เขตพัฒนาเฉพาะ ตามที่ประเทศไทยได้มีการพัฒนาเขตพื้นที่เฉพาะนับตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2525 -2529) เป็นต้นมา เพื่อมุ่งเน้นเขตการกำหนดเขตพัฒนาอย่างมีระบบ เริ่มต้นจากโครงการพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก และขยายออกไปจนมีความเชื่อมโยงกับนานาประเทศในภูมิภาค พื้นที่เขตพัฒนาเฉพาะ ประกอบด้วย โครงการพัฒนาพื้นที่บริเวณชายฝั่งทะเลตะวันออก โครงการพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลภาคใต้ โครงการพัฒนาเขตเศรษฐกิจสามฝ่ายอินโดจีน - มาเลเซีย - ไทย โครงการพัฒนาความร่วมมือทางเศรษฐกิจในอนุภูมิภาคแม่น้ำโขง 6 ประเทศ (กัมพูชา จีน เมียนมาร์ ลาว เวียดนาม และไทย)
- เขต 3 พื้นที่เขตภาค อนุภูมิภาค หรือกลุ่มจังหวัด ได้แก่ พื้นที่เขตภาคเหนือ พื้นที่เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พื้นที่เขตภาคกลางและภาคตะวันออก พื้นที่เขตภาคตะวันตก และพื้นที่เขตภาคใต้

24. พัฒนาการบริหารการจัดการ โดยระดมการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและวางแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยเปิดโอกาสให้ประชาชน ธุรกิจเอกชน องค์กรพัฒนาเอกชน สื่อสารมวลชน นักวิชาการ และองค์กรต่างประเทศ

25. ปรับปรุงองค์การบริหารและการจัดการด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานในส่วนภูมิภาค โดยใช้กลไกของการประสานการฝึกอบรมและการศึกษาให้สอดคล้องสัมพันธ์กัน

6.1.2 แนวทางและมาตรการเตรียมคนเข้าสู่อุตสาหกรรม

สำหรับแรงงานส่วนใหญ่ซึ่งออกจากกระบวนการศึกษาแล้วและอยู่ในตลาดแรงงาน รูปแบบที่ได้มีการวิเคราะห์และเสนอแนะว่า เป็นรูปแบบที่ควรได้รับการพิจารณาหาทางสนับสนุนและส่งเสริมต่อไป (สุมาลี ปิตยานนท์ สิงหาคม 2539) คือ

1. การส่งเสริมให้เด็กซึ่งออกจากระบบการศึกษาภาคบังคับ ไม่ได้เรียนต่อและเข้าสู่ตลาดแรงงานเลย ได้มีโอกาสฝึกงานกับสถานประกอบการเพื่อพัฒนาทักษะ โดยเฉพาะทักษะในสาขาการผลิตหรือบริการที่ต้องใช้เวลาการฝึกอบรมนาน ระบบเด็กฝึกงานจะมีความจำเป็นสำหรับการผลิตประเภทนี้ อย่างไรก็ตามความสำเร็จของระบบการฝึกงานจะขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญหลายประการ โดยเฉพาะภาระต้นทุนใน

การฝึกงานในกรณีที่การฝึกงานเป็นการฝึกทักษะกว้าง ๆ เพื่อสามารถนำไปใช้กับนายจ้างคนใดก็ได้แล้ว ภาระการจ่ายค่าฝึกงานจะตกอยู่กับผู้รับการฝึกในรูปของค่าจ้างแรงงานที่ต่ำกว่าตลาด สัญญาผูกมัดให้จ่ายค่าฝึก หรือให้ทำงานอื่นไปด้วยเป็นค่าตอบแทนการฝึก ดังนั้นการที่จะส่งเสริมระบบการฝึกงานให้เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบได้จะต้องคำนึงถึงภาระการจ่ายเพื่อเป็นค่าฝึกอบรมด้วย ซึ่งก็ได้มีผู้เสนอแนะว่าภาระดังกล่าวนี้รัฐอาจให้ในรูปเงินอุดหนุนแก่โรงงานที่จัดให้มีการฝึกงานและแก่ผู้เข้ารับการฝึกได้ เพื่อลดภาระต้นทุนของภาคเอกชน และส่งเสริมให้มีผู้เข้ารับการฝึกด้วย นอกจากนั้นเพื่อแก้ไขปัญหาการแย่งชิงคนงานที่ผ่านการฝึกงานมาแล้วอาจจัดให้มีโครงการเรียโรเงินจากโรงงานต่าง ๆ แล้วจ่ายเป็นเงินอุดหนุนในการฝึกงานเพื่อสร้างแรงจูงใจให้แก่สถานประกอบการที่ต้องฝึกงาน เป็นต้น (นิพนธ์ พัวพงศกร และคณะ 2535)

2. การฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน ปัจจุบันมีสถาบันการฝึกอาชีพทั้งของรัฐบาลและของเอกชนจำนวนมากที่จัดการฝึกอบรมก่อนเข้าทำงานให้แก่คนทั่วไป จุดอ่อนที่สำคัญประการหนึ่งของสถาบันรัฐโดยทั่วไปก็คือ หลักสูตรมักจะไม่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานและหลักสูตรดังกล่าวไม่ได้รับการปรับปรุงให้ดีขึ้น แต่สถาบันเอกชนสนองตอบต่อความต้องการของตลาดได้ดีกว่า ทางแก้ทางหนึ่งก็คือรัฐอาจจัดให้คู่มือฝึกอาชีพแก่ผู้ที่เรียนจบจากโรงเรียนสามัญโดยทั่วไป เพื่อสามารถเข้ารับการฝึกในสถาบันฝึกอาชีพของรัฐหรือเอกชนก็ได้ ในกรณีของคนจนซึ่งแม้จะมีเงินอุดหนุนค่าฝึก แต่ค่าเสียโอกาสของการให้ฝึกอบรมจะสูงเพราะจะไม่มีรายได้ถ้าไม่ทำงาน ดังนั้นรัฐอาจอุดหนุนในรูปของค่าแรงให้แก่คนจนเพื่อเข้ารับการฝึกด้วย (นิพนธ์ พัวพงศกร และคณะ 2535)
3. การจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมกลางสำหรับโรงงานขนาดเล็ก เนื่องจากโรงงานขนาดเล็กส่วนมากจะไม่จัดให้มีการฝึกอบรมในสถานที่ทำงาน เพราะมีปัญหาด้านความประหยัดต่อขนาดและปัญหาเกี่ยวกับต้นทุนค่าเสียโอกาสในการใช้เวลาของผู้บริหาร และแม้แต่ศูนย์ฝึกอาชีพขององค์กรเอกชนที่ไม่ได้ค้ากำไรก็ไม่สามารถจัดบริการแก่โรงงานขนาดเล็กได้ ดังนั้น รัฐจึงควรเข้ามาดำเนินการให้โรงงานขนาดเล็กจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมขึ้น โดยที่รัฐอาจช่วยอุดหนุนในรูปของค่าแรงแก่ผู้เข้ารับการฝึกเพื่อเป็นการลดต้นทุนของนายจ้าง หรือรัฐอาจจัดให้มีเงินก้อนจำนวนหนึ่งแก่สถาบันฝึกอาชีพของเอกชน เพื่อจัดฝึกอบรมทางเทคนิคแก่โรงงานขนาดเล็กในอุตสาหกรรมบางประเภท (นิพนธ์ พัวพงศกรและคณะ 2535)

4. การฝึกอบรมในโรงงาน การฝึกอบรมในโรงงานจัดเป็นกิจกรรมเล็ก ๆ ที่แปรตามสถานะทางการเงินและการผลิตของบริษัทเท่านั้น นอกจากนี้การที่แรงงานไทยมีการเคลื่อนย้ายถ่ายเทไปใช้ที่บริษัทอื่นได้ การส่งเสริมการฝึกอบรมในโรงงานจำเป็นที่จะต้องสร้างแรงจูงใจ ให้กับบริษัทหรือโรงงานเช่น การให้เงินอุดหนุนในการฝึกงานในโรงงานนั้นๆ โดยเก็บหรือเรียกมาจากโรงงานอื่น ๆ ซึ่งไม่มีระบบการฝึกงานแต่มีความต้องการใช้กำลังคนที่ผ่านการฝึกงานมาแล้ว (นิพนธ์ พัวพงศกรและคณะ 2535)

6.2 แนวทางและมาตรการยกระดับอัตราค่าจ้าง¹

รัฐบาลควรกำหนดนโยบายให้ชัดเจน เพื่อยกระดับค่าจ้างของผู้ใช้แรงงานในภาคอุตสาหกรรม ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำงานในสาขาอุตสาหกรรมมีรายได้เพียงพอที่จะยึดเป็นอาชีพเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้ นโยบายดังกล่าวนี้ มีความจำเป็นกับทุกประเภทอุตสาหกรรม มาตรการยกระดับรายได้และค่าจ้างของผู้ทำงานในสาขาอุตสาหกรรมภูมิภาคมี 3 ประการ คือ

1. การพัฒนาคุณภาพและฝีมือของแรงงาน การพัฒนาคุณภาพและฝีมือของแรงงาน ได้แก่ การยกระดับการศึกษาของแรงงาน ปรับปรุงและยกระดับฝีมือของแรงงาน และการเพิ่มทุนประสบการณ์ของคนงาน มาตรการเหล่านี้จะทำให้ผลผลิตภาพของแรงงานเพิ่มขึ้น และมีผลให้ระดับอัตราค่าจ้างของผู้มีงานทำในสาขาอุตสาหกรรมเพิ่มขึ้น เนื่องจากการพัฒนาคุณภาพและฝีมือของแรงงาน เกี่ยวข้องโดยตรงกับนโยบายและมาตรการพัฒนากำลังแรงงาน
2. การพัฒนาความสามารถของผู้ประกอบการ จัดโครงการพัฒนาเสริมสร้างความสามารถในการจัดการและการบริหารกำลังคนให้แก่ผู้ประกอบการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมขนาดย่อมและขนาดกลาง ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้ประกอบการได้ตระหนักและเข้าใจถึงการพัฒนาและการบริหารกำลังคน ตลอดจนการกำหนดอัตราค่าจ้างและการขึ้นค่าจ้าง การจัดสวัสดิการ และการแรงงานสัมพันธ์ เป็นต้น เนื่องจากมาตรการดังกล่าวนี้เกี่ยวข้องกับนโยบายและมาตรการพัฒนาผู้ประกอบการโดยตรง
3. ปรับปรุงระบบการผลิตและการตลาด ส่งเสริมให้ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมภูมิภาค ปรับปรุงระบบการผลิตและการตลาดให้มีเสถียรภาพ ทั้งนี้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตของกิจการ แต่มาตรการดังกล่าวนี้เกี่ยวข้องกับนโยบายและมาตรการด้านอื่น ๆ เช่น การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงผลิตภัณฑ์ การส่งเสริมการปรับปรุงเทคโนโลยีและเทคนิคการผลิต การขยายตลาดของผลผลิต เป็นต้น

¹ ตลาดแรงงานอุตสาหกรรมภูมิภาค . ประดิษฐ์ ชาลสมบัติ เมษายน 2533

6.3 แนวทางและมาตรการพัฒนาผู้ประกอบการ

การพัฒนาผู้ประกอบการอุตสาหกรรมทั้งเก่าและใหม่ เป็นอีกรูปแบบหนึ่งในการพัฒนากำลังคนในอุตสาหกรรม รัฐบาลควรส่งเสริมและให้การสนับสนุนโครงการพัฒนาผู้ประกอบการอุตสาหกรรมภูมิภาค โดยการขยายและปรับปรุงโครงการพัฒนาผู้ประกอบการอุตสาหกรรมขนาดย่อมที่มีอยู่แล้ว ให้กระจายไปสู่ภูมิภาคอย่างทั่วถึง โครงการพัฒนาผู้ประกอบการอุตสาหกรรมควรได้รับการปรับปรุงโดยการมุ่งพัฒนาความสามารถในการบริหารบุคคล ควบคู่ไปกับการพัฒนาขีดความสามารถของผู้ประกอบการในการจัดการด้านการผลิตและการตลาด การให้ความรู้และการเพิ่มความสามารถการบริหารบุคคลให้แก่ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมขนาดย่อมและขนาดกลาง จะทำให้ผู้ประกอบการมองเห็นความสำคัญของการบริหารและการพัฒนากำลังคน ตลอดจนการยกระดับค่าจ้างและสวัสดิการของแรงงานซึ่งจะเป็นผลดีต่อลูกจ้างโดยตรง