บทที่ ๑๒
ข้อเสนอแนะ :
แนวทางขับเคลื่อนอนาคตตลาดแรงงานภายใต้การเปลี่ยนผ่าน

๑๒.๑ ข้อเสนอแนะดำเนินการเร่งรัด (Quick Wins Recommendation)

๑๒.๑.๑ ควรมีการตั้งคณะกรรมการร่วมแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานทั้งเชิงปริมาณและคุณสมบัติ ปัญหาการขาดแคลนแรงงานของภาคเอกชนเป็นปัญหาเร่งด่วนที่ต้องได้รับการแก้ไขเกี่ยวข้องกับทั้งภาคการผลิต,ภาคค้าส่ง-ค้าปลีก,โรงแรม/ที่พักอาศัย/ร้านอาหาร,อุตสาหกรรมก่อสร้างและภาคบริการต่างๆการขาดแคลนแรงงาน ข้อเสนอแนะได้แก่

๑) การขาดแคลนแรงงานทักษะเฉพาะด้านและวิชาชีพ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะต้องเชื่อมโยงกับสถาบันการศึกษาทั้งระดับมหาวิทยาลัยและวิทยาลัยอาชีวะศึกษาในการจัดหลักสูตรเร่งรัดระยะสั้นในลักษณะ “Short Course” ควรทำเป็นลักษณะ MOU กับกระทรวง อว. และสำนักงานอาชีวะศึกษาให้มีการจัดหลักสูตรเร่งรัดระยะสั้นในสาขาที่ตลาดแรงงานต้องการ โดยนำบุคลากรที่จบระดับมัธยมต้นหรือมัธยมปลายหรือที่จบสาขาอื่นมาฝึกอบรมโดยให้สถาบันการศึกษานั้นๆออกใบรับรองการอบรมและให้กรมจัดหางานจัดทำเว็บไซต์เพื่อเป็นแหล่งให้นายจ้างสามารถเลือกบุคลากรไปทำงาน

๒) แก้ปัญหาขาดแคลนแรงงานต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและมีรูปธรรม

กระทรวงแรงงานควรมีการสำรวจความต้องการที่แท้จริง โดยร่วมมือกับองค์กรและสมาคมของภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องกับงานนั้นๆ รวมถึงในต่างจังหวัดควรให้แรงงานจังหวัดร่วมมือกับองค์กรเอกชนจัดทำแบบสำรวจความต้องการซึ่งจะทำให้รู้ความต้องการที่แท้จริงทางด้านปริมาณ-คุณสมบัติและทักษะทั้งระดับปริญญาและระดับอาชีวะศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงาน

๓) แรงงานต่างด้าวต้องยกระดับเป็นวาระแห่งชาติ

(๑) แรงงานต่างด้าวมีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจ เกี่ยวข้องกับการส่งออก อุตสาหกรรมและภาคบริการซึ่งใช้แรงงานเข้มข้นโดยเฉพาะท่องเที่ยวและก่อสร้างรวมถึงภาคเกษตร ประมงและปศุสัตว์ สืบเนื่องจากการขาดแคลนแรงงานทักษะพื้นฐานและแรงงานไร้ทักษะทำให้มีการจ้างแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานทดแทนยังมีความจำเป็นอย่างน้อยในอีกสิบปีข้างหน้า

(๒) กระทรวงแรงงานควรเป็นหน่วยงานหลักในการรับผิดชอบเพื่อให้เกิดการบูรณาการ ในอดีตการจ้างแรงงานต่างด้าวไม่ใช่ภารกิจหลักของกระทรวงแรงงาน ปัจจุบันมีจำนวนใกล้เคียง ๓.๐ ล้านคน เกี่ยวข้องทั้งด้านสิทธิมนุษยชน แรงงานผิดกฎหมาย การคุ้มครองสวัสดิการแรงงานและด้านประกันสังคม แรงงานต่างด้าวเกี่ยวข้องกับหลายหน่วยงานทั้งด้านความมั่นคง การเข้าเมือง ด้านสาธารณสุข ฯลฯ ขาดการเชื่อมโยงกระทรวงแรงงานจึงควรเข้ามาเป็นเจ้าภาพหลัก

(๓) แรงงานต่างด้าวเปิดให้มีการนำเข้าเพิ่มเติมทั้ง MOU และตามมติครม.โดยสำหรับแรงงานต่างด้าวที่ทำงานอยู่แล้วจะต้องเร่งรัดให้มีการต่ออายุ

(๔) ลดขั้นตอนต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการนำเข้าและการต่ออายุแรงงานต่างด้าว เพื่อให้มีความโปร่งใสและสะดวกลดปัญหาด้านคอร์รัปชั่นและแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย (ค่าใช้จ่ายในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวและต่ออายุประมาณ ๒๐,๐๐๐ – ๒๔,๐๐๐ บาท/คน)

(๕) แรงงานต่างด้าวจะต้องแยกกระบวนการนำเข้าของภาคเกษตรออกจากภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการซึ่งลักษณะงานแตกต่างกันทำให้มีแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายอยู่ในภาคเกษตรจำนวนมาก

๑๒.๑.๒ การส่งเสริมแรงงานสูงวัยและผู้พ้นโทษให้เป็นกำลังแรงงานของชาติ เพื่อเป็นการแก้ปัญหาเชิงสังคมและทำให้มีจำนวนแรงงานเพิ่มขึ้น มีข้อเสนอแนะดังนี้

๑) แรงงานสูงวัยในฐานะกำลังแรงงานของชาติ กระทรวงแรงงานจะต้องจัดทำแผนแม่บทมีโรดแมปที่ชัดเจนเพื่อให้สถานประกอบการมีมาตรการส่งเสริมยืดระยะเวลาการเกษียณการทำงานและ/หรือการนำแรงงานสูงวัยที่อยู่นอกตลาดแรงงานกลับเข้ามาทำงาน เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะโดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะต้องไปจัดทำหลักสูตรให้สอดคล้องทั้งตัวแรงงานและความต้องการของนายจ้าง

๒) การนำนักโทษที่พ้นโทษเข้ามาเป็นกำลังแรงงานของชาติ กระทรวงแรงงานควรทำ MOU ร่วมกับกรมราชทัณฑ์ในการพัฒนาทักษะเชิงรุกในเรือนจำหลักโดยทักษะต้องสอดคล้องกับความต้องการของนายจ้าง รวมถึงให้กรมราชทัณฑ์ออกใบรับรองความประพฤติของผู้ที่พ้นคดีเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับนายจ้าง ประเด็นสำคัญกระทรวงแรงงานจะต้องผลักดันให้มีการแก้ไขกฎหมายหรือระเบียบทางราชการที่เป็นอุปสรรคต่อการจ้างงานผู้ที่พ้นโทษเข้ามาทำงาน

๓) มาตรการค่าลดหย่อนสำหรับสถานประกอบการที่มีการใช้แรงงานสูงวัยและผู้พ้นโทษ คล้ายกับการจ้างแรงงานคนพิการ โดยกระทรวงแรงงานจะต้องผลักดันร่วมกับกระทรวงที่เกี่ยวข้องให้มีค่าลดหย่อนทางภาษีเพื่อจูงใจหรือกึ่งบังคับสำหรับสถานประกอบการที่มีการใช้แรงงานสูงวัยและผู้พ้นโทษมีค่าปรับคล้ายกับการจ้างแรงงานคนพิการ

๑๒.๑.๓ การปรับบทบาทของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้เป็นศูนย์การเรียนรู้ทักษะการทำงานระดับชาติ

๑) การผลักดันสถาบันพัฒนาทักษะสูงด้านแรงงาน เป็นลักษณะ “Skill Academy Institute” เช่นจัดตั้ง “สถาบันไตรเทพบดี (TRI TEPBODEE ACADEMY INSTITUTE)” ซึ่งเป็นตราสัญลักษณ์ของกระทรวงแรงงานโดยให้อยู่ภายใต้กำกับของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน การขับเคลื่อนควรร่วมมือกับสถาบันการศึกษา เช่น สถาบันเทคโนโลยีลาดกระบังหรือสถาบันการศึกษาอื่นๆที่มีศักยภาพ การวางสถานะตำแหน่งให้เป็นสถาบันพัฒนาทักษะบุคลากรระดับบริหารทั้งที่เป็นนายจ้างและพนักงานระดับจัดการรวมถึงระดับ Skill Labor / Technical Labor ซึ่งสามารถเรียกเก็บค่าการเรียน-การสอนโดยไม่จำเป็นต้องพึ่งพางบประมาณ

๒) การส่งเสริมให้สถาบันการศึกษามีหลักสูตรระยะสั้น เพื่อให้สถานประกอบการควรจัดส่งพนักงานหรือแรงงานเข้าไปเสริมทักษะประเภท Reskill/Nextskill/Digital Skill ตลอดจนนักศึกษาที่จบในสาขาที่ไม่ตอบโจทย์การจ้างงานสามารถไปเรียนรู้ทักษะใหม่ ควรมีการทำ MOU กับกระทรวง อว.และ

สำนักงานอาชีวะศึกษารวมถึงสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย โดยเฉพาะสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (สสว) เพื่อร่วมมือในการจัดทำหลักสูตรระยะสั้นเฉพาะทางและรูปแบบการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับอุปสงค์ความต้องการของตลาดแรงงานแบบเฉพาะเจาะจงสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง

๓) ปรับหลักสูตรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีข้อเสนอแนะดังนี้

(๑) ควรมีการทบทวนบทบาทในลักษณะให้เป็น “National Work Based Education” ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของอุปสงค์ใหม่

(๒) หลักสูตรของกรมพัฒนาฝีมือต่างๆ ซึ่งปัจจุบันมีหลักสูตรมากมายและหลากหลายควรมีการรวบรวมเป็นหมวดหมู่และ/หรือ Cluster

(๓) หลักสูตรและรูปแบบการเรียนการสอนจะต้องเน้นคุณภาพมากกว่าเชิงปริมาณ ไม่ใช่เป็นการอบรมเพื่อเลี่ยงไม่ต้องเสียงเงินค่าปรับเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานโดยแยกบทบาทการพัฒนาทักษะ SMEs ให้มีความชัดเจน

(๔) หลักสูตรที่ควรให้สอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลงระเบียบโลกใหม่ (New World Order) เช่น มาตรฐานสิ่งแวดล้อมภายใต้ BCG MODEL , มาตรการบรรษัทภิบาล-ด้านสิ่งแวดล้อมและสังคม (ESG MEASURE) , มาตรการสิทธิมนุษยชนและศีลธรรม (Human & Ethic Right Measure) เป็นทักษะใหม่ที่สำคัญในสถานประกอบการเนื่องจากประเทศไทยเป็นส่วนหนึ่งของโซ่อุปทานโลก

๑๒.๑.๔ การจัดตั้งศูนย์พัฒนา “New Business Startup Center” เพื่อให้เป็นศูนย์กลางสร้างแหล่งงานใหม่ของชาติ เป็นการยกระดับให้กระทรวงแรงงานเพิ่มบทบาทนอกจากด้านคุ้มครองแรงงานให้เป็นหน่วยงานรักษาการจ้างงานและสร้างแหล่งงานใหม่ มีข้อเสนอแนะดังนี้

๑) เป็นกระแสของเยาวชนที่จบจากระบบการศึกษาชอบที่จะมีธุรกิจของตัวเองหรืองานประเภท Freelance/Gig Economy การส่งเสริมธุรกิจนี้ยังไม่มีหน่วยงานเจ้าภาพที่เป็นรูปธรรม

๒) ควรให้กองยุทธศาสตร์และแผนงาน ทำงานศึกษาเชิงลึกเพื่อให้กระทรวงแรงงานเป็นเจ้าภาพในการเป็นศูนย์พัฒนาทักษะธุรกิจสตาร์ทอัพ

๓) เป้าหมายการพัฒนาทักษะที่จำเป็น สำหรับการประกอบธุรกิจสตาร์ทอัพประเภทต่างๆให้เป็นทางเลือกของการพัฒนาทักษะเพื่อเป็นลูกจ้างกับการพัฒนาทักษะเพื่อเป็นนายจ้าง อาจเริ่มต้นธุรกิจขนาดเล็กและพัฒนาต่อยอดเป็น SMEs

๔) กระทรวงแรงงานควรเพิ่มบทบาทจากการคุ้มครองแรงงานเป็นหน่วยงานส่งเสริมและพัฒนาการสร้างแหล่งงานของชาติซึ่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพ เพียงแต่ต้องปรับรูปแบบด้วยการเชื่อมโยงกับสถาบันการศึกษาและองค์กรเอกชนที่มีศักยภาพ การดำเนินงานอาจให้เป็นส่วนหนึ่งของ “สถาบันพัฒนาทักษะชั้นสูง” (ดูรายละเอียดข้อ ๑๒.๑.๓ วงเล็บ ๑)

๑๒.๒ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย (Policy Recommendation)

๑๒.๒.๑ การผลักดันผลิตภาพแรงงานให้เป็นวาระแห่งชาติ กระทรวงแรงงานโดยกองยุทธศาสตร์และแผนงานและกรมพัฒนาฝีมือแรงงานควรมีการจัดทำแผนเชิงรุกให้กระทรวงแรงงานเป็นเจ้าภาพ เกี่ยวข้องกับด้านการพัฒนาทักษะในแต่ละสาขาซึ่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการอยู่แล้ว ควรดำเนินการจัดกลุ่มหมวดวิชาที่สอนแยกเป็นคลัสเตอร์ให้ชัดเจนโดยเฉพาะที่เกี่ยวกับ Next Skill เพื่อตอบโจทย์ยกระดับผลิตภาพแรงงานของไทยให้สูง

๑๒.๒.๒ ส่งเสริมให้ SME เข้าถึงทักษะและเทคโนโลยีก้าวหน้า เป็นข้อเสนอเชิงรุกให้กระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานหลักในการพัฒนาทักษะของธุรกิจขนาดกลางและย่อม (SMEs) ให้มีศักยภาพในการรักษาการจ้างงาน โดยเฉพาะทักษะ Digital Skill/Next Skill/Future Skill ที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีของยุค ๔.๐ รวมถึงการเข้าถึงเทคโนโลยีเพื่อเป็นการแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานและค่าจ้างที่มีแนวโน้มปรับตัวสูง หากดำเนินการได้จะทำให้ SME มีขีดความสามารถในการแข่งขันการดำเนินการดังกล่าวกระทรวงแรงงานควรมีการศึกษาและมีแผนงานอย่างเป็นรูปธรรม

๑๒.๒.๓ ปัญหาความไม่สอดคล้องของแรงงานใหม่ทั้งเชิงปริมาณและคุณสมบัติ

๑) กระทรวงแรงงานควรเป็นหน่วยงานเจ้าภาพหลักด้วยการเชื่อมโยงกับภาคเอกชน-หน่วยงานรัฐที่เกี่ยวข้องและสถาบันการศึกษาทั้งระดับมหาวิทยาลัยและอาชีวะศึกษา

๒) การประชุมร่วมรับฟังปัญหากับภาคเอกชนเกี่ยวข้องกับองค์กรและสมาคมต่างๆทั้งภาคการผลิตและบริการโดยเพื่อให้ทราบถึงปัญหาและข้อเสนอแนะของผู้ใช้งาน

๓) เพื่อให้การดำเนินการบรรลุวัตุประสงค์ จะต้องมีการตั้งคณะกรรมการร่วม (ตามข้อ ๑๒.๑.๑) โดยอย่างน้อยระดับปลัดกระทรวงแรงงานต้องเป็นประธานและกรรมการต้องมีผู้แทนของกระทรวง อว. และสำนักงานอาชีวะศึกษา ตัวแทนภาคเอกชนและหน่วยงานรัฐที่เกี่ยวข้องโดยมีการจัดทำแผนการดำเนินการต่างๆให้เป็นรูปธรรมเพื่อที่สถาบันการศึกษาจะได้มีการปรับเปลี่ยนหลักสูตร-กระบวนการเรียนการสอนและการฝึกงานแบบทวิภาคี

๑๒.๒.๔ ควรส่งเสริมให้มีค่าจ้างรายชั่วโมง เป็นความต้องการของภาคเอกชนโดยเฉพาะภาคบริการ เช่น โรงแรม-ภาคท่องเที่ยว ค้าปลีก-ค้าส่ง-ห้างสรรพสินค้า ภัตตาคาร/ร้านอาหาร ซึ่งช่วงเวลาการทำงานจะพีคเป็นช่วงๆ นอกเหนือจากเป็นการแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานจะเป็นผลทำให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มและส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับเยาวชน แนวทางข้อเสนอแนะ

๑) ควรมีการพิจารณายืดหยุ่นด้านเวลาทำงาน โดยให้คิดค่าจ้างรายชั่วโมงซึ่งจะสอดรับกับค่านิยมแรงงานรุ่นใหม่ซึ่งสามารถทำงานพาร์ทไทม์ควบคู่ไปกับการเรียนตลอดจนการจ้างแรงงานสูงวัยหรือแม่บ้าน

๒) ควรมีการทบทวนประเภทของงานที่อนุญาต ให้มีการจ้างงานแบบรายชั่วโมงโดยประกันรายได้ขั้นต่ำไม่น้อยกว่า ๔ ชั่วโมงต่อวันโดยได้รับสิทธิประโยชน์ต่างๆเหมือนแรงงานปกติ

๓) การจ้างงานจะต้องมีข้อตกลงการทำงานแบบพาร์ทไทม์ ซึ่งจะแตกต่างกับการจ้างงานเต็มวันซึ่งจะส่งเสริมต่อการนำแรงงานเยาวชนที่ว่างจากการเรียนหนังสือมาหารายได้พิเศษและประสบการณ์การทำงานรวมถึงแรงงานสูงวัยให้สามารถทำงานเหมาะสมกับศักยภาพและตัดมาเป็นกำลังแรงงานของชาติ

๑๒.๒.๕ การเพิ่มบทบาทของกระทรวงแรงงาน ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของศตวรรษที่ ๒๑ โดยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

๑) กระทรวงแรงงานควรเปลี่ยนบทบาทเป็นกระทรวงที่มีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ

ปัจจุบันเน้นบทบาทด้านคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการควรเพิ่มบทบาทด้าน “การพัฒนาส่งเสริมการจ้างงาน” ซึ่งอยู่ในภารกิจของกระทรวงแรงงานอยู่แล้วแต่ที่ผ่านมาทำหน้าที่เชิงรับในลักษณะ “การจัดหางานพื้นฐาน” ควรเปลี่ยนบทบาทด้านการส่งเสริมด้วยการส่งเสริมให้มีการจ้างงานและเพิ่มตำแหน่งงานรวมถึงการพัฒนาศักยภาพทักษะของนายจ้างเพื่อให้มีขีดความสามารถในการรักษาการจ้างงาน ควรให้กองยุทธศาตร์และแผนงานไปดำเนินการศึกษาความเป็นไปได้ในการปรับเปลี่ยนบทบาทอย่างเป็นรูปธรรม

๒) ควรมีการจัดทำดัชนีเชื่อมั่นการจ้างงานประจำเดือน

กำหนดให้มีการสำรวจและรมว.กระทรวงแรงงานแถลงข่าวประจำเดือนรวมถึงการแจงข้อมูลสถานการณ์แรงงานประจำเดือน (ปัจจุบันข้อมูลจัดทำโดยกองบริการข้อมูลตลาดแรงงาน)

กระทรวงแรงงานมีศักยภาพเพราะมีแรงงานจังหวัดเกือบทั่วประเทศ ควรมีการทำ MOU กับสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (ดัชนีด้านการผลิต) และสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย (ดัชนีด้านบริการ) ซึ่งองค์กรดังกล่าวมีสำนักงานเครือข่ายทั่วประเทศ

ควรมีการการร่วมมือทางวิชาการกับมหาวิทยาลัยที่มีศักยภาพ ดัชนีเชื่อมั่นการจ้างสามารถแยกทั้งระดับประเทศ รายจังหวัดและรายภาคตัวเลขที่ได้มายังสามารถแยกแยะเป็นรายอุตสาหกรรมหรือคลัสเตอร์

๑๒.๒.๖ ข้อเสนอแนะบทบาทของคณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ซึ่งมีมาตั้งแต่พ.ศ. ๒๕๒๐ เป็นองค์กรในลักษณะไตรภาคี ทำหน้าที่ด้านวิชาการและเสนอความเห็น “National Advisory” ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแรงงานของประเทศให้กับรมว.กระทรวงแรงงานและรัฐบาลและหน่วยงานของรัฐ/เอกชน ที่ผ่านมามีการใช้ประโยชน์จากสภาที่ปรึกษาฯ ต่ำกว่าศักยภาพ มีข้อเสนอแนะดังนี้

๑) สภาที่ปรึกษาฯ ควรกำหนดเป็นพันธกิจเป็นหน้าที่จัดทำข้อเสนอแนะรายไตรมาส ให้กับรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและปลัดกระทรวงฯในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสภาวการณ์ด้านแรงงานและด้านเศรษฐกิจซึ่งมีผลกระทบต่อการจ้างงาน

๒) ให้จัดทำรายงานการศึกษาและข้อเสนอแนะเชิงวิชาการประจำปี ซึ่งสอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆเพื่อเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาและพัฒนาด้านแรงงานสอดคล้องกับบทบาทภารกิจของกระทรวงแรงงาน รายงานการศึกษาต้องนำเสนอรัฐมนตรีและผู้บริหารกระทรวงแรงงานตลอดจนเผยแพร่ให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรแรงงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ภารกิจดังกล่าวสามารถดำเนินการได้โดยไม่ติดขัดกระทรวงแรงงานจำเป็นต้องจัดสรรงบประมาณให้พอเพียง

๓) บทบาทและหน้าที่ในการให้ข้อเสนอแนะกับหน่วยงานต่างๆของกระทรวงแรงงาน สภาที่ปรึกษาฯควรทำหน้าที่ “Advisor” ให้ข้อเสนอแนะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับแรงงานและการพัฒนาทักษะ

ครอบคลุมทุกมิติให้กับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานซึ่งโดยบทบาทและหน้าที่ดังกล่าวถือเป็นพันธกิจของสภาที่ปรึกษาแรงงาน

๑๒.๓ ข้อเสนอแนะความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้าง : กรณีลูกจ้างรับเหมาค่าแรง

แรงงานเหมาช่วงหรือซัพคอนแทคเป็นแรงงานที่ทำงานตามสัญญาจ้างมีระยะวลาสั้นตามสัญญาที่กำหนดอาจจะมีการต่อสัญญาใหม่เป็นช่วงๆ ส่วนใหญ่เมื่อสถานการณ์เปลี่ยนไปทั้งจากลักษณะงานหรืออายุของแรงงานที่มากขึ้นก็ต้องออกจากงาน แรงงานเหล่านี้ได้รับค่าจ้าง/ปรับค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างขั้นต่ำ ได้รับสวัสดิการไม่เท่ากับพนักงานประจำของบริษัทที่ตัวเองเข้าไปรับช่วงงาน ไม่สามารถร่วมกลุ่มเพื่อจัดตั้งสหภาพแรงงานได้ ปัจจุบันบางบริษัทมีการจัดตั้งบริษัทซ้อนขึ้นมาเพื่อรับเหมาช่วงงานตนเองเพื่อเลี่ยงการจ่ายค่าจ้างที่สูง ในทางปฏิบัติมีพรบ.คุ้มครองแรงงานพ.ศ.๒๕๔๑ เป็นเครื่องมือแต่ยังมีปัญหาความไม่ชัดเจนโดยเฉพาะมาตรา ๑๑/๑ โดยฝ่ายลูกจ้างเสนอให้ตัดคำว่า “ความเป็นธรรม” ออกไป

ข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ปัญหา

๑) ให้มีการจัดตั้งกองทุนประกันความเสี่ยงให้กับลูกจ้างประเภทรับเหมาค่าแรงโดยให้นายจ้างนำเงินเข้ากองทุนโดยให้จ่ายแก่ลูกจ้างเป็นก้อนเมื่อลูกจ้างอายุมากและต้องออกจากงานโดยให้มีการศึกษารูปแบบที่เหมาะสม

๒) ให้มีการขึ้นทะเบียนผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาช่วงเพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการควบคุมให้อยู่ในมาตรฐานด้านแรงงาน

๓) กรณีการประมูลของรัฐไม่ควรนำเอาประเด็นการเสนอราคาต่ำสุดมาใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณา โดยให้เสนอราคาครอบคลุมในเรื่องภาษี ค่าจ้างขั้นต่ำ ประกันสังคมและสวัสดิการอื่นๆตามกฎหมายแรงงานเป็นเกณฑ์พิจารณา

๔) งบประมาณของภาครัฐจะต้องเพียงพอในการปรับค่าจ้างให้เป็นไปตามการปรับค่าจ้างขั้นต่ำและการจ้างแรงงานเหมาค่าแรงไม่ใช่เป็นการจ้างทำของ เช่น กรณีลักษณะงานบริการ เช่นพนักงานทำความสะอาด คนสวน พนักงานขับรถยนต์ หรือรปภ.

๕) ควรจะมีการแก้กฎหมายเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในกรณีแรงงานเหมาช่วงซึ่งมีปัญหาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันโดยกระทรวงแรงงานควรจัดตั้งคณะทำงานศึกษาอย่างจริงจังถึงปัญหาและการแก้กฎหมายขณะเดียวกันทางสภาที่ปรึกษาแรงงานแห่งชาติควรเสนอผ่านกรรมาธิการสภาผู้แทนราษฎรเพื่อให้เป็นอีกช่องทางหนึ่งในการแก้ปัญหา

(รายละเอียดสามารถดูได้จากภาคผนวก ๑ หน้า ๑๑๙)