

การบริหารแรงงานตามประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ และฉบับที่ ๓๖๖

การบริหารแรงงานตามประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓

เมื่อวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๕ คณะปฏิวัติ (ซึ่งมีจอมพลถนอม กิตติขจร เป็นหัวหน้า)

ได้ออกประกาศกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานฉบับหนึ่ง เรียกว่า "ประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ ๑๐๓" ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

๑. ให้ความคุ้มครองแรงงานแก่ลูกจ้าง
๒. กำหนดความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง
๓. เพื่อปรับปรุงการให้แรงงานให้สอดคล้องกับการพัฒนา เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง
๔. แก้ไขข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง โดยวิธีปรองดอง และเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย
๕. จัดให้มีกองทุนเงินทดแทน

เพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ดังกล่าว ประกาศคณะปฏิวัติฉบับนี้ ได้ยกเลิกประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ ๑๕ และพระราชบัญญัติกำหนดวิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน พ.ศ. ๒๕๐๘ สำหรับการยกเลิกประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ ๑๕ เนื่องจากทางราชการพิจารณาเห็นว่าบางบทบัญญัติไม่เหมาะสม และไม่อาจให้ความคุ้มครองลูกจ้างได้ ดังที่คณะปฏิวัติได้ระบุไว้ในวัตถุประสงค์ของประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ ๑๐๓ ว่า "... สมควรปรับปรุงส่งเสริมให้สอดคล้องกับการพัฒนาในทาง เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ของประเทศ เพื่อให้การให้แรงงานเป็นไปอย่างเหมาะสม..." ดังนั้นกรมแรงงานจึงได้กำหนดนโยบายไว้ดังนี้

แผนพัฒนาการ เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๑๕ - ๒๕๑๙) สำนักงา
สภาพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี (นครหลวงฯ : สำนักทำเนียบนายกรัฐมนตรี,
๒๕๑๕), หน้า ๑๘๕

นโยบายและแผนงานการบริหารแรงงาน

นโยบาย กรมแรงงานได้กำหนดนโยบายทั่วไปไว้ดังนี้

- (๑) ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของของรัฐและเอกชน เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมาย
- ส่วนรวม
- (๒) คุ้มครองการไ้แรงงานให้เป็นธรรม มีความปลอดภัยและประกันความมั่นคงในการทำงานรวมทั้งส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง
- (๓) แนะนำ ช่วยเหลือ และส่งเสริมให้ประชากรในวัยทำงานมีงานทำตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล
- (๔) ส่งเสริมการประกอบอาชีพของคนไทย ส่งวนอาชีพที่สามารถทำได้ไว้ให้แกคนไทย
- (๕) ฝึกอาชีพและยกระดับฝีมือทางช่างให้แก่ผู้ที่ไม่สามารถเข้ารับการศึกษารึอบรมในสถาบันอื่นได้
- (๖) เสนอปัญหาและขอเท็จจริงในคานกำลังคนและแรงงานเพื่อการวางนโยบายและแผนงานในระดับชาติ

การบริหารแรงงานตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ ๑๐๓

เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปตามนโยบายและแผนงานดังกล่าวข้างตน และเพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ ๑๐๓ การจัดองค์การบริหารงานภายในกรมแรงงานจึงประกอบด้วย

คณะกรรมการ ซึ่งทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำ และร่วมพิจารณากำหนดนโยบายและแผนงานหลักของกรมฯ ได้แก่

๑. คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ในการตั้งคณะกรรมการชุดนี้เพื่อ

๒ กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย, รายงานการบริหารแรงงานประจำปีงบประมาณ ๒๕๑๕ (ไม่ปรากฏปีที่พิมพ์ และสถานที่พิมพ์), หน้า ๓

๓ กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย, รายงานการบริหารแรงงานประจำปีงบประมาณ ๒๕๑๕ (ไม่ปรากฏสถานที่พิมพ์ และปีที่พิมพ์), หน้า ๑๖

(๑) รัชชาคขอพิพาทแรงงาน ซึ่งเกิดขึ้นในกิจการที่ประกาศของกระทรวงมหาดไทยได้ระบุนายจ้างปิดงานงดจ้างหรือถูกจ้างนั้คหยุดงาน คือ กิจการรถไฟ การท่าเรือ การประปา การโทรศัพท์หรือคมนาคม การผลิตหรือการจำหน่ายพลังงานหรือกระแสไฟฟ้าแก่ประชาชน การผลิตหรือการกลั่นน้ำมันเชื้อเพลิง และกิจการอื่นตามที่กระทรวงมหาดไทยจะได้กำหนด

(๒) วินิจฉัยรัชชาคในเรืองการกระทำอันไม่เป็นธรรม

อำนาจและหน้าที่ของคณะกรรมการ

(๑) ให้คำปรึกษาแก่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยเกี่ยวกับแรงงานสัมพันธ์

(๒) มีอำนาจรัชชาคขอพิพาทแรงงานในกิจการที่กฎหมายห้ามถูกจ้างนั้คหยุดงานและห้ามนายจ้างปิดงานงดจ้าง

(๓) มีอำนาจรัชชาคขอพิพาทแรงงานตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยสั่ง ซึ่งจะมีในกรณีการปิดงานงดจ้าง หรือการนั้คหยุดงานเกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงแก่ประชาชนหรือเป็นภัยต่อความมั่นคงของประเทศ หรือขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน

(๔) มีอำนาจวินิจฉัยคำร้องเกี่ยวกับการกระทำอันไม่เป็นธรรม ซึ่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะทองพิจารณา และวินิจฉัยรัชชาคภายใน ๙๐ วัน นับแต่วันที่รับคำร้องกล่าวหา

(๕) มีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์เพื่อหาข้อเท็จจริงและเสนอความเห็นในเรื่องที่มอบหมาย และอาจมีหนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิมาแสดงความคิดเห็นในเรื่องที่เกี่ยวข้องได้

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เคยตั้งมาแล้ว ๒ ชุด ชุดปัจจุบันประกอบด้วย นายคำรินฉยมณี รองปลัดกระทรวงมหาดไทย เป็นประธานกรรมการ และมีกรรมการจำนวน ๑๕ นาย ซึ่งเป็นข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ อาจารย์มหาวิทยาลัย ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง สำหรับเลขานุการของคณะกรรมการชุดนี้ได้แก่หัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

คำสั่งกระทรวงมหาดไทย ที่ ๒๕๘/๒๕๑๗ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ลงวันที่ ๑๑ กันยายน พ.ศ. ๒๕๑๗

เพื่อแบ่งเบาภาระหน้าที่และเพื่อความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้แต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นชุดหนึ่งมีหน้าที่หาข้อเท็จจริง และเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เพื่อประกอบการพิจารณาสั่งการ

๒. คณะกรรมการค่างจ้าง การตั้งคณะกรรมการค่างจ้างขึ้นก็เพื่อให้เป็นผู้พิจารณา กำหนดอัตราค่างจ้างขั้นต่ำของลูกจ้างให้เหมาะสมกับค่าครองชีพ และสภาพทาง เศรษฐกิจและสังคม ของประเทศ

อำนาจและหน้าที่

๑) พิจารณากำหนดค่างจ้างขั้นต่ำซึ่งลูกจ้างควรจะได้รับโดยคำนึงถึงข้อเท็จจริงต่าง ๆ ทั้งนี้ เพื่อให้ลูกจ้างสามารถเลี้ยงดูตนเองและสมาชิกในครอบครัวอีกสองคนให้ดำรงชีพอยู่ได้ตามปกติ วัสดุ เช่นเดียวกับคนทั่วไปในสังคม

๒) ศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่างจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ เปรียบเทียบกับค่างจ้างของลูกจ้างอื่นที่ทำงานอยู่ในลักษณะและสภาพเดียวกัน ประกอบกับมาตรฐานการครองชีพ ทองที่ ต้นทุนการผลิต และความสามารถของธุรกิจ ราคาสินค้า ตลอดจนระดับการจ้างงานและ สภาพทาง เศรษฐกิจและสังคมของประเทศในขณะนั้น

๓) สืบรวจและวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับค่างจ้าง แบบของการใช้จ่าย ค่าใช้จ่าย ราย ใดและข้อเท็จจริงทางสังคมและเศรษฐกิจ เพื่อประกอบการพิจารณากำหนดค่างจ้าง

๔) มีอำนาจกำหนดระเบียบและแบบในการพิจารณา ตลอดจนค่าธรรมเนียมจ้างและลูก จ้างขอให้มีการพิจารณากำหนดค่างจ้าง

๕) คณะกรรมการค่างจ้างจะต้องทำรายงานเสนอรัฐมนตรีเกี่ยวกับภาวะของค่างจ้าง ตลอดจนเสนอ เกี่ยวกับแนวโน้มของค่างจ้างและมาตรการที่ควรจะได้ดำเนินการ

๖) มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงาน เพื่อศึกษาพิจารณาและเสนอ ความเห็นในเรื่องที่ได้รับมอบหมายใด

เพื่อให้การดำเนินงานของคณะกรรมการ เป็นไปด้วยความรวดเร็ว และได้ผลสมความมุ่ง หมายได้กำหนดให้มี "สำนักงานคณะกรรมการค่างจ้าง" ขึ้นในกรมแรงงาน ทำหน้าที่เป็นเลขานุการ และปฏิบัติงานตามที่คณะกรรมการมอบหมาย

คณะกรรมการชุดนี้แต่งตั้งโดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ซึ่งมีศาสตราจารย์ นิคม จันทรวิทุร อธิบดีกรมแรงงาน เป็นประธานกรรมการและมีกรรมการอีก ๘ คน ซึ่งประกอบด้วยนัก เศรษฐศาสตร์ ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง และมีผู้อำนวยการกองวิชาการและสถิติแรงงาน เป็นเลขานุการคณะกรรมการชุดนี้

๓. คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน การตั้งคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนนี้ มีจุดหมายที่จะให้การดำเนินงานด้านเงินทุนทดแทนเป็นไปอย่างถูกต้อง มีรากฐานมั่นคงและมีความยุติธรรมแก่ ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ฉะนั้นคณะกรรมการชุดนี้ จึงประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายรัฐบาล ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง และผู้ทรงคุณวุฒิอีกหลายท่าน

อำนาจและหน้าที่

- (๑) เสนอแนะนโยบายการดำเนินงานทั่ว ๆ ไปของสำนักงานกองทุนเงินทดแทน
- (๒) ให้คำปรึกษาแนะนำแก่รัฐมนตรีในการออกประกาศกระทรวงมหาดไทยเพื่อการนี้
- (๓) พิจารณาคำอุทธรณ์ของลูกจ้าง ซึ่งอุทธรณ์คำวินิจฉัยของสำนักงานกองทุนเงินทด

แทน

- (๔) พิจารณาคำอุทธรณ์ของนายจ้าง ซึ่งอุทธรณ์คำสั่ง คำวินิจฉัย หรือการประเมิน

เงินสมทบของสำนักงานกองทุนเงินทดแทน

- (๕) มีอำนาจแต่งตั้งอนุกรรมการ เพื่อปฏิบัติงานตามแต่คณะกรรมการจะมอบหมาย
- (๖) ปฏิบัติงานอื่นตามที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนประกอบด้วยอธิบดีกรมแรงงานเป็นประธาน และกรรมการอื่น ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งอีกไม่น้อยกว่าสี่คน แต่ไม่เกินแปดคน ซึ่งต้องมีความรู้ความเข้าใจอย่างหนึ่งใดในด้านกฎหมาย การแพทย์ การแรงงาน การเงินทดแทน การเศรษฐกิจ การคลัง การธนาคาร การงบประมาณ หรือการประกันภัย เว้นแต่ผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง และมีนายอำพล สิงห์โกวิท เป็นเลขานุการ

๔. คณะกรรมการเปรียบเทียบ มีจุดมุ่งหมายเพื่อพิจารณาให้ความเป็นธรรมแก่ฝ่ายลูกจ้าง ที่กระทำความผิดตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ คณะกรรมการประกอบด้วยอธิบดี

กรมแรงงาน อธิบดีกรมตำรวจ หรือผู้แทน และอธิบดีกรมอัยการหรือผู้แทน

อำนาจและหน้าที่ คณะกรรมการมีอำนาจและหน้าที่ในการ เปรียบเทียบปรับฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้างซึ่งกระทำความผิดตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานและแรงงานสัมพันธ์

๕. คณะกรรมการพัฒนาฝีมือแรงงานแห่งชาติ ในการตั้งคณะกรรมการชุดนี้ขึ้นก็เพื่อให้ทำหน้าที่พิจารณาเสนอแนะรัฐบาลในการกำหนดนโยบาย และแผนงานฝึกและพัฒนาฝีมือแรงงาน วางมาตรฐานระดับชาติและจัดระดับฝีมือของแรงงานตลอดจนดำเนินการ เพื่อให้เป็นไปตามนโยบาย แผนงาน และมาตรฐานดังกล่าว

อำนาจและหน้าที่

(๑) ส่งเสริมการฝึกอาชีพในหน่วยราชการ และส่งเสริมความร่วมมือและประสานงานฝึกอาชีพระหว่างหน่วยงานของรัฐให้มากขึ้น

(๒) ส่งเสริมความร่วมมือและประสานงานฝึกอาชีพระหว่างเอกชน และระหว่างรัฐกับเอกชน

(๓) เสนอแนะโครงการทดลองและวิธีการฝึกอาชีพระบบใหม่ที่เหมาะสม

(๔) ส่งเสริมการฝึกอาชีพในกิจการและการฝึกช่างฝีมือ

(๕) กำหนดมาตรฐานและทดสอบฝีมือระดับชาติของช่างฝีมือและครูฝึก

(๖) ส่งเสริมการให้บริการวิชาการเกี่ยวกับการฝึกอาชีพ

(๗) ส่งเสริมการแนะแนวอาชีพ และทดสอบความถนัดทางเทคนิค

(๘) มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการถาวร คณะกรรมการเฉพาะเรื่อง คณะอนุกรรมการ หรือคณะทำงาน เพื่อช่วยปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามเป้าหมาย

คณะกรรมการประกอบด้วยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย เป็นประธานกรรมการ คณะกรรมการประกอบด้วยปลัดกระทรวง อธิบดี จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงมหาดไทย กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงกลาโหม กระทรวงการคลัง และกระทรวงเกษตร เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีนายกสมาคมทางธุรกิจ ตลอดจนนายจ้างและลูกจ้าง สำหรับเดชาอนุการของคณะกรรมการชุดนี้ได้แก่เดชาธิการสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

แห่งชาติ โดยมีหัวหน้าคณะผู้เชี่ยวชาญสหประชาชาติ เป็นที่ปรึกษาของคณะกรรมการ

เพื่อให้การดำเนินงานของคณะกรรมการ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้ตั้ง "สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาฝีมือแรงงานแห่งชาติ" ขึ้นทำหน้าที่เป็นเลขานุการ นอกจากนี้ยังได้แต่งตั้งคณะกรรมการและคณะอนุกรรมการอื่น ๆ อีก คณะกรรมการใหญ่มี ๖ คณะ คือ

๑. คณะกรรมการบริหาร มีหน้าที่สำคัญเกี่ยวกับการรับนโยบาย และขอมติของคณะกรรมการพัฒนาฝีมือแรงงานแห่งชาติมาปฏิบัติและติดตามผล ศึกษาขอเท็จจริงและเสนอแนะนโยบายแผนงาน และแนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานและกำกับการปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาฝีมือแรงงานแห่งชาติ

๒. คณะกรรมการกำหนดมาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน มีหน้าที่เสนอแนะการกำหนดมาตรฐานและระดับฝีมือแรงงานรวมทั้งครูฝึกอาชีพ และการกำหนดระบบวิธีทดสอบฝีมือ ตลอดจนการให้ประกาศนียบัตร และเสนอแนะกฎหมายหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการดำเนินการดังกล่าว

คณะกรรมการชุดนี้ได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการขึ้นตามสาขาอาชีพตามที่กำหนดมาตรฐานจำนวน ๘ คณะ

๓. คณะกรรมการฝึกอาชีพในกิจการ มีหน้าที่เสนอแนะระบบการที่เหมาะสม เพื่อส่งเสริมการฝึกช่างฝีมือ และฝึกบุคคลในกิจการ และการฝึกยกระดับฝีมือแก่คนงาน เสนอแนะกำหนดมาตรฐานและแผนงานระดับชาติ กฎหมายหรือระบบการที่จำเป็น รวมทั้งวิธีการที่จะยังผลให้เกิดความร่วมมือและการประสานงานระหว่างรัฐและเอกชน

คณะกรรมการชุดนี้ ได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการพิจารณาหลักการฝึกช่างฝึกหัดขึ้น เพื่อพิจารณาวางหลักการฝึกช่างฝีมือหรือช่างฝึกหัด

๔. คณะกรรมการดำเนินงานฝึกอาชีพ มีหน้าที่พิจารณากำหนดหลักสูตรและมาตรฐานฝึกอาชีพ

คณะกรรมการพัฒนาฝีมือแรงงานแห่งชาติได้แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานฝึกอาชีพตามสาขาต่าง ๆ รวม ๓ คณะ

๕. คณะกรรมการทดสอบมาตรฐานฝีมือ มีหน้าที่ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือช่างในสาขาอาชีพที่กำหนดมาตรฐานไว้แล้ว



คณะกรรมการพัฒนาฝีมือแรงงานแห่งชาติได้แต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นดำเนินงานที่
มาตรฐานฝีมือตามสาขาอาชีพ จำนวน ๓ คณะ

๖. คณะกรรมการแข่งขันฝีมือช่างและนิทรรศการอาชีพแห่งชาติประจำปี ๒๕๑๔ มีหน้าที่
ดำเนินงานจัดงานแข่งขันฝีมือช่างและจัดนิทรรศการอาชีพแห่งชาติ ประจำปี ๒๕๑๔

๖. คณะกรรมการที่ปรึกษาการจัดประเภทมาตรฐานอาชีพและอุตสาหกรรมแห่งชาติ ใน
การตั้งคณะกรรมการชุดนี้ มีจุดมุ่งหมายที่จะพิจารณารับรองการจัดประเภทมาตรฐานอาชีพและ
อุตสาหกรรมที่กรมแรงงานจัดทำขึ้น

อำนาจและหน้าที่

(๑) ให้คำปรึกษาแนะนำ และพิจารณารับรองหลักเกณฑ์การจัดประเภทมาตรฐาน
อาชีพ และการจัดประเภทมาตรฐานอุตสาหกรรม รวมทั้งการตรวจพิจารณารับรองนิยามอาชีพและ
นิยามอุตสาหกรรม

(๒) มีอำนาจแต่งตั้งคณะทำงาน เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบรรลุผล
สำเร็จตามเป้าหมาย

คณะกรรมการชุดนี้แต่งตั้งโดยคณะรัฐมนตรี มีปลัดกระทรวงมหาดไทยเป็นประธานกรรม
การ กรรมการอื่น ๆ เป็นผู้แทนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้แทนสำนักงานสภาพัฒนาการ
เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ผู้แทนสำนักงาน ก.พ. ผู้แทนกระทรวงอุตสาหกรรม เป็นต้น นอก
จากนี้ยังมีผู้แทนสภาการคาว ผู้แทนบรรษัทเงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย เป็นต้น สำหรับ
เลขาธิการได้แก่ผู้อำนวยการกองวิชาการและสถิติแรงงาน

หน่วยงานบริหาร

๑. สำนักงานเลขาธิการกรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสารบรรณ งานการ
เจ้าหน้าที่ งานการคลัง งานพัสดุ งานยานพาหนะ และงานอื่นซึ่งมิได้อยู่ในความรับผิดชอบของ
หน่วยงานใด

สำนักงานเลขาธิการกรม แบ่งส่วนราชการดังนี้

- แผนกสารบรรณ

- แผนกการเจ้าหน้าที่

- แผนกการคลัง

๒. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการฝึกอาชีพทุกประเภทตามที่กล่าวไว้ในแผนงานข้างต้น การจัดทำอุปกรณ์ช่างฝึกอาชีพ การปฏิบัติงานตามเดชาานุการและวิชาการให้แก่คณะกรรมการพัฒนาฝีมือแรงงานแห่งชาติ และคณะกรรมการต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน และการกำหนดมาตรฐานและทดสอบ

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน แบ่งส่วนราชการดังนี้

- งานธุรการ

- งานวิชาการ

- งานพัฒนาหลักสูตรการฝึก

- งานพัฒนาตำราและอุปกรณ์ช่วยฝึก

- งานฝึกอาชีพ

- ช่างกลโรงงาน

- ช่างเครื่องยนต์

- ช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์

- งานฝึกครูฝึก

- งานฝึกหัวหน้างาน

- งานฝึกในสถานประกอบการ

- งานสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาฝีมือแรงงานแห่งชาติ

- งานเดชาานุการคณะกรรมการ

- งานวิจัยและวางแผน

- งานกำหนดมาตรฐานและทดสอบฝีมือ

๓. กองการจัดหางาน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดหางานให้แก่ประชาชน นิสิต นักศึกษา และนักเรียนที่ประสงค์จะทำงาน ควบคุมสำนักงานจัดหางานเอกชน แนะนำอาชีพ

จดทะเบียนรางวัล และคนงานฝีมือและเป็นศูนย์กลางให้ชาวสภารวดแรงงาน
กองการ จัดหางานแบ่งส่วนราชการดังนี้

- งานธุรการ
- สำนักงานจัดหางานกรมแรงงาน
- สำนักงานทะเบียนจัดหางานเอกชน
- ศูนย์จดทะเบียนรางวัลและคนงานฝีมือ
- งานแนะแนวอาชีพ
- งานจัดหางานนักเรียน

นอกจากนี้ กองการ จัดหางานยังมีสำนักงานจัดหางานสาขาอยู่ในกรุงเทพมหานคร ๓
แห่ง จังหวัดสมุทรปราการ ๑ แห่ง จังหวัดอุดรธานี ๑ แห่ง จังหวัดเชียงใหม่ ๑ แห่ง จังหวัด
อุบลราชธานี ๑ แห่ง และจังหวัดปัตตานี ๑ แห่ง

๔. กองคุ้มครองแรงงาน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการตรวจตราดูแลให้การไต่
แรงงานตามสถานประกอบการต่าง ๆ ถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน ให้คำปรึกษาแนะนำแก่นาย
จ้างและลูกจ้างในเรื่องที่เกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน

กองคุ้มครองแรงงาน แบ่งส่วนราชการดังนี้

- งานธุรการ
- งานตรวจแรงงาน
- งานค่าทดแทน
- งานแรงงานหญิงและเด็ก
- งานนิติการ

๕. กองแรงงานสัมพันธ์ มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โกลด์เคลย์และระดับข้อพิพาทแรงงาน และพิจารณาอนุญาตการก่อตั้งสมาคมลูกจ้างและสมาคมนายจ้าง

ปัจจุบันงานด้านแรงงานสัมพันธ์ได้แยกออกจากงานคุ้มครองแรงงาน เมื่อวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๑๒ เหตุผลในการแยกงานดังกล่าวออกจากกันมีดังนี้

๑. งานคุ้มครองแรงงาน เป็นการคุ้มครองลูกจ้างให้ได้รับความเป็นธรรมจากการไต่สวนของนายจ้าง ซึ่งนายจ้างต้องปฏิบัติต่อลูกจ้าง (อย่างน้อย) ตามมาตรฐานขั้นต่ำ หรือขั้นต่ำตามความที่กฎหมายกำหนด ปัญหาความคุ้มครองแรงงานโดยมากจะเกิดต่อเมื่อนายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ส่วนแรงงานสัมพันธ์นั้น นายจ้างจะปฏิบัติต่อลูกจ้างครบถ้วนตามมาตรฐานขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนดไว้แล้วก็ตาม นายจ้าง ลูกจ้าง ยังอาจตกลงกันปฏิบัติสูงกว่ามาตรฐานขั้นต่ำได้ จุดมุ่งหมายของแรงงานสัมพันธ์นั้นมุ่งให้นายจ้างกับลูกจ้างทำงานร่วมกันอย่างสันติ ป้องกันและขจัดปัญหาข้อขัดแย้ง ข้อพิพาท และความรู้สึกเหลื่อมล้ำต่ำสูงในฐานะของแต่ละฝ่าย

๒. งานคุ้มครองแรงงาน มีตัวบทกฎหมายเป็นมาตรการในการลงโทษ เมื่อมีการฝ่าฝืนซึ่งอาจเริ่มตั้งแต่การแนะนำ คัดเลือก ออกคำสั่ง จนถึงขั้นดำเนินคดีทั้งทางแพ่งและทางอาญา แต่งานแรงงานสัมพันธ์นั้นรัฐไม่มีอำนาจที่จะตัดสินปัญหา ข้อขัดแย้ง ข้อพิพาทแรงงาน ว่าใครผิดใครถูก โดยปกติข้อพิพาทแรงงานจะยุติได้ด้วย การเจรจาต่อรองอันมีรากฐานอยู่บนข้อตกลงตามความสมัครใจของคู่กรณี

๓. เนื่องจากการทำงานด้านคุ้มครองแรงงานรวมอยู่ด้วยกันกับงานแรงงานสัมพันธ์นั้น จากข้อเท็จจริงจะมีผลเสียในทางความรู้สึกกระทบกระเทือนในผลทางปฏิบัติอย่างยิ่ง คือทั้งนายจ้างหนึ่งสื่อพิมพ์ หรือความเข้าใจของประชาชนทั่วไป เห็นว่ากรมแรงงานไม่ไต่สวนเป็นกลาง คือเขาข้างลูกจ้าง เพราะเขาใจจากองคุ้มครองแรงงานตั้งขึ้นเพื่อให้ความคุ้มครองลูกจ้าง หรือเป็นปากเสียงแทนลูกจ้าง และคนส่วนมากก็ยังเข้าใจอีกด้วยว่า ปุระกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ ๑๐๓ ที่เป็นแม่บทใหญ่ของกฎหมายแรงงานมีวัตถุประสงค์จะช่วยเหลือลูกจ้าง จากเหตุผลในการขอแยกงานแรงงานสัมพันธ์ออกจากงานคุ้มครองแรงงาน (เอกสารพิมพ์โรเนียว) โมระบุปพิพิมพ์และสถานพิมพ์), หน้า ๑

กองแรงงานสัมพันธ์แบ่งส่วนราชการดังนี้

- งานวินิจัยชัชรยทุกข
- งานไกล่เกลี่ยและระงับข้อพิพาทแรงงาน
- งานสมาคมแรงงาน
- งานส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ (งานอบรมแรงงานและคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์)

๖. กองวิชาการและสถิติแรงงาน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการศึกษาค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัยด้านแรงงาน รวบรวมข้อเท็จจริงและข้อมูลสถิติด้านแรงงาน วางแผนงาน ฝึกอบรมแรงงาน กำหนดมาตรฐานสถิติแรงงาน และปฏิบัติงานด้านการติดต่อประสานงานกับองค์กรและสถาบันต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการแรงงาน

กองวิชาการและสถิติแรงงานแบ่งส่วนราชการดังนี้

- งานธุรการ
- งานวางแผน
- งานวิจัยแรงงาน
- งานมาตรฐานสถิติ
- งานสถิติแรงงาน
- งานวิเทศสัมพันธ์

ศูนย์ประสานงานสวนภูมิภาค

๗. สำนักงานกองทุนเงินทดแทน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการศึกษาและพิจารณา กำหนดประเภทของกิจการ อัตราเงินสมทบ และวิธีการเรียกเก็บเงินสมทบที่นายจ้างจะต้องจ่ายไว้เป็นกองทุนสำหรับจ่ายแก่ลูกจ้าง ซึ่งประสบอันตราย เนื่องจากการทำงาน และเสนอให้คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนพิจารณา เพื่อยกเป็นกฎหมายใช้บังคับ นอกจากนี้ยังมีหน้าที่ในการ เรียกเก็บเงินสมทบจากนายจ้างตามอัตราที่กำหนดไว้ เก็บรักษาเงินสมทบกองทุนเงินทดแทนและ จ่ายเงินค่าทดแทนจากกองทุนเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างที่ประสบอันตราย เนื่องจากการทำงาน นอกจากนี้ยังมีอำนาจหน้าที่ที่จะ เรียกเก็บเงินสมทบเพิ่มขึ้นตามอัตราที่กำหนดไว้ในกรณีที่นายจ้างไม่

จ่ายตามกำหนดเวลา หรือจ่ายไม่ครบ และอาจดำเนินการแก้อย่างอื่นกฎหมายได้

สำนักงานกองทุนเงินทดแทนแบ่งส่วนราชการดังนี้

- งานธุรการ
- งานวินิจฉัยเงินกองทุน
- งานการเงินกองทุน
- งานบัญชีกองทุน
- งานกำหนดอัตราเงินสมทบ

๘. กองงานคนต่างด้าว มีหน้าที่เกี่ยวกับการพิจารณาการทำงานของคนต่างด้าว ยกใบอนุญาต และจดทะเบียนอาชีพคนต่างด้าว ตลอดจนติดตามผลและความประพฤติการให้เป็นไปตามกฎหมาย

กองงานคนต่างด้าวแบ่งส่วนราชการดังนี้

- งานธุรการ
- งานยกใบอนุญาต
- งานคณะกรรมการพิจารณาการทำงานของคนต่างด้าว
- งานติดตามผลและการปฏิบัติตามกฎหมาย

สำหรับหน่วยงานบริหารส่วนภูมิภาค ก็คือแรงงานจังหวัด ซึ่งในปีงบประมาณ ๒๕๑๗ มี ๒๐ จังหวัด คือ แรงงานจังหวัดชลบุรี ราชบุรี ลำปาง นครราชสีมา สงขลา นครสวรรค์ พิษณุโลก ภูเก็ต ชนบทแกน สมุทรปราการ นนทบุรี ปทุมธานี เชียงใหม่ สระบุรี นครปฐม อุตรดิตถ์ เชียงราย สมุทรสาคร อุบลราชธานี และนครศรีธรรมราช

การคุ้มครองแรงงาน

ความสำคัญของการคุ้มครอง

การที่นายจ้างมีอำนาจบังคับบัญชาเห็นลูกจ้างโดยเฉพาะอำนาจพิจารณาความดีความชอบ และอำนาจที่จะลงโทษลูกจ้างนั้น ทำให้ลูกจ้างอยู่ในฐานะที่เสียเปรียบนายจ้าง นายจ้างมักใช้อำนาจไปในทางที่ไม่เหมาะสมเกินขอบเขตจนกลายเป็นการเอารัดเอาเปรียบลูกจ้าง ฉะนั้น จึงจำเป็นที่จะต้องมีมาตรการบางอย่างเพื่อคุ้มครองให้เกิดความเป็นธรรมในการใช้แรงงาน สำหรับประเทศที่กำลังพัฒนาเช่นประเทศไทย การคุ้มครองแรงงานเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมกำลังอยู่ในระยะต้นตัว แรงงานที่มีฝีมือขาดแคลน แรงงานที่มีอยู่ส่วนมาก เป็นแรงงานที่ไม่มีฝีมือ การแข่งขันกันระหว่างนายจ้างที่ปราศจากการควบคุม นายจ้างจะพยายามให้ลูกจ้างทำงานนาน ๆ เพื่อให้ได้ผลผลิตมากที่สุด โดยเสียค่าจ้างและค่าจ้างต่ำที่สุด

วิธีการคุ้มครอง

การคุ้มครองแรงงานมีหลายวิธี แยกแบ่งวิธีที่ใหญ่ ๆ ได้ ๒ วิธี คือ วิธีที่ใ้กฎหมายโดยตรง และวิธีที่ไม่ใ้กฎหมาย^๒

วิธีที่ใ้กฎหมาย หมายความถึงการที่รัฐออกกฎหมายระเบียบหรือข้อบังคับต่าง ๆ เกี่ยวกับการใช้แรงงานทั่วไป การใช้แรงงานหญิง การใช้แรงงานเด็ก การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด การจ่ายค่าชดเชย การจ่ายเงินทดแทน การจัดสวัสดิการ ตลอดจนการควบคุมให้นายจ้างจัดทำเอกสารเกี่ยวกับการทำงานต่าง ๆ ทั้งนี้เพื่อคุ้มครองให้เกิดความเป็นธรรมในการใช้แรงงาน การคุ้มครองโดยอาศัยกฎหมายโดยตรงนี้เป็นวิธีการสำคัญของประเทศไทย และประเทศกำลังพัฒนา สำหรับประเทศไทยในปัจจุบันได้มีประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ ๑๐๓ เป็นหลักในการคุ้มครองแรงงาน และประกาศกระทรวงมหาดไทยซึ่งออกโดยอาศัยอำนาจตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ ๑๐๓

^๒ เคนา แก้วชาญศิลป์, "การคุ้มครองชั่วโมงทำงาน", วิทยานพนธ์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ๒๕๑๑, หน้า ๕๘

วิธีที่ไม่ใช่นโยบายโดยตรง วิธีการคุ้มครองแรงงานนั้น นอกจากการใช้นโยบายคุ้มครอง
แรงงานโดยตรงแล้ว ยังมีอีกหลายวิธี เช่นการทำสัญญาจ้างแรงงาน การตั้งคณะกรรมการพิเศษ
และการตั้งสหภาพแรงงาน หรือสมาคมลูกจ้างในประเทศไทย เป็นต้น

แต่วิธีการที่ไม่ใช่นโยบายโดยตรงนี้ ถ้ามองอย่างผิวเผินแล้วจะไม่เห็นว่าเป็นวิธีการคุ้มครอง
แรงงาน แต่ก็มีผลส่งเสริมสนับสนุนให้การจ้างแรงงานเป็นไปด้วยดี มีสภาพการทำงานที่ปลอดภัย
มีสวัสดิการที่ดี จึงนับได้ว่าเป็นวิธีการคุ้มครองแรงงาน กล่าวคือ

๑. สัญญาจ้างแรงงาน ซึ่งเป็นสัญญาระหว่างนายจ้างและลูกจ้างที่จะต้องปฏิบัติตามในการ
ปฏิบัติตามเงื่อนไขในสัญญาจ้างแรงงานนั้น เงื่อนไขต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้างแรงงานจะต้อง
มีมาตรฐานไม่ต่ำกว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงาน ในสถานประกอบการขนาดใหญ่หลายแห่งมีการทำ
สัญญาจ้างแรงงานเป็นลายลักษณ์อักษร และกำหนดเงื่อนไขต่าง ๆ ในรูปข้อบังคับเกี่ยวกับการทำ
งาน ให้สิทธิและผลประโยชน์แก่ลูกจ้างสูงกว่าที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดไว้ ฉะนั้น จึงนับ
ได้ว่าการทำสัญญาจ้างแรงงานเป็นวิธีการคุ้มครองได้วิธีหนึ่ง

๒. คณะกรรมการพิเศษ ซึ่งจัดตั้งโดยรัฐบาลให้อำนาจกำหนดสภาพการทำงานบางประ
การ นอกเหนือจากที่กำหนดไว้ในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เช่นคณะกรรมการค่าจ้าง คณะกรรม
การเปรียบเทียบ

๓. สหภาพแรงงาน เป็นองค์การที่ลูกจ้างร่วมกันจัดตั้งขึ้นเพื่อคุ้มครองการทำงานของลูก
จ้าง เพื่อปรับปรุงสภาพการทำงานด้วยวิธีการรวมเจรจาต่อรอง เพื่อหาทางส่งเสริมสภาพความเป็น
อยู่ของลูกจ้างให้ดีขึ้น สำหรับวิธีการนี้เป็นวิธีการที่คาบเกี่ยวกับการแรงงานสัมพันธ์ แต่ถาพิจารณา
ถึงจุดมุ่งหมายในการจัดตั้งแล้ว ก็ต้องยอมรับว่าเป็นวิธีการที่ลูกจ้างจะคุ้มครองตนเองวิธีหนึ่ง
เพราะขอตกลงที่เกิดจากการรวมเจรจาต่อรองระหว่างฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างนั้น มีผลผูกพัน
ให้ทั้งสองฝ่ายต้องปฏิบัติตาม เท่ากับเป็นการแก้สัญญาจ้างแรงงานใหม่ โดยมีสหภาพแรงงานเป็นผู
ดูแล และคุ้มครองประโยชน์ให้แก่ลูกจ้าง วิธีการคุ้มครองโดยอาศัยสหภาพแรงงานนี้ในประเทศไทย
เคยมีพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. ๒๔๘๘ กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการจัดตั้งสหภาพแรงงาน ซึ่งต่อ
มาได้ถูกยกเลิกโดยประกาศของคณะปฏิวัติ ๑๘ เพราะมีบทบัญญัติไม่เหมาะสม ดังที่ได้กล่าว
มาแล้วในบทที่ ๔ แต่ในปัจจุบันประกาศคณะปฏิวัติ ๑๐๓ ได้ให้อำนาจกระทรวงมหาดไทยออก

ประกาศกระทรวง เรื่องการแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งในหมวด ๕ ของประกาศดังกล่าว ได้ให้มีการจัดตั้ง
สมาคมนายจ้างและสมาคมลูกจ้างขึ้น ซึ่งแม่จะมีใช้สหภาพแรงงาน แต่ก็มีจุดประสงค์เพื่อคุ้มครอง
ประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง สวัสดิการในการทำงาน และส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนาย
จ้างและลูกจ้าง

ถ้าจะกล่าวโดยสรุป วิธีการทาง ๆ ทางด้านแรงงานสัมพันธ์เกือบทั้งหมด เช่นการปรึกษา
หารือร่วมกัน (Joint Consultation) การไกล่เกลี่ยประนอมข้อพิพาทแรงงาน อนุญาโตตุลา
การและศาลแรงงาน เป็นต้น วิธีการทาง ๆ เหล่านี้ล้วนมีผลเป็นการคุ้มครองแรงงานทั้งสิ้น แม้ว่า
วิธีดำเนินการทาง ๆ จะเป็นงานด้านแรงงานสัมพันธ์ก็ตาม ดังจะเห็นจากการนัดหยุดงานและการ
ยื่นขอเรียกร้องของลูกจ้างในช่วงปี ๒๕๑๖ - ๒๕๑๗ ส่วนมากเป็นเรื่องเกี่ยวกับการขอขึ้นค่าจ้าง
ขอให้นายจ้างปฏิบัติใหญ่คองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน การขอเพิ่มสวัสดิการ ฯลฯ ดังนั้นจึง
อาจสรุปได้ว่า การคุ้มครองแรงงานเป็นเรื่องที่กว้างขวางมาก ไม่เฉพาะแต่การออกกฎหมายและ
การดำเนินการโดยรัฐเท่านั้น การดำเนินการโดยลูกจ้าง หรือเมื่อนายจ้างเองเพื่อให้ลูกจ้างมีสภาพ
การทำงานที่ดี และให้การใช้แรงงานได้เป็นไปอย่างยุติธรรมแล้ว ก็นับได้ว่าเป็นการคุ้มครองแรง
งานด้วย

สำหรับมาตรการที่ประเทศไทยใช้ในการให้การคุ้มครองแรงงาน ได้แก่ประกาศกระทรวง
มหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ซึ่งอาศัยประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ ๑๐๓ ที่ได้ให้กำลังเรื่อง
การให้ความคุ้มครองแรงงาน และแรงงานสัมพันธ์ ดังนี้ "ตั้งแต่คณะปฏิวัติได้ปกครองประเทศมาก็
ได้แก้มติฐานเกือบครึ่งทาง เศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ โดยปรับปรุงกลไกการบริหารและริเริ่ม
งานใหม่เพื่อให้ประชาชนได้มีกินมีอยู่ดี และมีงานทำไปหลายด้านหลายสาขา สำหรับด้านแรง
งานนี้ คณะปฏิวัติเห็นว่าการให้ความคุ้มครองแรงงานแก่ลูกจ้าง เป็นการกำหนดความสัมพันธ์อันดี
ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าของประเทศ
สมควรปรับปรุงส่งเสริมให้สอดคล้องกับการพัฒนาทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของประ
เทศ เพื่อให้การใช้แรงงานเป็นไปโดยเหมาะสมและการแก้ไขข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง
เป็นไปโดยวิธีปรองดอง และเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย กฎหมายและมาตรการที่มีอยู่ในปัจจุบันยังขาดหลัก
การดังกล่าว คณะปฏิวัติจึงได้ออกประกาศว่าด้วยการนี้ขึ้น

ประกาศว่าด้วยการแรงงานใหม่มีหลักการที่สอดคล้องกับปัญหาทาง เศรษฐกิจและสังคม
ของประเทศ โดยมุ่งสร้างบรรยากาศที่จะผสมผสานความเข้าใจ และความเห็นอกเห็นใจระหว่าง
นายจ้างและลูกจ้าง จะเป็นผลให้ทั้งสองฝ่ายร่วมมือกันในการผลิต และทั้งกำหนดกติกาให้เจ้าหน้าที่
รัฐบาลสามารถคุ้มครองดูแลผลประโยชน์ทั้งของฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายนายจ้าง ตลอดจนการระงับเหตุ
การฉ้อโกง ใดโดยทันที^๗

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ซึ่งออกโดยอาศัยอำนาจตาม
ความในข้อ ๒ และข้อ ๑๔ แห่งประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ ๑๐๓ พอสรูปได้คือ

ขอบเขตการบังคับใช้ เป็นการกำหนดถึงกิจการโดยทั่วไปที่ประกาศกระทรวงฯ ฉบับนี้มี
ผลใช้บังคับ ยกเว้น ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น และกิจการ
อื่นที่กระทรวงมหาดไทยจะใดกำหนด

การใช้แรงงานทั่วไป ใดกำหนดเวลาทำงานปกติไว้คือ งานอุตสาหกรรมไม่เกินสัปดาห์
ละ ๔๘ ชั่วโมง งานขนส่งไม่เกินวันละ ๘ ชั่วโมง งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกาย
ไม่เกินวันละ ๗ ชั่วโมง และงานพาณิชยกรรมไม่เกินสัปดาห์ละ ๔๘ ชั่วโมง ถ้าเกินกำหนดดังกล่าว
นายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้างด้วย และในระหว่างเวลาทำงานของจัดให้ลูกจ้างได้มี
เวลาพักอย่างน้อยวันละ ๑ ชั่วโมง นอกจากนี้ต้องมีวันหยุดประจำสัปดาห์ ไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ
๑ วัน วันหยุดตามประเพณีไม่น้อยกว่าปีละ ๑๓ วัน และสำหรับลูกจ้างที่ทำงานมาครบปีก็มีสิทธิหยุด
พักผ่อนประจำปีได้ไม่น้อยกว่าปีละ ๖ วันทำงาน ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้ปีหนึ่งไม่เกิน ๓๐ วันทำงาน

การใช้แรงงานหญิง มีข้อกำหนดลูกจ้างหญิงทำงานอันอาจเป็นอันตราย หรืองานหนักเกิน
อัตราที่กำหนดไว้ และห้ามลูกจ้างหญิงที่อายุต่ำกว่า ๑๕ ปี หรือยังไม่ได้อบรมสทำงานใน
แหล่งอบายมุข และห้ามใช้ลูกจ้างหญิงทำงานในระหว่างเวลา ๒๔.๐๐ น. และ ๐๖.๐๐ น. เว้น
แต่งานกะหรืองานพิเศษและสภาพที่ท้งทำในระหว่างเวลาดังกล่าว ถ้าลูกจ้างหญิงมีครรภ์ก็มี
สิทธิลาตลอดเพิ่มจากวันลาป่วยได้อีก ๖๐ วัน

^๗ รวมกฎหมายและระเบียบเกี่ยวกับแรงงาน, รวบรวมโดยคณะผู้จัดทำวารสารแรงงาน
สัมพันธ์ (ไทยอนุเคราะห์ไทย : นครหลวงฯ, ๒๕๑๕), หน้า ๕



การไต่แรงงานเด็ก ห้ามนายจ้างรับเด็กอายุต่ำกว่า ๑๒ ปี เป็นลูกจ้าง แลถ้าอายุเกิน ๑๒ ปี แต่ไม่ถึง ๑๔ ปี ก็ต้องทำงานเบา เชนงานรับไว้ในพาดิชยกรรม งานส่งหนังสือพิมพ์ งานเกี่ยวกับการกีฬา งานจำหน่าย รับผิดชอบ เครื่องจำ และงานยกของที่มีน้ำหนักไม่เกิน ๑๐ กิโลกรัม และห้ามทำงานในระหว่างเวลา ๒๒.๐๐ น. และเวลา ๐๖.๐๐ น. เด็กที่มีอายุตั้งแต่ ๑๕ ปี แต่ยังไม่ถึง ๑๘ ปี จะทำงานที่น้ำจะเป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย เชนงานใตดิน ใต้น้ำ งานทำความสะอาด เครื่องจักรขณะทำงาน งานที่เกี่ยวข้องกับกัมมันตภาพรังสี **ไม่ได้**

การจ่ายค่าชดเชย กรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยลูกจ้างไม่ได้ทำความผิดตามที่ระบุไว้ในข้อ ๔๗ แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทยฉบับนี้ นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยแก่ลูกจ้างในอัตราดังนี้ คือ ถ้าลูกจ้างประจำทำงานติดต่อกันครบ ๑๒๐ วัน แต่ไม่ถึง ๑ ปี ให้จ่ายค่าชดเชยแก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าค่าจ้างครั้งสุดท้ายที่ได้รับอยู่ เป็นจำนวน ๓๐ วัน ถ้าลูกจ้างประจำทำงานติดต่อกันครบ ๑ ปี แต่ไม่ถึง ๓ ปี ให้จ่ายค่าชดเชยแก่ลูกจ้าง ไม่น้อยกว่าค่าจ้างครั้งสุดท้ายที่ได้รับอยู่ ๕๐ วัน และถ้าลูกจ้างประจำทำงานติดต่อกันครบ ๓ ปีขึ้นไป ก็ให้จ่ายไม่น้อยกว่า ๑๘๐ วัน

เงินทดแทน เมื่อลูกจ้างประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยหรือถึงแก่ความตาย เนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง กรณีที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องแจ้งขอพนักงาน เงินทดแทน และต้องจัดให้ลูกจ้างได้รับการรักษาพยาบาล ตลอดจนจ่ายค่าทดแทนให้แก่ลูกจ้าง และถ้าลูกจ้างถึงแก่ความตาย นายจ้างยัง

- นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างประจำ ที่เลิกจ้าง ในกรณีหนึ่งกรณีใดดังต่อไปนี้
๑. ทุจริตก่อนหน้าที่ หรือกระทำความคิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง
 ๒. จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
 ๓. ผ่าฝืนข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงาน หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง และนายจ้างได้ตั้งเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีร้ายแรง นายจ้างไม่จำต้องตั้งเตือน
 ๔. ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาดำเนินงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุสุดอันสมควร
 ๕. ประมาทเดินเลอเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
 ๖. ได้รับความจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก
- จากรวมกฎหมายและระเบียบเกี่ยวกับแรงงาน, อ้างแล้ว, หน้า ๓๓

ทองคำทำศพอีกด้วย

ทางตามลูกจ้าง เมื่อประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยจากการทำงาน ก็มีสิทธิยื่นคำร้องเรียกเงินทดแทนจากนายจ้าง ตลอดจนงานเงินทดแทนใด แต่ตามลูกจ้างถึงแก่ความตาย บิดา มารดา สามี หรือภริยา บุตร เป็นผู้มีสิทธิยื่นคำร้องเรียกเงินทดแทนใด

สวัสดิการ นายจ้างต้องจัดให้ผู้นำสะอาดสำหรับดื่ม หองน้ำ หองส้วม บัณฑิตการปฐมพยาบาล ตลอดจนหองรักษาพยาบาล พยาบาล และแพทย์ อีกด้วย

การควบคุม นายจ้างต้องจัดทำหลักฐานการทำงานต่าง ๆ ถ้ามีลูกจ้างครบ ๑๐ คน ซึ่งใดแกขอบังคับการทำงาน ทะเบียนลูกจ้าง เอกสารเกี่ยวกับการคำนวณค่าจ้าง

มาตรการอื่นอันหนึ่งที่ใช้ในการคุ้มครองแรงงานก็คือประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

เมื่อวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๑๖ ได้มีประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เป็นฉบับแรก ซึ่งออกตามขอ ๒ อนุ ๔ ของประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ ๑๐๓ ทั้งนี้เพื่อให้เป็นไป ความนโยบายที่จะคุ้มครองดูแลคนงานใหม่สภาพการทำงานที่เหมาะสม เพื่อที่จะทำหน้าที่ในการพัฒนา ประเทศได้อย่างเต็มที่ คณะกรรมการค่าจ้างจึงได้ศึกษาขอเท็จจริงเกี่ยวกับค่าจ้าง ภาวะการครองชีพ กิจกรรมของนายจ้าง และภาวะเศรษฐกิจส่วนรวม ซึ่งใช้เวลาประมาณ ๒ เดือน โดยเริ่มตั้งแต่ การศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการจ้าง ซึ่งทางกรมแรงงานได้ศึกษารวบรวมไว้ทั้งแก่ปี ๒๕๐๐ จนถึง ปัจจุบัน นอกจากนั้นได้สอบถามขอเท็จจริงจากนายจ้าง และลูกจ้างจากหลายอุตสาหกรรม และหลายอาชีพ พบว่าค่าจ้างที่ลูกจ้างไม่เคยมีส่วนใหญ่ที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน มีอัตราต่ำมาก เป็นที่น่าใน กรุงเทพมหานคร โรงงานอุตสาหกรรมส่วนใหญ่จ่ายค่าจ้างระหว่าง ๔ ถึง ๑๐ บาท ลูกจ้างกว่าหมื่น คนได้รับค่าจ้างวันละ ๗ บาท และประมาณหนึ่งแสนคนได้รับค่าจ้างต่ำกว่าวันละ ๑๒ บาท

อัตราค่าจ้างเหล่านี้ได้จางกันมาเป็นเวลากว่า ๑๐ ปี เมื่อกำหนดถึงค่าครองชีพที่เพิ่มสูงขึ้น ทุกปีแล้ว การครองชีพของลูกจ้างไม่มีมีมือนอกจากจะไม่ดีขึ้นกว่าเดิมแล้ว ยิ่งแร้นแค้นลงด้วย

คำชี้แจง เรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ, กระทรวงมหาดไทย (เอกสารพิมพ์โรเนียว : กุมภาพันธ์ ๒๕๑๖), หน้า ๑



คณะกรรมการค่าจ้าง จึงเห็นความจำเป็นในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับคนงานไม่มีฝีมือ ซึ่งจะช่วยบรรเทาความเดือดร้อนของลูกจ้างที่ไม่มีฝีมือทั้งหลายให้สามารถปรับปรุงความเป็นอยู่ให้ดีขึ้น หรืออย่างน้อยก็ไม่ต่ำกว่าเดิม เมื่อพิจารณาถึงราคาสินค้าต่าง ๆ ที่มีอัตราสูง และมีแนวโน้มที่จะสูงขึ้นเรื่อย ๆ และเมื่อลูกจ้างมีค่าจ้างเพิ่มขึ้นพอสมควร ก็ย่อมมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้ดีขึ้น เป็นการส่งเสริมให้การผลิตมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ทำให้มีผลผลิตเพิ่มขึ้น ซึ่งจะอำนวยความสะดวกแก่นายจ้างและเศรษฐกิจส่วนรวม และเมื่อลูกจ้างคนงานมีอำนาจขึ้นมากขึ้นกว่าเดิม จะช่วยให้ความต้องการสินค้าในตลาดเพิ่มขึ้นด้วย ลูกจ้างคนงานที่ได้รับการปรับปรุงค่าจ้างในครั้งนี้ จะตั้งหน้าทำงานทุ่มเทและเอาใจใส่หน้าที่ ก่อให้เกิดผลดีแก่การทำงาน ทำให้นายจ้างได้ตระหนักถึงผลของการปรับปรุงค่าจ้าง ก่อให้เกิดกำลังใจที่จะมีการปรับปรุงค่าจ้างและสภาพการทำงานในโอกาสต่อไป

การพิจารณาว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำควรเป็นเท่าใดนัก คณะกรรมการค่าจ้างได้พิจารณาถึงปัญหาที่เกี่ยวข้องของหลายประการที่สำคัญคือ

๑. ความต้องการอันจำเป็นของลูกจ้างในการดำรงชีพ
๒. ความสามารถของนายจ้างที่จะจ่ายได้
๓. มาตรฐานการครองชีพของคนงานโดยทั่วไป
๔. ผลที่จะเกิดขึ้นต่อความเติบโตทางเศรษฐกิจอุตสาหกรรมส่วนรวม

ขอบเขตการบังคับใช้

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำฉบับแรก กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสิบสองบาท หรือเดือนละ ๓๑๒ บาท ใช้บังคับแก่กิจการทุกอย่างและทุกขนาด ยกเว้นเกษตรกรรม และใช้บังคับในเขตกรุงเทพมหานคร จังหวัดสมุทรปราการ จังหวัดปทุมธานี และจังหวัดนนทบุรี

ต่อมาได้มีการปรับปรุงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำอีก และใช้บังคับวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๑๖

โดยกำหนดอัตราราคาจ้างขั้นต่ำ เป็นเงินวันละ ๑๒ บาท หรือเดือนละ ๔๑๐ บาท

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องอัตราราคาจ้างขั้นต่ำฉบับที่ ๓ กำหนดอัตราราคาจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละ ๒๐ บาท หรือเดือนละ ๖๐๐ บาท ใ้ขยายขอบเขตการบังคับไปยังจังหวัดสมุทรสาคร และจังหวัดนครปฐม ด้วย

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องอัตราราคาจ้างขั้นต่ำ ฉบับที่ ๔ กำหนดอัตราราคาจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละ ๘ บาท ใน ๑๗ จังหวัด และวันละ ๑๒ บาทในท้องที่ ๒๘ จังหวัด

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องอัตราราคาจ้างขั้นต่ำ ฉบับที่ ๕ ซึ่งจะมีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๑๘ ได้กำหนดอัตราราคาจ้างขั้นต่ำไว้วันละ ๒๕ บาท หรือเดือนละ ๗๕๐ บาท ในเขตจังหวัดนนทบุรี จังหวัดปทุมธานี จังหวัดสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรสาคร จังหวัดนครปฐม

สภาพการทำงานของผู้จ้างโดยทั่วไป

ในสถานประกอบการเล็ก ๆ นายจ้างปฏิบัติกับผู้จ้างเสมือนญาติ บางแห่งก็ทำงานในลักษณะอุตสาหกรรมครอบครัว ผู้จ้างอาศัยหลับนอนอยู่ในสถานประกอบการ นอกจากทำงานในโรงงานแล้ว อาจจะช่วยทำงานบ้านอีก เวลาทำงานมักจะเกินกว่ากฎหมายกำหนด มักจะทำงานตั้งแต่ ๗.๐๐ น. แล้วเลิกประมาณ ๑๘.๐๐ น. คือทำงานหลังจากทานอาหารเช้าที่นายจ้างเลี้ยงแล้วเลิกต่อเมื่อถึงเวลาอาหารเย็น วันหยุดประจำสัปดาห์ไม่ค่อยได้หยุด ถ้าทำงานในวันหยุดก็ไม่ได้จ่าย หรือจ่ายไม่ถูกต้อง ส่วนมากถือเป็นการขอร้องนายจ้างมากกว่า ยิ่งวันหยุดตามประเพณี หรือวันหยุดพักผ่อนประจำปี ไม่เคยได้หยุด หรือถ้าหยุดก็ไม่ได้อะไร เพราะผู้จ้างส่วนมากในสถานประกอบการขนาดเล็ก เป็นผู้จ้างรายวันส่วนมาก นายจ้างจึงเข้าใจ หรือแกล้งทำเป็นไม่เข้าใจว่าในวันหยุดตามประเพณีและวันหยุดพักผ่อนประจำปีจะต้องจ่ายค่าจ้างให้ผู้จ้างด้วย แม้ไม่มีการทำงานก็ตาม ลักษณะสถานประกอบการแบบนี้มีอยู่ทั่วไป เช่น โรงงานทอผ้า โรงงานผลิตเครื่องเงิน เครื่องถม เครื่องทองเหลือง ฯลฯ ซึ่งมีเจ้าของเป็นคนไทย หรือโรงกลึงโลหะ อู่ซ่อมรถยนต์ โรงงานทำอุปกรณ์รถจักรยาน โรงงานหล่อหลอมโลหะ โรงงานแปรรูปไม้ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นของชาวจีน สำหรับสถานประกอบการขนาดกลางและใหญ่ ส่วนมากมีลักษณะการจัดการที่ดีกว่า ปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายในหลักใหญ่ ๆ เช่น เวลาทำงาน วันหยุด การจ่ายค่าล่วงเวลา ที่ปฏิบัติยังไม่ถูกต้อง เป็นส่วนน้อยคือวันหยุดพักผ่อนประจำปี

สภาพการทำงานของแรงงานหญิง ถูกจ้างหญิงส่วนมากทำงานในอุตสาหกรรมทอผ้า นอก
จากนั้นยังทำงานในอุตสาหกรรมทำวัตถุเคมี และผลิตภัณฑ์เคมีอาหารและเครื่องคั้น ยาสูบและผลิต
ภัณฑ์ยาสูบ การพิมพ์และการโฆษณา การทำรองเท้าหนัง เครื่องนุ่งห่มและผลิตภัณฑ์ผ้าสำเร็จรูป
แก้ว และงานก่อสร้าง

ในกิจการขนาดใหญ่ที่ใช้เครื่องจักรและเครื่องมือในการผลิตที่ทันสมัย เช่นปูนซีเมนต์
สุรา ผงซักฟอก ไม้อัด ยาสูบ สภาพการทำงานของหญิงในกิจการดังกล่าวเป็นไปตามมาตรฐานที่
กฎหมายกำหนดไว้ มีชั่วโมงทำงานวันละ ๘ ชั่วโมง มีเวลาพักผ่อน วันหยุดงานประจำสัปดาห์ วัน
หยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปี ค่าจ้างอยู่ในระดับพอสมควร ประมาณวันละ ๒๐ -
๔๐ บาท มีการจ่ายค่าล่วงเวลาเมื่อทำงานเกินเวลาทำงานปกติ นอกจากนั้นการจัดสวัสดิการอยู่ใน
ขั้นดี เช่นที่พักอาศัย ห้องพักรับประทานอาหารระหว่างเวลาทำงาน ยานพาหนะรับ - ส่ง การสงเคราะห์
ช่วยเหลือเรื่องการศึกษาของบุตร ฯลฯ

ในกิจการขนาดกลางบางแห่งและกิจการขนาดเล็ก สิ่งแวดล้อมและสภาพการทำงานของ
หญิงอยู่ในลักษณะไม่น่าพอใจนัก เนื่องจากอาคารที่ทำงานเป็นโรงงานไม่ถูกต้องตามสุขลักษณะ
แสงสว่างทางระบายอากาศไม่เพียงพอ ไม่มีที่ระบายน้ำ เมื่อดังกล่าวเหล่านี้รวมกันในโรงงาน
โรงงานทอผ้าขนาดเล็กและขนาดกลางหลายแห่งก่อสร้างเป็นอาคารไม้ ๒ ชั้น ทางเดินแคบ
เสียงรบกวนดังมาก ไม่มีความแข็งแรง ถูกจ้างหญิงบางส่วนที่อยู่กับนายจ้างก็ในส่วนหนึ่งของที่ทำ
งานเป็นที่พักอาศัย และหุงหาอาหารรับประทาน เวลาทำงานเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด ในสถาน
ประกอบการที่ผลิตลูกกวาด ขนมปัง ทอผ้า ส่วนมากจะจ้างหญิงเป็นลูกจ้างตามผลงาน ทำงาน
มากได้เงินมาก ถูกจ้างจึงใช้เวลาทำงานในโรงงานประมาณ ๑๐ - ๑๒ ชั่วโมง ทุกวันละ ๑๕ -
๒๐ นาที ไม่ได้ค่าล่วงเวลา วันหยุดตามประเพณีประมาณมี ๓ - ๕ วัน ส่วนมากเป็นวันทอผ้าจีน
ถ้านายจ้างเป็นคนจีน และมีวันขึ้นปีใหม่ ซึ่งถูกจ้างไม่ได้ค่าจ้าง

หญิงทำงานที่มีครอบครัวบางคนมีบุตรเล็ก ๆ ไม่มีผู้เลี้ยงดู ต้องนำบุตรเล็ก ๆ มาเลี้ยงดู
ในสถานที่ทำงานด้วย

ในกิจการก่อสร้างอาคารและถนน มีหญิงทำงานชุกคิน ผสมปูน ทาปูน กรวดทราย คัด
โคลงเหล็ก ขัดฉลุพื้น บางส่วนทำงานบนที่สูง อาจกล่าวได้ว่าหญิงที่ทำงานก่อสร้างส่วนใหญ่ทำงาน

ไร้แรงงานซึ่งเป็นงานหนักเกินกำลังและเสี่ยงอันตราย มีปัญหาการทำงานไม่เต็มที่ เนื่องจากสภาพ
 คินฟ้าอากาศ กล่าวคือ ภาวะทำงานฝนตกไม่อาจทำงานต่อไปได้ ก็อาจไม่ได้รับค่าจ้าง หรือถ้าทำ
 งานไปได้ครึ่งวันฝนเกิดตก ค่าจ้างก็จะได้รับเพียงครึ่งวันเท่านั้น ค่าจ้างของหญิงที่ได้รับประมาณวัน
 ละ ๑๘ - ๒๐ บาท ในกิจการก่อสร้างส่วนใหญ่เป็นการรับเหมาช่วงเป็นส่วน ๆ เช่นงานคอนกรีต
 งานทำประตูหน้าต่าง งานซัดพื้น เป็นต้น หญิงที่ทำงานมักถูกเอารัดเอาเปรียบจากผู้รับเหมาช่วง
 เหล่านั้น เช่นถูกโกงค่าจ้าง เพราะผู้รับเหมาหนีไป

สภาพการทำงานของแรงงานเด็ก กิจการซึ่งใช้เด็กทำงานส่วนใหญ่เป็นกิจการขนาดเล็ก
 หรือขนาดของครอบครัว ซึ่งมีคนทำงานตั้งแต่ ๕ - ๕๐ คน สภาพของโรงงานค่อนข้างแคบ แสง
 สว่างและทางระบายอากาศมีน้อย กิจการที่ใช้เด็กทำงานส่วนใหญ่จะพบในกิจการทอผ้า ผลิตลูก
 กวาด และขนมปัง ถ่านไฟฉาย กิจการดังกล่าวมีเด็กหญิงทำงานมากกว่าเด็กชาย เด็กชายส่วนใหญ่
 จะพบว่าทำงานอยู่ในกิจการผลิตภัณฑืโลหะ การกลึงและเชื่อมโลหะ ผลิตภัณฑืแก้ว ผลิตภัณฑืยาง
 และพลาสติก เป็นต้น

เด็กหญิงที่ทำงานในกิจการทอผ้า ส่วนใหญ่ทำงานกรอค้าย ในกิจการผลิตลูกกวาดและขนม
 ปัง เด็กหญิงทำงานหน้าทอและบรรจุ ค่าจ้างที่ได้รับคิดตามผลงานหรือรายวัน ทำมาได้มาก มี
 ลักษณะเป็นคนงานชั่วคราว เมื่อมีงานก็เรียกมาทำ ครั้นหมดงานก็ออกจากงานไป ค่าจ้างวันละประ
 มาณ ๕ - ๑๐ บาท ทั้งนี้นั้นขึ้นอยู่กับปริมาณของงานที่ทำและชั่วโมงที่ปฏิบัติงาน ในโรงงานผลิตลูก
 กวาดและทอผ้าจะทำงานวันละ ๑๐ - ๑๒ ชั่วโมง ไคค่าจ้างประมาณวันละ ๑๐ บาท มีเวลาพัก
 รับประทานอาหารกลางวันประมาณ ๑๕ - ๓๐ นาที นอกจากนั้นยังมีเด็กอีกบางประเภทที่คิดพ่อแม่
 มาช่วยพ่อแม่ทำงาน เพื่อเพิ่มจำนวนผลผลิต ซึ่งไม่ได้ค่าจ้าง แต่ทำให้บิดา มารดา หรือผู้ปกครอง
 ไคค่าจ้างมากขึ้นตามผลงานที่เพิ่มขึ้น

เด็กชายส่วนใหญ่ ซึ่งสำเร็จการศึกษาภาคบังคับแล้ว อายุประมาณ ๑๒ - ๑๖ ปี เขาทำ
 งาน และฝึกงานในโรงกลึง เชื่อมโลหะ และการซ่อมเครื่องยนต์ ลักษณะการทำงานเป็นการทำ
 แบบสมาชิกในครอบครัว กินอยู่และพักอาศัยกับนายจ้าง เวลาทำงานไม่มีกำหนดแน่นอน จะทำงาน
 ถึงเวลากดางคืน ถ้านายจ้างมีงานเร่ง ลักษณะการทำงานเป็นการทำไปฝึกไป เด็กบางคนที่นาย
 จ้างอ้างว่าฝึกงานถึง ๓ ปีก็มี ในกิจการผลิตภัณฑืโลหะ เด็กมักประสบอันตรายจากการทำงานเป็น

ประจำ ทั้งนี้เนื่องจากสภาพของเครื่องจักรและอุปกรณ์ในการทำงานค่อนข้างเก่า ชำรุด เด็กประมาณสิบเดือนเพราะขาดความชำนาญ

ตามสถานีบริการน้ำมันเป็นกิจการที่โชครุ่งงานดีมาก เด็กเหล่านี้ก็น้อยหลับนอนที่ทำงาน ชั่วโมงการทำงานไม่ได้กำหนด ได้รับความจ้างระหว่างเดือนละ ๑๕๐ - ๓๐๐ บาท

จากข้อเท็จจริงดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ในปัจจุบันยังมีการโชครุ่งงานที่ผิดกฎหมายอยู่มาก ในหลายกิจการ โดยเฉพาะในเรื่องการโชครุ่งงานหญิงและเด็ก ซึ่งขัดต่อกฎหมาย รวมทั้งงานซึ่งอาจเป็นอันตรายต่อชีวิตและสุขภาพ

ท่าทีของลูกจ้างที่มีต่อกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

ทั้งแต่ประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องการคุ้มครองแรงงาน ซึ่งออกตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ ๑๐๓ มีผลบังคับใช้ โดยมีส่วนทำให้ลูกจ้างตื่นตัวในการเรียกร้องสิทธิที่ตนพึงจะได้ตามกฎหมายเพิ่มมากขึ้น การเรียกร้องมักปรากฏในรูปจดหมายร้องทุกข์ไปที่กรมแรงงาน หนังสือพิมพ์ สำนักนายกรัฐมนตรีกองบัญชาการคณะปฏิวัติ (เมื่อครั้งที่ยังไม่ยุบเลิก) บางครั้งก็ไปร้องทุกข์ด้วยตนเองก็มี ส่วนมากเรียกร้องในเรื่องที่กฎหมายได้ให้สิทธิไว้ เช่น เวลาทำงาน วันหยุด การจ่ายจ้างขาดวงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด ตลอดจนการเรียกร้องเงินค่าทดแทนเมื่อประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยด้วยโรคอันเนื่องมาจากการทำงาน การเรียกร้องให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยเมื่อถูกออกจากงานโดยไม่เป็นธรรม

นอกจากนี้ก็ยังมีการรวมตัวกันจัดตั้งเป็นสมาคมลูกจ้าง ตามที่ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการแรงงานสัมพันธ์ ได้ให้อำนาจไว้ ทั้งนี้เพื่อใช้เป็นพลังในการต่อรองกับนายจ้างในเรื่องที่เกี่ยวกับสภาพการจ้าง และเพื่อต่อรองกับรัฐบาลเพื่อออกกฎหมายตามหลักการของลูกจ้างของการ และรวมทั้งเป็นการให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกันในหมู่ลูกจ้าง

ในกิจการขนาดใหญ่ ลูกจ้างก็ได้เข้าร่วมเป็นคณะกรรมการร่วมหารือ (Joint Consultation)

แต่ก็ยังมียุทธศาสตร์อีกบางส่วนที่ไม่เข้าใจ หรือเข้าใจแต่ใจร้อนต้องการให้เกิดผลในเร็ววัน ในการที่จะให้ขอเรียกร้องของตนบรรลุดูแล จึงมักเห็นว่ากรมแรงงานช่วยอะไรไม่ได้หรือช่วยได้แต่ไม่ทันใจ การร้องเรียนบางครั้งจึงร้องไปยังสำนักนายกรัฐมนตรี หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวง

มหาดไทย หรือศูนย์สันติศึกษาบ้าง แต่ทั้งนี้เนื่องจากไม่มีเจตนาเป็นอย่างอื่นนอกจากว่าผู้ที่หัน
 ร้องเรียนไปนั้นจะช่วยให้ถูกจ้างได้อย่างรวดเร็ว โดยถูกจ้างไม่เข้าใจถึงสายงานและความรับผิดชอบ
 ของหน่วยงานบริหารของรัฐบาล

ถูกจ้างส่วนใหญ่ที่ทำงานในกิจการอุตสาหกรรม ส่วนมากเป็นชาวชนบทที่อพยพมาหางานทำ
 มีความรู้พออ่านออกเขียนได้ ชาติเดิมมี สุขภาพอนามัยไม่ดี ที่มาทำงานในโรงงานก็เพียงต้องการ
 รายได้เพิ่มเติมจากงานเกษตร มีช่องทางไหนก็ทำไม่ว่าจ้างจะทำอย่างไร และพร้อมที่จะย้าย
 งานใหม่เมื่อที่อื่นให้ค่าจ้างสูงกว่า แม้จะเพียงเล็กน้อย

ถูกจ้างดังกล่าวนี้ ยังไม่มีใจรักและผูกพันกับชีวิตอุตสาหกรรมอย่างแท้จริง มีน้อยรายที่จะ
 ยึดอาชีพในโรงงานเป็นอาชีพถาวร นอกจากนั้นในการปฏิบัติงานประจำวันก็ยังมีปัญหา เรื่องการมา
 สาย การลนหนังกงาน ไม่เอาใจใส่ การขาดงาน การลา ซึ่งนอกจากจะมีสาเหตุมาจากสภาพการ
 ทำงานแล้ว ยังเป็นเพราะความไม่คุ้นกับบรรยากาศของอุตสาหกรรม และใหม่ควระเบียบขบขันกับ
 และกฎเกณฑ์ของการทำงาน จึงปฏิบัติบ้างไม่ปฏิบัติบ้าง เมื่อถูกดงโทษก็ไม่พอใจ ทำการตอบโต้
 เล่นการทำความเสียหายของ เครื่องมือเครื่องใช้ บางคนอาจสะสมความไม่พอใจในงาน และผลประ
 โยชน์ไว้นาน ๆ และเมื่อมีถูกจ้าง เกี่ยวข้องมากด้วยกันก็เรียกร้องให้นายจ้างปรับปรุงสภาพการทำ
 งาน และในที่สุดก็นัดหยุดงาน ซึ่งเป็นการประท้วงขั้นรุนแรง

ท่าทีของนายจ้างที่มีต่อกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

เนื่องจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นกฎหมายที่มุ่งให้คุ้มครองผู้ใช้แรงงาน เป็น
 สำคัญ จึงมีข้อกำหนดให้นายจ้างปฏิบัติทั้งนั้น รวมทั้งมีโทษควยตนายจ้างฝ่าฝืน เรื่องนี้ทำให้นาย
 จ้างบางรายน้อยใจ บนว่ากฎหมายไม่ให้ความเป็นธรรม มีเกณฑ์และโทษที่เป็นของนายจ้างทั้ง
 นั้น ถูกจ้างเองบางครั้งก็ทำให้นายจ้างต้องเสียหาย เช่นไม่ช่วยจริงก็อ้างว่าป่วยเพื่อที่จะได้ค่า
 จ้าง เพราะกฎหมายให้สิทธิลาป่วยได้ถึง ๓๐ วัน การมาสาย การขาดงานโดยไม่จำเป็น รวมทั้ง
 การลาออกโดยไม่บอกล่วงหน้าหรือโดยกระทันหัน ทำให้นายจ้างบางกิจการต้องได้รับความเสียหาย
 แลขณะเดียวกันก็มีโทษสำหรับนายจ้างในกรณีที่ถูกจ้างออกจากงานโดยไม่มีความคิด

นายจ้างมักจะอ้างเสมอว่ากฎหมายฉบับดังกล่าว ทำให้วงการธุรกิจปั่นป่วน เพราะเมื่อ
 ก่อนเมื่อยังไม่มีกฎหมายฉบับนี้ นายจ้างและถูกจ้างก็อยู่กันอย่างสงบเรียบร้อย มีความสัมพันธ์แบบ

ญาติพี่น้อง

แต่ก็ยังมีความกังวลบางรายที่ไม่ให้ความสนใจลูกจ้าง มุ่งแต่ผลผลิตเพื่อกำไรและความสุขสบายของตนเอง รักเครื่องจักรที่ใช้ในการผลิตมากกว่าลูกจ้าง สภาพการทำงานของลูกจ้างไม่ถูกสุขลักษณะ แสงสว่างและเครื่องมือในการป้องกันอันตรายก็ไม่มี ที่พักอาศัยของลูกจ้างก็แคบๆ มีมุมหนึ่งของสถานที่ทำงานซึ่งไม่ถูกสุขลักษณะเป็นที่พักอาศัยของลูกจ้าง อาหารการกินที่เลี้ยงก็มักไม่พอ กับจำนวนลูกจ้าง ซึ่งที่พักและอาหารดังกล่าวนายจ้างมักจะนำเอามาอ้าง เพื่อที่จะแสดงว่าค่างานที่ให้ไม่พอ ถ้าคิดรวมถึงที่พักและอาหารที่เลี้ยงด้วย นายจ้างบางรายยังรู้ดีว่าการให้ค่างานมาก แต่ลูกจ้างทำงานให้ไม่คุ้มค่า การให้ประโยชน์หรือสวัสดิการ เป็นเรื่องของความพอใจของนายจ้าง มิได้ถือเป็นหน้าที่ ลูกจ้างมีหน้าที่ทำงานตามคำสั่ง และถือว่ามีบุญคุณต่อลูกจ้างอยู่แล้ว ที่ช่วยให้งานทำ ในสถานประกอบการขนาดเล็กเกือบทุกรายมักเป็นเช่นที่กล่าว และนายจ้างไม่ได้นับถือตามกฎหมาย พยายามที่จะเลี่ยงกฎหมาย เช่นให้ลูกจ้างเซ็นชื่อรับเงินในใบรับเก็บตามที่กฎหมายค่างานขั้นต่ำกำหนด หรือเมื่อเจ้าหน้าที่ตรวจแรงงานไปตรวจก็ให้ลูกจ้างหลบไป และหลบเท็จเจ้าหน้าที่

ในกิจการใหญ่ ๆ แนนายจ้างจะให้ความสนใจคนงาน โดยจัดการดูแลเรื่องผลประโยชน์และสวัสดิการก็ตาม แต่ก็ยังมีไม่กี่แห่งที่ถือว่าลูกจ้างเป็นส่วนหนึ่งของโรงงาน และควรมีสติที่จะแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความเจริญก้าวหน้าของกิจการ มีกิจการน้อยแห่งที่ให้โอกาสลูกจ้างได้ทราบข้อเท็จจริง และความเคลื่อนไหวต่าง ๆ โดยถือว่าเป็นสิ่งไม่จำเป็น ในด้านการให้โอกาสแก่ลูกจ้างรวมในการแสดงความคิดเห็น ก็มีปฏิบัติเฉพาะที่ฝ่ายจัดการระดับสูง เป็นชาวต่างประเทศ และก็ยังอยู่ในชนทดลองเท่านั้น

จากลักษณะท่าทีของนายจ้างที่มีต่อลูกจ้าง แสดงถึงการไม่ให้ความสำคัญแก่ลูกจ้างว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงงาน กฎหมายคุ้มครองแรงงานจึงยังมีอยู่ต่อไป การมีกฎหมายคุ้มครองแรงงานจึงทำให้นายจ้างไม่เห็นด้วย เพราะเป็นการบังคับให้นายจ้างยอมรับว่าลูกจ้างมีความสำคัญต่อกิจการของตน

การแรงงานสัมพันธ์

สรุปสาระสำคัญของประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องแรงงานสัมพันธ์

ตั้งแต่ได้มีประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องการแรงงานสัมพันธ์ฉบับบังคับใช้เมื่อวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕ และใช้มาได้เพียงปีเศษ ก็คงจะมีการแก้ไขปรับปรุงบางส่วน เพื่อให้เหมาะสมกับภาวะและปัญหาของประเทศ ตามที่นักวิชาการ ลูกจ้าง นายจ้าง สัมมวอลชน ได้ให้ข้อคิดไว้ และได้เสนอแนะให้มีการแก้ไขให้เหมาะสม เพื่อส่งเสริมความเข้าใจอันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ลดปัญหาการนัดหยุดงานและการปิดงานงตจ้าง

สรุปสาระสำคัญของประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องการแรงงานสัมพันธ์

๑. ขอบเขตการบังคับใช้กฎหมายนี้ ได้ครอบคลุมถึงการที่มีการจ้างงานทั้งหมด ยกเว้นราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น และกิจการอื่นตามที่กระทรวงมหาดไทยจะได้อำหนด

๒. การเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ถ้านายจ้างหรือลูกจ้างต้องการแก้ไขหรือกำหนดข้อตกลงใหม่เกี่ยวกับสภาพการจ้าง ก็ต้องแจ้งขอเรียกร้องเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ กรณีลูกจ้างต้องตั้งตัวแทนและต้องมีรายชื่อและลายมือชื่อลูกจ้างในขอเรียกร้องด้วย เมื่อได้รับขอเรียกร้องแล้วทั้ง ๒ ฝ่ายเริ่มเจรจาภายใน ๒ วัน นับแต่วันที่ได้รับขอเรียกร้อง ถ้าไม่มีการเจรจาทันหรือตกลงกันไม่ได้ ต้องแจ้งพนักงานประนอมข้อพิพาท ภายใน ๒๔ ชั่วโมง เพื่อช่วยไกล่เกลี่ยให้มีการตกลงกัน ถ้าภายใน ๕ วันนับแต่วันแจ้งเจ้าหน้าที่ยังไม่มีการไกล่เกลี่ย หรือไกล่เกลี่ยแล้วตกลงกันไม่ได้ ทั้ง ๒ ฝ่ายคือนายจ้างและลูกจ้างก็มีสิทธิตั้งผู้ชี้ขาดได้ ถ้ายังอยู่ภายในระยะ ๘ วันนับแต่วันที่เสนอขอเรียกร้อง จนถึงวันสุดท้ายของการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ทางราชการ ลูกจ้างจะนัดหยุดงาน หรือนายจ้างจะปิดงานงตจ้างไม่ได้

สำหรับกิจการสาธารณูปโภค ซึ่งได้แก่การรถไฟ การท่าเรือ การโทรศัพท หรือการโทรคมนาคม การผลิตหรือการจำหน่ายพลังงานหรือกระแสไฟฟ้าแก่ประชาชน การประปา การผลิตหรือการกลั่นน้ำมันเชื้อเพลิง หรือกิจการอื่น ๆ ซึ่งกระทรวงมหาดไทยจะได้อำหนดนั้นห้ามปิดงานงตจ้างหรือนัดหยุดงาน ถ้าหากการเจรจาและไกล่เกลี่ยแล้วตกลงกันไม่ได้ ต้องให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เป็นผู้ชี้ขาด แต่หากกิจการอื่น ๆ นอกจากกิจการสาธารณูปโภคดังกล่าวแล้ว มีการนัดหยุด

งานหรือปิดงานงคจ้างที่กระ เเท็น เศรษฐกิจหรือความสงบ เรียบร้อย ของบ้านเมือง รัฐมนตรีว่าการ
กระทรวงมหาดไทยจะสั่งผู้ชักเอาเองหรือสั่งให้คณะกรรมการ แรงงานสัมพันธ์พิจารณาและรัฐมนตรีมี
อำนาจสั่งให้นายจ้างซึ่งปิด งานงคจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน หรือสั่งให้ลูกจ้างที่พ้นกหุยกงานเข้า
ทำงานได้

๓. คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยจะ เป็นผู้แต่งตั้ง
ประธานกรรมการและกรรมการ แรงงานสัมพันธ์มีจำนวนรวมกัน ไม่น้อยกว่า ๕ คน และไม่เกิน ๑๕
คน สำหรับกรรมการนั้นจะแต่งตั้งจากฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างอย่างนอຍฝ่ายละ ๓ คน และอยู่
ในตำแหน่งคราวละ ๓ ปี แต่อาจจะได้รับแต่งตั้งใหม่ได้ก็ได้ ถ้าพ้นจากตำแหน่งตามวาระแล้ว การ
พ้นจากตำแหน่งก็โดยวิธีจับสลาก เมื่อดำรงตำแหน่งครบปีแรกและปีที่ ๒ แล้ว นอกจากนั้น
กรรมการแรงงานสัมพันธ์ยังพ้นจากตำแหน่งเมื่อตาย ลาออก หมดอายุ ไร้ความสามารถ หรือ
เลี่ยนไร้ความสามารถ หรือได้รับโทษจำคุก

๔. การจัดตั้งการดำเนินการและการควบคุมสมาคมนายจ้าง และสมาคมลูกจ้าง
การจัดตั้ง ผู้ที่จะจัดตั้งสมาคมนายจ้างหรือสมาคมลูกจ้างต้องขอขออนุญาตและจดทะเบียน
เป็นที่สำนักงาน กางทะเบียนสมาคมนายจ้างและ สมาคมลูกจ้าง โดยมีวิธีที่เป็นนัยทะเบียน
สำหรับต่างจังหวัด รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยจะจัดตั้งสำนักงานทะเบียนสมาคมนายจ้าง
และสมาคมลูกจ้างประจำจังหวัด และแต่งตั้งนายทะเบียนประจำจังหวัด ซึ่งก็ได้แก่ผู้ว่าราชการ
จังหวัดทุกจังหวัด

ผู้ขอจัดตั้งสมาคมนายจ้างต้องมีจำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน การขอจัดตั้งสมาคมนาย
จ้างเพื่อดำเนินกิจการอันมีวัตถุประสงค์ ในการแสวงหาและคุ้มครองประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง
การจัดสวัสดิการ และการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และระหว่างนาย
จ้างด้วยกัน สมาคมนายจ้างต้องประกอบด้วยสมาชิกซึ่งประกอบกิจการประเภทเดียวกัน และสมาคม
นายจ้างต่าง ๆ ในกิจการประเภทเดียวกัน รวมกันได้

ผู้ขอจัดตั้งสมาคมลูกจ้าง ต้องมีจำนวนไม่น้อยกว่า ๑๐คน การขอจัดตั้งสมาคมลูกจ้าง
เพื่อดำเนินกิจการอันมีวัตถุประสงค์ในการแสวงหาและคุ้มครองประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง
สวัสดิการในการทำงาน การจัดสวัสดิการ และส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง

และระหว่างลูกจ้างด้วยกัน สมาชิกสมาคมจะเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกัน หรือนายจ้างหลาย
คนแต่เป็นกิจการประเภทเดียวกันก็ได้

คุณสมบัติของผู้ เป็นสมาชิกสมาคมนายจ้างหรือสมาคมลูกจ้างนั้นจะต้อง เป็นนายจ้างหรือลูก
จ้างในวันสมัคร เป็นสมาชิก มีอายุไม่ต่ำกว่า ๑๕ ปี และมีคุณสมบัติอื่น ๆ ที่ไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่
มีกำหนดไว้ในขั้บังคับ

การดำเนินการของสมาคมนายจ้างหรือสมาคมลูกจ้างจะมีคณะกรรมการอย่างน้อย ๓ คน
เป็นประธาน เลขานุการ และเหรัญญิก จะเป็นผู้ดำเนินการสมาคม และ เป็นผู้แทนของสมาคม
นอกจากนั้นสมาคมนายจ้าง ตั้งแต่ ๒ สมาคมขึ้นไป ที่มีสมาชิกประ กอบกิจการประ
เภทเดียวกัน อาจรวมเข้ากันเป็นสมาคมนายจ้างเดียวกันได้ สำหรับสมาคมลูกจ้างตั้งแต่ ๒ สมาคมขึ้น
ไปที่มีสมาชิกเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างทำงานในกิจการประ เภท เดียว
กันหรือไม่ อาจรวมเป็นสมาคมลูกจ้างเดียวกันได้ และสมาคมลูกจ้างตั้งแต่สองสมาคมขึ้นไปที่มีสมาชิก
เป็นลูกจ้างทำงานในกิจการประ เภทเดียวกันไม่ว่าสมาชิกจะ เป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันหรือ
ไม่ ก็อาจรวมเป็นสมาคมลูกจ้างเดียวกันได้

๕. การควบคุมสมาคมนายจ้างและสมาคมลูกจ้าง

สมาคมนายจ้างและสมาคมลูกจ้างต้องทำทะเบียนสมาชิกเก็บไว้ที่สำนักงานสมาคม
จัดทำบัญชีแสดงจำนวนทรัพย์สิน หนี้สิน มีบัญชีรายรับรายจ่าย และทำรายงานประจำปีแสดงผลการ
ดำเนินกิจการ และส่งสำเนาให้นายทะเบียนจังหวัด นอกจากนี้ยังห้ามสมาคมนายจ้างหรือสมาคม
ลูกจ้างรับเงิน ทรัพย์สิน ผลประโยชน์ เพื่อทำให้เกิดการขัดขวางวัตถุประสงค์ของสมาคมอีกด้วย

นายทะเบียนกลางควบคุมได้โดยการสั่งเลิกสมาคม ได้ ถ้า

- (๑) การดำเนินการของสมาคมขัดขวางวัตถุประสงค์หรือกฎหมายหรือเป็นภัยต่อเศรษฐกิจและความมั่นคงของประเทศ หรือขัดขวางความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน
- (๒) สมาคมใหม่ซึ่งมิใช่กรรมการดำเนินการแทน
- (๓) สมาคมไม่ดำเนินการติดต่อกันเป็นเวลาเกิน ๒ ปี

นอกจากนี้รัฐมนตรีจะแต่งตั้งให้มีพนักงานตรวจการสมาคม เพื่อให้คำแนะนำ คำ
ปรึกษา และตรวจตรากิจการของสมาคม

๖. การเลิกสมาคมนายจ้างและสมาคมลูกจ้างจะเลิกด้วยเหตุ

- (๑) มีขบบังคับกำหนดให้เลิก
- (๒) ที่ประชุมใหญ่ลงมติให้เลิก
- (๓) เมื่อนายทะเบียนกลางมีคำสั่งให้เลิก
- (๔) เมื่อล้มละลาย

๗. การกระทำอันไม่เป็นธรรม ห้ามนายจ้าง

- (๑) กระทำการใด ๆ อันเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถทำงานต่อไปได้ เพราะลูกจ้างกำลังจะเป็นหรือเป็นสมาชิกสมาคมลูกจ้าง
- (๒) ให้ลูกจ้างออกจากงาน หรือทำให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ เพราะลูกจ้างยื่นขอเรียกร้องเจรจาฟ้องร้องหรือเป็นพยาน หรือให้หลักฐานต่อเจ้าพนักงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เจ้าพนักงานตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการแรงงานสัมพันธ์หรือศาล
- (๓) ให้เลิกจากงานหรือเลิกจ้างเพราะลูกจ้างเป็นสมาชิกสมาคมลูกจ้าง
- (๔) ห้ามลูกจ้าง เป็นหรือให้เลิกจากสมาชิกสมาคมลูกจ้างหรือเงินหรือทรัพย์สินแก่ลูกจ้างหรือเจ้าหน้าที่สมาชิกลูกจ้าง เพื่อมิให้สมัครหรือรับสมัครลูกจ้าง เป็นสมาชิก
- (๕) ชักขวางการดำเนินการของสมาคมลูกจ้าง หรือชักขวางการใช้สิทธิของลูกจ้างในการเป็นสมาชิกสมาคมลูกจ้าง

(๖) เขาแทรกแซงการดำเนินการสมาคมลูกจ้างโดยไม่มีอำนาจโดยชอบ

นอกจากนี้ยังห้ามมิให้

(๑) บังคับหรือขู่เข็ญโดยตรง หรือทางอ้อมให้ลูกจ้างตน เป็นหรือเลิกของสมาคมลูกจ้าง

(๒) ห้ามกระทำการใด ๆ ที่อาจเป็นผลให้นายจ้างฝ่าฝืนข้อห้ามที่กล่าวมาข้างต้น เมื่อมีการฝ่าฝืน ผู้เสียหายจะยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้ภายใน ๖๐ วัน นับแต่วันที่มีการฝ่าฝืน คณะกรรมการจะชี้ขาดและออกคำสั่งภายใน ๔๐ วัน ในกรณีที่กล่าวหาปฏิบัติ ตาม ถ้าไม่ปฏิบัติตามจะต้องถูกดำเนินคดีอาญา

.....

จะเห็นได้ว่ากฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งออกตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ ๑๐๓ ตลอดจนฉบับอื่นๆ ที่ได้เคยประกาศใช้มาแล้ว ส่วนมากได้วางหลักเกณฑ์เกี่ยวกับมาตรการในการระงับข้อพิพาทแรงงานมากกว่าจะวางมาตรการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ เช่น การกำหนดให้มีคณะกรรมการลูกจ้าง คณะกรรมการร่วมหรือ ฯลฯ แต่อย่างไรก็ตามมาตรการในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ก็คงจะได้มีการกำหนดขึ้นในไม่ช้า ทั้งนี้เพื่อผลในระยะยาวของการแรงงานสัมพันธ์

มาตรการในการระงับข้อพิพาทที่ใช้อยู่ในประเทศไทย ขณะเมื่อเกิดข้อพิพาทแรงงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างแล้ว ข้อพิพาทนั้นอาจยุติลงได้ด้วยวิธีต่างๆ กัน เช่นการตกลงกันเอง หรือการไกล่เกลี่ยประนีประนอม ตลอดจนการใช้อนุญาโตตุลาการ

วิธีการในการระงับข้อพิพาทแรงงานที่ดีที่สุด ก็คือการตกลงกันเอง ซึ่งเรียกว่าการร่วมเจรจาต่อรอง (Collective Bargaining) ซึ่งหมายถึงการที่ลูกจ้างร่วมกันตั้งตัวแทนทำการเจรจาต่อรองกับนายจ้าง เกี่ยวกับเงื่อนไขและสภาพการจ้าง ทั้งนี้เพราะข้อพิพาทแรงงานเป็นเรื่องขัดแย้งของนายจ้างและลูกจ้างซึ่งทำงานร่วมกัน มีปัญหาต้องแบ่งปันผลประโยชน์ที่ได้จากการทำงานร่วมกัน จึงต้องต่อรองให้มีการกำหนดเงื่อนไขและสภาพการจ้างงานเป็นครั้งแรก หรือเพื่อเปลี่ยนแปลงแก้ไขเพิ่มเติมเสียใหม่ เพื่อให้บังเกิดความเป็นธรรมยิ่งขึ้น

แต่ถ้ามองที่ลูกจ้างเป็นฝ่ายเรียกร้อง ลูกจ้างแต่ละคนต้องร่วมมือร่วมใจกัน รวมความต้องการของทุกคนเข้าด้วยกันเพื่อเสนอต่อนายจ้าง ถ้าแต่ละคนไม่ร่วมมือกัน ก็ยากที่จะประสบความสำเร็จ เพราะนายจ้างอาจไม่พิจารณาขอเรียกร้องของลูกจ้างแต่ละรายได้ หรือไม่มีเวลาที่จะพิจารณา ทั้งยังเป็นความเสี่ยงต่อความมั่นคงในงานอีกด้วย ลูกจ้างจึงต้องร่วมมือกัน และเลือกตั้งผู้แทนของตนเพื่อยื่นขอเรียกร้องและเจรจากับนายจ้าง และถาลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับขอเรียกร้องนั้นเป็นสมาชิกของสมาคมลูกจ้าง หรือสหภาพแรงงานแล้ว ก็ควรจะให้สมาคมลูกจ้าง หรือสหภาพแรงงานเข้ามามีส่วนร่วมในการเจรจาต่อรอง

ถาการร่วมเจรจาต่อรองไม่บรรลุผล คือไม่สามารถตกลงกันได้ ก็นำข้อขัดแย้งไปหาคนกลาง ซึ่งส่วนมากกำหนดให้เป็นหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ด้านแรงงานของรัฐ เป็นผู้ไกล่เกลี่ยให้ประนีประนอมกัน (Conciliation) และถาหากไม่สามารถตกลงกันได้ก็ ก็มีมาตรการให้คู่กรณีใช้วิธีการตัดสินชี้ขาด ซึ่งอาจเป็นในรูปที่ให้คู่กรณีเลือกตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน หรืออนุญาโตตุลาการ ด้วยความสมัครใจ (Voluntary Arbitration) หรือในรูปบังคับให้คู่กรณีส่งข้อพิพาทแรงงานนั้นให้คณะกรรมการที่รัฐจัดตั้งขึ้นเพื่อชี้ขาดปัญหาข้อพิพาทแรงงานนั้น (Compulsory Arbitration) ซึ่งส่วนใหญ่จะบังคับเฉพาะกิจการสำคัญๆ ที่มีต่อความสงบเรียบร้อย ความเป็นอยู่ของประชาชน และเศรษฐกิจของประเทศเท่านั้น

มาตรการที่คุ้มครองฝ่ายหนึ่งจะมีคุ้มครองอีกฝ่ายหนึ่ง ให้ตกลงตามข้อเสนอหรือข้อเรียกร้องของตน ในเมื่อดำเนินวิธีการดังกล่าวข้างต้นมาแล้วไม่ได้ผล สำหรับฝ่ายลูกจ้างก็ได้แก่การนัดหยุดงาน (Strike) ทางฝ่ายนายจ้างก็ได้แก่การปิดงานงัดจ้าง (Lockout) คือปิดงานหรือปิดโรงงาน ไม่ให้ลูกจ้างเข้าทำงานเป็นการชั่วคราว เพื่อบังคับให้ลูกจ้างยินยอมตกลงตามเงื่อนไขที่มีการเจรจากัน ไม่ว่าข้อเรียกร้องนั้นใครจะเป็นผู้เสนอก็ตาม

ดังนั้นการร่วมเจรจาต่อรองจึงเป็นวิธีการที่ดีประการหนึ่ง ซึ่งทำให้นายจ้างและลูกจ้างบรรลุถึงวัตถุประสงค์หรือความต้องการของตน โดยเฉพาะในแง่ของความเป็นประชาธิปไตย และความเป็นธรรม เพราะทั้งสองฝ่ายสามารถต่อรองกันได้อย่างเต็มที่ ทั้งยังเป็นการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีในการทำงาน ร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยไม่ต้องอาศัยวิธีการที่รุนแรง ซึ่งอาจนำความเดือดร้อนมาสู่ลูกจ้าง นายจ้าง ตลอดจนสังคมโดยรวม อย่างไรก็ตามการเจรจาต่อรองนั้นจำเป็นต้องอาศัยความรู้ความเข้าใจ และมีประสบการณ์พอสมควร จึงจะสามารถทำได้โดยเกิดผลดีที่สุด ตัวแทนในการเจรจาต้องมีคุณสมบัติที่ดี เช่น สุภาพ มีไหวพริบ มีความรู้ ซื่อสัตย์ เป็นที่เชื่อถือของนายจ้าง ข้อเรียกร้องที่จะเสนอต่อนายจ้างก็ต้องคำนึงว่าเป็นที่ต้องการของลูกจ้างโดยทั้งหมด หรือส่วนใหญ่ ตลอดจนผลที่ได้รับต้องบังเกิดประโยชน์ต่อลูกจ้างทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ไม่ละเมิดสิทธิของนายจ้างและของสังคม ที่สำคัญก็คือ นายจ้างต้องปฏิบัติได้

แต่มาตรการดังกล่าวยังไม่ทำให้การแรงงานสัมพันธ์บรรลุผล ซึ่งพอจะสรุปสาเหตุได้ดังนี้คือ

๑. ทางค่านายจ้าง ซึ่งยังไม่ยอมรับสภาพของการที่ลูกจ้างจะยื่นข้อเรียกร้องและร่วมเจรจาต่อรอง เพราะทัศนคติที่คิดว่ากาหนดเงื่อนไขหรือสภาพการจ้างนั้น นายจ้างแต่ฝ่ายเดียวจะเป็นผู้กำหนด การที่ลูกจ้างรวมตัวกันทำให้นายจ้างคิดว่าเป็นการต่อต้าน

๒. ทางด้านสหภาพแรงงาน ก็ยังไม่แข็งแกร่งพอ เพราะลูกจ้างที่เป็นสมาชิกยังมีไม่มาก และขาดความรู้ เนื่องจากไม่มีโอกาสศึกษา ทั้งก่อนเข้าทำงานและเมื่อทำงานแล้ว นอกจากนั้นการตั้งสหภาพแรงงานก็เกิดจากรัฐบาลหยาบยื่นให้ ไม่ได้เกิดจากความต้องการของลูกจ้างเองดังเช่นในต่างประเทศ ประกอบกับการมีสภาพที่ล้มลุกคลุกคลานมาตลอด ผู้นำสหภาพแรงงานส่วนมากยังมีประสบการณ์น้อย สหภาพแรงงานขาดเงินทุน ขาดการสนับสนุนจากลูกจ้างอย่างแท้จริง ปัจจัยต่างๆ ดังกล่าวนี้ทำให้สหภาพแรงงานขาดอำนาจการเจรจาต่อรอง

ทางด้านลูกจ้างก็เช่นกัน มักจะหยุดงานก่อนยื่นข้อเรียกร้องเสมอ และในข้อเรียกร้องส่วนมาก

ก็เป็นการขอให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นส่วนมาก ซึ่งลูกจ้างควรหลีกเลี่ยง เพราะอาจร้องขอ หรือสมาคมลูกจ้างอาจร้องขอให้เจ้าหน้าที่ของรัฐดำเนินการได้อยู่แล้ว ข้อเรียกร้องบางครั้งก็ละเมิดสิทธินายจ้าง คือสิทธิในการจัดการ เช่นการขอเปลี่ยนตัวผู้จัดการ การกำหนดทุนหรือกำหนดคุณภาพ และราคาของผลิตภัณฑ์

แต่ถึงแม้ลูกจ้างจะรวมพลังกันได้ และสหภาพแรงงานเข้มแข็ง ก็อาจมีปัญหาคือ การรวมเจรจาต่อรองที่ไม่อาจบรรลุผล ทั้งนี้เพราะพื้นฐานตลอดจนทัศนคติของลูกจ้างยังไม่ดีพอ เช่นการศึกษาน้อยดังที่ได้กล่าวมาแล้ว อาจถูกขู่เหย้าให้ไปทำงานที่ผิดได้ ดังตัวอย่างจากอดีตสหภาพแรงงานลูกหนูหลัง และใช้เป็นเครื่องมือของลัทธินิยมเป็นต้น

ทางที่จะแก้ไขก็คือการเร่งให้การศึกษาแก่ผู้นำคนงานตลอดจนบรรจุนักสหกรณ์ให้นักเรียนอาชีวศึกษา และวิทยาลัยเทคนิคต่างๆ ให้เข้าใจสิทธิและหน้าที่ของลูกจ้าง ให้รู้จักวิธีการ จัดตั้งและบริหาร สมาคมลูกจ้าง ระบบแรงงานสัมพันธ์และกฎหมายแรงงาน เพื่อจะได้สามารถบริหารงานสมาคม และการจัดตั้งสหภาพแรงงานที่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และถูกระเบียบแบบแผน มีความรับผิดชอบในอนาคตอันใกล้ หรือจะให้ทางมหาวิทยาลัยจัดอบรมก็ได้ เพราะถือว่าเป็นหน้าที่ของมหาวิทยาลัยในการให้บริการทางด้านการศึกษาแก่สังคมอยู่แล้ว

เมื่อการรวมเจรจาต่อรองดังกล่าวไม่ประสบผล ก็ต้องให้คนกลางมาช่วยไกล่เกลี่ย ซึ่งคู่กรณีมีสิทธิเต็มที่จะไม่ยอมรับตามคำไกล่เกลี่ย ถ้าเห็นว่าตนไม่อาจยอมรับข้อเสนออันใด และพนักงานประนีประนอมข้อพิพาทที่เป็นผู้ไกล่เกลี่ยก็ไม่อาจบังคับให้คู่กรณีตกลงกันได้ ข้อตกลงตามคำไกล่เกลี่ยก็ไม่จำเป็นต้องให้เกิดความยุติธรรมแก่คู่กรณีทุกราวไป เพียงแต่ให้คู่กรณีทั้ง ๒ ฝ่ายตกลงกันด้วยความยินยอมพร้อมใจและสามารถที่จะทำงานร่วมกันได้ต่อไป ถ้าแม้การไกล่เกลี่ยไม่อาจให้ความเป็นธรรมแก่ทั้ง ๒ ฝ่ายได้ อันเกิดจากความลำเอียงของผู้ไกล่เกลี่ยก็ตาม ด้านการแรงงานสัมพันธ์ก็ถือว่าเป็นวิธีที่ดีที่สุดที่จะช่วยสร้างความสัมพันธ์ และความเข้าใจของทั้งสองฝ่ายได้ และป้องกันผลเสียหายที่อาจเกิดขึ้นในภายหน้าอีกด้วย

อย่างไรก็ดี เมื่อคู่กรณีไม่อาจตกลงกันได้ และถ้าไม่ใช่กิจการที่เกี่ยวกับสาธารณูปโภค ก็ให้คู่กรณีตั้งคนกลางตัดสิน ซึ่งเรียกว่าผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน (Arbitrator) ซึ่งเป็นใครก็ได้ที่มีความรู้และเป็นผู้ที่คู่กรณีเคารพนับถือว่ามีความยุติธรรม และไม่มีส่วนได้ส่วนเสียหรือเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง แต่ถาเป็นกิจการที่เกี่ยวกับสาธารณูปโภคก็ต้องใช้วิธีการชี้ขาดบังคับ (Compulsory Arbitration) ที่รัฐได้ตั้งไว้ ซึ่งได้แก่ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือศาลแรงงาน การตั้งผู้ชี้ขาดดังกล่าวก็ยากที่จะสร้างความเป็นธรรมได้ ถึงแม้ว่าผู้ชี้ขาดทำการชี้ขาดอย่างเป็นธรรมที่สุด แต่คู่กรณีอาจเห็นว่ายังไม่เป็นธรรมก็ได้

การบริหารงานด้านแรงงานสัมพันธ์

• แรงงานสัมพันธ์ หมายถึงสภาพ หรือภาวะของการติดต่อในโรงงาน หรือสถานประกอบการ

ระหว่างผู้บังคับบัญชา และฝ่ายจัดการ ตลอดจนข้อขัดแย้งและข้อพิพาทซึ่งเกิดขึ้นระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง หรือระหว่างนายจ้างกับสมาคมลูกจ้าง^{๑๑} ดังนั้นแรงงานสัมพันธ์จึงเป็นภาวะที่คนทุกฝ่ายที่ทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจและแก้ปัญหาารวมกัน ช่วยกันปรับปรุงผลประโยชน์และอนาคตที่มีอยู่ร่วมกัน คนจะไม่สัมพันธ์กันถ้าไม่เข้าใจปัญหาของแต่ละฝ่าย และไม่เห็นว่าผลประโยชน์ หรือชะตากรรม^{๑๒}

การแรงงานในสถานประกอบการหรือโรงงานนั้น ลักษณะการบริหารแรงงานจะประกอบด้วยบุคคล ๒ ฝ่าย คือฝ่ายนายจ้าง กับฝ่ายลูกจ้าง ซึ่งตามทฤษฎีแล้วทั้งสองฝ่ายจะปฏิบัติงานเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน หากขาดฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด การปฏิบัติงานนั้น ๆ จะเป็นไปได้ด้วยความยากลำบากหรือทำไม่ได้เลย ทั้งนี้เหตุผลที่ว่า นายจ้างต้องการแรงงานเพื่อประโยชน์แห่งธุรกิจของตน ในการที่จะผลิตสินค้าและบริการอันจะนำมาซึ่งกำไร ส่วนฝ่ายลูกจ้างประสงค์ที่จะเสนอขายแรงงานหรือมันสมองของตน เพื่อให้ได้มาซึ่งค่าตอบแทน และสถานภาพทางสังคม หรือเพื่อความอยู่รอดของชีวิตในสังคมหรือชุมชนนั้น ๆ^{๑๓}

เมื่อเจตนารมณ์ของทั้งสองฝ่ายต่างกัน วิธีปฏิบัติใด ๆ อันจะนำมาซึ่งประโยชน์หรือวิธีการที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ของแต่ละฝ่าย ก็ย่อมจะแตกต่างกัน ผลจึงเกิดอุปสรรค และความขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างอยู่เสมอ ๆ จนบางครั้งเกิดเหตุการณ์รุนแรงอันมีผลกระทบต่อนายจ้างลูกจ้าง และประชาชนทั่วไป

ทุกวันนี้สิ่งสำคัญที่เรามุ่งหวังก็คือ ประโยชน์ที่จะเกิดจากงานด้านแรงงานสัมพันธ์^{๑๔} ทั้งหมด

^{๑๑} นิคม จันทรวาทูร, แรงงานสัมพันธ์, "แนวโน้มของแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย", (พระนคร: โรงพิมพ์สุริยสภา, ๒๕๑๒), ปีที่ ๑๑ ฉบับที่ ๑ มกราคม ๒๕๑๒, หน้า ๘

^{๑๒} พร อุดมพงษ์, แรงงานสัมพันธ์, "แรงงานสัมพันธ์" (พระนคร: มพพ, ๒๕๑๒), ปีที่ ๑๕ ฉบับที่ ๔ เมษายน ๒๕๑๒, หน้า ๘

^{๑๓} พิพัฒน์ ไทยอารี, เอกสารพิมพ์โรเนียว, "สภาพและปัญหาในสถานประกอบการ" (ไม่ปรากฏที่พิมพ์และปีที่พิมพ์), หน้า ๑

ทางตรงที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ทางเศรษฐกิจแก่ลูกจ้าง นายจ้าง และผลทางอ้อมซึ่งเราหวังจะให้สังคมส่วนรวมได้รับผลดีทาง เศรษฐกิจอีกด้วย แต่เนื่องด้วยมนุษย์ทุกคนต่างก็มุ่งแต่ประโยชน์ของตนเอง การสร้างความสัมพันธ์เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อกันจึงไม่ใช่ของง่าย รัฐบาลจึงจำเป็นต้องมีกลไก ทั้งการบังคับการสร้างบรรยากาศให้ทุกฝ่ายช่วยตัวเอง และรับผิดชอบตนเอง มิฉะนั้นวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้จะบรรลุเป้าหมายได้อย่างไร

ระบบแรงงานสัมพันธ์จะดีเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับความยุติธรรมที่สังคมจะได้รับ ถ้าทราบใดความยุติธรรมของฝ่ายต่าง ๆ ในสังคมที่ได้รับยังไม่เท่าเทียมกัน การแรงงานสัมพันธ์ก็นับว่ายังไม่ดีเกิดขึ้น จึงเป็นหน้าที่ของรัฐเท่านั้น ที่จะเป็นผู้หยิบยื่นความยุติธรรม และก่อให้เกิดประโยชน์ทางเศรษฐกิจ แก่บุคคลทุกฝ่าย โดยการไกล่เกลี่ยต่าง ๆ เช่นกฎหมาย หรือข้อบังคับต่าง ๆ เป็นเครื่องมือ และที่สำคัญที่สุดก็คือ ความเข้าใจอย่างถูกต้อง และการปฏิบัติตามสิทธิและหน้าที่อย่างดีของบุคคลสามฝ่าย ก็ือนายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาล ซึ่งจะร่วมกันสร้างระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดีได้

สำหรับประเทศไทยก็ได้มีพัฒนาการ เรื่องการแรงงานสัมพันธ์มานานพอสมควร ซึ่งส่วนใหญ่ก็เป็นการตรากฎหมายขึ้นมั่งกับใจ นับตั้งแต่พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. ๒๔๕๕ เป็นต้นมา ดังได้จดลงลงในหมายเหตุฉบับนี้ จนกระทั่งได้รัฐธรรมนูญฉบับที่ ๑๐๓ ได้กำหนดเรื่องบริการแรงงานสัมพันธ์ไว้ และได้กำหนดให้คณะกรรมการการแรงงานสัมพันธ์ขึ้นเพื่อกำเนิงานความเจริญรรมของประชาคมนั้น

เมื่อประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ ๑๖๓ ได้มีผลบังคับเพียงปีเศษ ก็ในราวเดือนกรกฎาคม ๒๕๐๖ ได้เกิดข้อพิพาทแรงงานมากขึ้น จนถึงกับมีการนัดหยุดงานก็มาก ประมาณ ๗๗ ราย ในระหว่างเดือนกรกฎาคม - สิงหาคม ๒๕๐๖ ต่อมาได้เกิดมีการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในวันที่ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๐๖ ซึ่งมีผลทำให้เปลี่ยนรัฐบาล ในช่วงนี้บรรยากาศทางการเมืองได้เปิดโอกาสให้ประชาชนได้แสดงออกซึ่งความคิดและการกระทำใหม่เสรีมากขึ้น ข้อพิพาทแรงงานในช่วงนี้ก็ได้เพิ่ม

^{๑๔} ดิลิต เทอดสิทธิ์ศักดิ์, "การแรงงานสัมพันธ์", รายงานการศึกษาคุณงาน ณ กรมแรงงาน (พิมพ์โรเนียว; ๒๕๐๖), หน้า ๑

จำนวนมากจนถึงขีดสูงสุดเท่าที่สถิติการนัดหยุดงานของเมืองไทยที่เคยมีมาคือ ขอพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้น^{๑๕} ๕๐๐ ครั้ง กิ่งชนนัดหยุดงาน ๕๐๑ ครั้ง ในรอบปี ๒๕๑๖

จากสถิติดังกล่าว อาจชี้ให้เห็นถึงปัญหาหรือสาเหตุของขอพิพาทแรงงาน ซึ่งพอจะสรุปได้ดังนี้

๑. สภาพเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง
๒. สาเหตุทางดานตุ๊กจ้าง และนายจ้าง

๑. สำหรับสภาพทางเศรษฐกิจของประเทศไทยในขณะนั้น แม้กระทั่งปัจจุบันนี้ก็เท่าเทียมกัน เป็นสาเหตุประการแรกที่ทำให้เกิดมีการนัดหยุดงาน ทั้งนี้เนื่องจากค่าครองชีพสูง เครื่องอุปโภคบริโภค ในปี พ.ศ. ๒๕๑๖ มีราคาสูง คำนีราคาผู้บริโภคปี ๒๕๑๖ สูงกว่าปี ๒๕๑๕ ถึงประมาณร้อยละ ๑๕.๕ โดยเฉพาะในเขตกรุงเทพมหานคร ราคาอาหารสูงขึ้นกว่าปี ๒๕๑๕ กวาร์ร้อยละ ๒๐ ปีอื่น ๆ ที่ผ่านมาราคาสินค้าเพิ่มขึ้นเฉลี่ยต่อปีเพียงประมาณร้อยละ ๒ - ๓^{๑๖} การนัดหยุดงานที่เกิดขึ้นดังกล่าว ตุ๊กจ้างมักจะอ้างเสมอว่าภาวะการครองชีพไม่เพียงพอ

สาเหตุทางสังคม การนัดหยุดงานน่าจะเป็นผลผลิตอย่างหนึ่งของความขัดกันอย่างรุนแรงระหว่างค่านิยมทางสังคม (Social Values) กับความเจริญ (Modernization)^{๑๗} ตัวอย่างเช่นคนไทยเรากล่าวความเป็น "ผู้ใหญ่" "ผู้น้อย" ผู้น้อยต้องเคารพผู้ใหญ่ ขณะเดียวกันผู้ใหญ่ต้องให้การดูแลผู้น้อยเป็นอย่างดี ซึ่งก็ได้เป็นมรดกตกทอดมานาน จนเป็นค่านิยมที่สังคมยอมรับกันทั่วไป ถ้าผู้ใหญ่ดูแลผู้น้อยไม่ดี ผู้น้อยจึงถูกกดขี่มาก เมื่อทนไม่ไหวจริง ๆ ก็ระเบิดออกมาเหมือนลูกโป่ง

^{๑๕} กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย, วิเคราะห์สาเหตุและแนวทางแก้ไข ขอพิพาทแรงงาน ๒๕๑๖ (พิมพ์โร เนียว, ๒๕๑๗), หน้า ๑๓

^{๑๖} เดมเดียวกัน, หน้า ๕

^{๑๗} อิศระ สุวรรณผล, สไตรท์ทาง'ออก'ที่'เดือก'ไม่ได้, เอกสารพิมพ์โร เนียว, หน้า ๓

ที่ถูกต้องตาม เช่นเดียวกับลูกจ้างซึ่งได้มีความรู้ในเรื่องสิทธิ และหน้าที่ของตนเพิ่มขึ้น และมีความประสงค์ที่จะยกฐานะทางสังคมของตนให้เป็นที่ยอมรับด้วย ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงโฉมหน้าใหม่ของคนงานไทย จากอดีตซึ่งเป็นเพียงอยู่คอยรับคำสั่ง ยอมรับปฏิบัติตาม ตรงกับประเทศที่มีการพัฒนาอุตสาหกรรมบางประเทศ ที่ลูกจ้างได้มีส่วนร่วมในการกำหนดสภาพความเป็นอยู่หรือความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจสังคม และมีส่วนร่วมในการกำหนดสภาพการทำงาน ลูกจ้างในประเทศไทยจึงต้องมีการแสดงออกให้สังคมยอมรับความสำคัญของตน^{๑๘}

สาเหตุทางการเมือง บรรยากาศทางการเมืองก็เป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดการนัดหยุดงานขึ้น เหตุการณ์เกิดและระหว่างวันที่ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๑๖ เป็นบรรยากาศที่สำคัญมากต่อการตื่นตัวในการประท้วงรวมกลุ่ม ขณะนี้เรากำลังพูดถึงประชาธิปไตย พูดถึงพรรคการเมือง ลูกจ้างมีการตื่นตัวไขว่ประโยชน์ทางการเมืองเพื่อการกินคืออยู่ที่ จำนวนลูกจ้างในประเทศไทยก็มีอิทธิพลพอทำให้พรรคการเมือง หรือคนที่กำลังสนใจประชาธิปไตยของหันมาเอาใจลูกจ้าง หรือชักจูงเพื่อให้เขาเป็นพวก เพื่อประโยชน์ของตน

๒. สาเหตุทางด้านลูกจ้างและนายจ้าง

๑) นายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน ลูกจ้างในกิจการ ๑๘๒ แห่ง ที่นัดหยุดงาน เรียกร้องให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน เกี่ยวกับค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน วันหยุดพักผ่อนประจำปี น้ำดื่มที่สะอาด และจัดเครื่องป้องกันอันตราย

๒) ความไม่พอใจในการบริหารงานของนายจ้าง ลูกจ้างในกิจการ ๗๐ แห่งที่นัดหยุดงาน ได้เรียกร้องให้ฝ่ายจัดการหรือนายจ้างปรับปรุงด้านการบริหารแรงงาน มี ๔๐ ราย ในจำนวนนี้ลูกจ้างเรียกร้องให้ผู้จัดการหรือเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลออกจากงาน การขึ้นเงินเดือนไม่เป็นธรรม ถัดนั้นแสดงลูกจ้างที่ไร้สิทธิตามกฎหมายให้ออกจากงานโดยไม่มีความคิด แต่ก็มีบางราย ที่ลูกจ้างเอาเขาใจผิด เมื่อได้มีการที่แจ้งลูกจ้างก็ถอนขอเรียกร้องเรื่องนี้ออก

^{๑๘} พร อุดมพงษ์, แรงงานสัมพันธ์, "เหตุและผลการนัดหยุดงาน" (กรุงเทพฯ : บพข ๒๕๑๓), หน้า ๕

๓) นายจ้างใช้ภาษาและมีขนบธรรมเนียมประเพณีต่างกับลูกจ้าง การนัดหยุดงานจำนวนหนึ่งเกิดจากความไม่เข้าใจ หรือการตีความหมายผิดเนื่องจากภาษา หรือขนบธรรมเนียมประเพณีไม่เหมือนกัน ในกรณีนี้ นายจ้างเป็นชาวต่างประเทศ ทำให้การติดต่อสื่อสารมีอุปสรรค ขาดตอนเข้าใจผิด ไม่พอใจคำพูดและการกระทำ และก่อให้เกิดข้อพิพาทกันขึ้น

๔) ความแตกต่างของอัตราค่าจ้าง การปรับปรุงอัตราค่าจ้างและเพิ่มค่าครองชีพไม่เท่ากันในกิจการประเภทเดียวกัน ความเหลื่อมล้ำของค่าจ้างและการเพิ่มในภายหลังในกิจการเดียวกันหรือธุรกิจขนาดใหญ่และกิจการบางประเภท เพิ่มค่าจ้างให้สูงกว่าท้องถิ่น เป็นเหตุให้ลูกจ้างในกิจการที่ได้อัตราต่ำกว่า เรียกร้องจากนายจ้างของตน

๕) การขาดการสื่อสาร และการปรึกษาหารือภายในกิจการ บางครั้งข้อเรียกร้องของลูกจ้างเป็นอันมากเกิดขึ้นเพราะเข้าใจผิดไม่ทราบข้อเท็จจริง เมื่อลูกจ้างเรียกร้องขึ้นมา นายจ้างไม่พอใจ มีทัศนคติว่าเป็นอำนาจของฝ่ายจัดการ ก็กลายเป็นชนวนให้เกิดข้อพิพาทแรงงานและการนัดหยุดงานได้

๖) การตื่นตัวของลูกจ้าง การปฏิวัติเมื่อเดือนพฤศจิกายน ๒๕๑๔ ทำให้ลูกจ้างตื่นตัวและภาคหวังสิ่งที่ดีกว่า และเมื่อคณะปฏิวัติออกประกาศฉบับที่ ๑๐๓ ซึ่งเป็นกฎหมายแรงงานและได้กำหนดบทลงโทษนายจ้างที่ฝ่าฝืนเป็นครั้งแรก^{๑๕} และเปิดโอกาสให้ลูกจ้างตั้งสมาคมได้ ทำให้ลูก

^{๑๕} พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. ๒๕๑๕ ไม่ได้กำหนดบทลงโทษไว้ เมื่อนายจ้างไม่ปฏิบัติตาม แต่สำหรับประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ ๑๕ นั้น ได้วางมาตรการในการลงโทษเมื่อนายจ้างไม่ปฏิบัติ ไว้ในข้อ ๗ คือปรับ หรือเจาหน้าที่จะออกคำสั่งให้ปฏิบัติให้ถูกต้องภายในกำหนดระยะเวลาพอสมควร ถ้าไม่ปฏิบัติตามก็ให้ดำเนินคดีฐานขัดคำสั่งเจ้าพนักงาน (ตามประมวลกฎหมายอาญามาตรา ๓๖๔) ซึ่งมีโทษปรับไม่เกิน ๕๐๐ บาท จำคุกไม่เกิน ๑๐ วัน หรือทั้งจำทั้งปรับ และในประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องกำหนดเวลาทำงาน วันหยุดงานของลูกจ้าง การใช้แรงงานหญิงและเด็ก การจ่ายค่าจ้าง และการจัดให้มีสวัสดิการ เพื่อสุขภาพอนามัยของลูกจ้าง ซึ่งออกตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ ๑๕ ก็ได้กำหนดแนวทางให้เจาหน้าที่ตรวจแรงงานออกคำเตือน เพื่อให้ นายจ้างปฏิบัติเสียก่อน เมื่อนายจ้างปฏิบัติถูกต้องแล้วภายในกำหนดเวลาในคำเตือนก็ให้ระงับการออก คำสั่ง

จ้างเริ่มที่ตัวเรียกจ้างให้จ้างปฏิบัติตามกฎหมาย และให้ทางราชการบังคับลงโทษนายจ้างที่ฝ่าฝืน แต่ทางราชการยังผ่อนผันยักเวลาให้ ขณะเดียวกันสมาคมพ่อค้าและอุตสาหกรรม ได้แสดงปฏิกิริยาคัดค้านกฎหมาย ขอให้รัฐบาลทบทวน หรือยกเลิก เป็นเหตุให้ส้อมวลชนและลูกจ้างศึกษาทำความเข้าใจกฎหมายใหม่ เรียกร้องและประท้วงให้นายจ้างยอมรับ และหลังเหตุการณ์วันที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๑๖ ความที่ตัวใดที่ชนจนกลายเป็นการบังคับตอบโต้กลับแก่นายจ้างหลายรายที่เคยมีปฏิกิริยา

จากสาเหตุการนัดหยุดงานดังกล่าว แสดงให้เห็นถึงการแรงงานสัมพันธ์ของไทยยังไม่ไต่บรรลุนiveau ประสงค์ตามที่ได้เคยกล่าวมา นั่นก็คือ ผลของความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างกับหัวหน้างานระดับต่าง ๆ และการขัดข้องขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ตลอดจนผลประโยชน์ที่จะเกิดต่อส่วนรวมและประเทศชาติ

กองทุนเงินทดแทน

สรุปสาระสำคัญของกฎหมาย

ประเทศไทยได้รับแนวความคิดให้นายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบ เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ตาย หรือเป็นโรค ที่เกี่ยวเนื่องมาจากการทำงาน มาบัญญัติเป็นกฎหมายขึ้นครั้งแรกในปี พ.ศ. ๒๔๘๘ ตามพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. ๒๔๘๘ ลักษณะความรับผิดชอบของนายจ้างในขณะนั้นเป็นรูปที่นายจ้างรับผิดชอบจ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้างตามคำวินิจฉัยของเจ้าหน้าที่ และในปี ๒๕๑๕ ได้มีประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๓๐๓ ซึ่งในข้อ ๓ ของประกาศดังกล่าวได้กำหนดไว้ว่า "ขอ ๓ ให้มีกองทุนเงินทดแทนในกรมแรงงาน เพื่อเป็นทุนใหม่ในการจ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้างแทนนายจ้าง ในกรณีนายจ้างต้องจ่ายตามขอ ๒ (๒) เฉพาะประเภทและขนาดของกิจการในท้องที่ตามที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด กองทุนเงินทดแทนให้ประกอบด้วยเงินที่นายจ้างจ่ายสมทบ เงินอุดหนุนจากรัฐบาล เงินหรือทรัพย์สินที่ผู้ปฏิบัติให้ และเงินรายได้อื่น ๆ เงินดังกล่าวให้เป็นกรรมสิทธิ์ของกรมแรงงาน และไม่ให้นำส่งกระทรวงการคลัง

ให้ใหม่สำนักงานกองทุนเงินทดแทนในกรมแรงงาน เพื่อกำเนินการเกี่ยวกับกองทุนเงินทดแทน และให้มีคณะกรรมการเรียกว่า คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน ประกอบด้วยอธิบดีกรมแรงงานเป็นประธานและกรรมการอื่นซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยแต่งตั้งมีจำนวนไม่น้อยกว่า

๔ คน แต่ไม่เกิน ๔ คน ซึ่งต้องมีผู้แทนฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างอยู่ด้วย ทั้งนี้เพื่อให้คำปรึกษาแก่
กระทรวงมหาดไทยถึงประเภทกิจการที่ควรให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน และอัตรา
ที่จะทวงจ่าย

ให้กระทรวงมหาดไทยมีอำนาจกำหนดอัตราเงินสมทบไม่เกินร้อยละ ๑๐ ของค่าจ้างที่นาย
จ้างจ่ายแต่ละปี อัตราเงินฝากไม่เกินร้อยละ ๒๕ ของเงินสมทบแต่ละปี ตลอดจนวิธีการเรียกเก็บ
เงินดังกล่าวจากนายจ้าง และกำหนดการสิ้นสุดของกรรมการกองทุนเงินทดแทน ระเบียบวิธีการอัน
จำเป็นเพื่อให้สำนักงานกองทุนเงินทดแทนดำเนินการตามวัตถุประสงค์รวมถึงการอุทธรณ์คำสั่ง หรือ
คำสั่งวินัยของสำนักงานกองทุนเงินทดแทน"

ประเภทของขนาดกิจการ และท้องที่ที่ให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน นาย
จ้างซึ่งมีลูกจ้างทำงานอยู่ในกรุงเทพมหานครตั้งแต่ ๒๐ คนขึ้นไป เป็นผู้มีหน้าที่จ่ายเงินสมทบกองทุน
เงินทดแทน ยกเว้นนายจ้างที่ประกอบกิจการเพาะปลูก หรือประมง ที่ไม่มีงานลักษณะอื่นร่วมอยู่ด้วย
สำหรับลูกจ้างนอกจากนี้เมื่อประสบอันตรายจากการทำสำน จะต้องได้รับเงินทดแทนจากนายจ้าง
โดยตรง

การที่กฎหมายกำหนดบังคับเฉพาะนายจ้างบางประเภท บางท้องที่ก็มิใช่เหตุผล ประการแรก
คืองานนี้เป็นงานใหม่ เจาหน้าที่ยังมีประสบการณ์น้อย จำเป็นต้องใช้เวลาระยะเวลาหนึ่งที่จะฝึกอบรม
เจาหน้าที่ใหม่ความชำนาญงาน ตลอดจนหาข้อบกพร่องต่าง ๆ เพื่อการปรับปรุงให้เป็นระบบที่เป็น
มาตรฐาน จึงมีความจำเป็นที่ต้องปฏิบัติในขอบเขตเล็ก ๆ ก่อน ประการที่สอง เนื่องจากระบบ
กองทุนเงินทดแทนในประเทศไทย เป็นระบบที่รัฐบาลเข้ามีส่วนร่วมในการจ่ายเงินสมทบอยู่บาง
ค่าใช้จ่ายในการบริหารต่าง ๆ มาจากงบประมาณแผ่นดิน การดำเนินงานในขอบเขตที่กว้างขวาง
ในทันทีทันใด เป็นภาระหนักทางงบประมาณ ประการที่สามนายจ้างยังไม่คุ้นเคยกับระบบนี้ และ
รวมถึงความศรัทธาโดยทั่วไปที่มีต่อระบบกองทุนเงินทดแทนยังไม่มี ความเชื่อมั่น ดังนั้นจึงเลือก
ดำเนินงานในระยะแรกนี้กับนายจ้างที่มีฐานะพอที่จะสนับสนุนกองทุนเงินทดแทนได้ และเฉพาะใน
ขอบเขตที่เชื่อว่าสามารถให้บริการอย่างรวดเร็วแก่ลูกจ้างและนายจ้างได้อย่างไคยผล จากเหตุ

^{๒๐} อ่ำพุด สิงห์โกวิท, กองทุนเงินทดแทน, กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย (กรุง
เทพฯ: โมปราภฏสถานพิมพ์, ๒๕๑๖), หน้า ๔๐

ผลดังกล่าวจึงเป็นที่เชื่อแน่ว่าในอนาคตอันใกล้ ระบบกองทุนเงินทดแทนจะขยายขอบเขตครอบคลุมไปยังท้องถิ่น และครอบคลุมถึงกิจการของนายจ้างขนาดเล็กด้วย

การยกเว้นกิจการเพาะปลูก หรือกิจการประมง ที่ไม่มีงานลักษณะอื่นร่วมอยู่ด้วย หมายความว่า นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างทำงานในกรุงเทพมหานคร ๒๐ คนขึ้นไป ประกอบกิจการเพาะปลูก หรือประมง เพียงอย่างเดียว นายจ้างได้รับการยกเว้นไม่ต้องจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน แต่ไม่มีงานอื่นร่วมอยู่ด้วยกับการเพาะปลูก หรือประมง นายจ้างจะไม่ได้รับการยกเว้น เหตุผลก็คือ กิจการเพาะปลูกส่วนใหญ่เป็นกิจการที่มักจะไม่มีกิจการงานตลอดปี และไม่ได้มีการจัดระเบียบ การจ้างงานที่พอ การขยายเขตการคุ้มครองออกไปจะทำให้ยากลำบากแก่การปฏิบัติงานของ กองทุนเงินทดแทน สำหรับกิจการประมงก็เช่นกัน และยังจะทำให้ยุ่งยากในการจ่ายเงินทดแทน แก่ลูกจ้างที่สูญหายไปในแต่ละด้วย อันจะทำให้ทรัพยากรที่สำรองกองทุนเงินทดแทนน้อยลงไป ในระยะ เริ่มแรกจึงยกเว้นกิจการ ๒ ประเภทดังกล่าวไปก่อน ^{๒๑}

อัตราเงินสมทบ

การกำหนดอัตราเงินสมทบ ได้กำหนดอัตราเงินสมทบไว้แตกต่างกัน ๑๖ อัตรา ^{๒๒} ตาม ลักษณะการเสี่ยงภัยของกิจการ นายจ้างจ่ายเงินสมทบตามลักษณะกิจการที่ตนดำเนินการ ถ้าหากว่า นายจ้างดำเนินการที่มีความเสี่ยงภัยสูง อัตราเงินสมทบก็จะสูง ถ้าประกอบกิจการที่มี ความเสี่ยงภัยต่ำ อัตราเงินสมทบก็จะต่ำ นายจ้างจะทราบได้ว่าตนต้องจ่ายเงินสมทบในอัตราเท่าใดก็ จะต้องพิจารณาว่ากิจการของตนจัดอยู่ในระดับประเภทกิจการใด และตรวจสอบดูว่า กฎหมาย กำหนดอัตราเงินสมทบสำหรับกิจการนั้นไว้เท่าใด

การกำหนดว่ากิจการอะไร เป็นกิจการหลัก โดยยึดหลักดังนี้

^{๒๑} เดิมเหมือนกัน, หน้า ๔๑

^{๒๒} อัตราเงินสมทบตามตารางท้ายประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องอัตราและวิธีเรียก เก็บเงินสมทบ การจ่ายเงินค่าทดแทนของสำนักงานกองทุนเงินทดแทน และการอุทธรณ์

๑) พิจารณาจากบริการ หรือผลผลิตสุดท้ายของนายจ้างผู้นั้น แลวกำหนดระดับความนั้น
 เชน นายจ้างมีกิจการทำกระป๋อง และบรรจุผลไม้กระป๋อง โดยใช้ลูกจ้างปนกัน การกำหนดระดับ
 ประเภทกิจการก็ดูว่าอะไร เป็นผลผลิตสุดท้าย ในพื้นที่ของกำหนดระดับประเภทกิจการของผลไม้กระ
 ป๋อง

๒) ถ้าหากว่าไม่สามารถแยกได้ว่า อะไรเป็นบริการหรือผลผลิตสุดท้าย อาจเป็นเพราะ
 มีการบริการสุดท้ายหลายอย่าง หรือผลผลิตสุดท้ายหลายอย่าง กรณีนี้จะคงกำหนดระดับประเภท
 กิจการของกิจการที่มีลูกจ้างมากที่สุด เช่นในโรงงานพลาสติกมีผลผลิตสุดท้ายออกมาเป็น เครื่องใช้
 พลาสติก และรอง เท้ากรณีนี้จะคงพิจารณาว่าในกิจการผลิตเครื่องใช้กับรอง เท้า กิจการใดใช้ลูก
 จ้างมากกว่านั้นก็กำหนดระดับของกิจการนั้น

๓) ในกรณีที่ไม่สามารถทราบได้ว่ากิจการใดใช้ลูกจ้างมากน้อยกว่ากัน ซึ่งอาจเป็นเพราะ
 นายจ้างใช้ลูกจ้างปะปนกัน หรือไม่ได้แยกลูกจ้างออกจากกันโดยเด็ดขาด หรือมีจำนวนลูกจ้างเท่า
 กัน กฎหมายให้กำหนดระดับประเภทกิจการของกิจการที่มีอัตราเงินสมทบสูงที่สุด

ข้อยกเว้น

๑) ถ้ากิจการที่นายจ้างประกอบนั้นเป็นการผลิตหรือประกอบ และจำหน่าย กฎหมายให้
 กำหนดอัตราเงินสมทบของการผลิตหรือประกอบ

๒) กรณีที่กิจการที่นายจ้างมีอยู่หลายอย่างไม่เกี่ยวข้องกัน กฎหมายยอมให้กำหนดระดับ
 ประเภทกิจการมากกว่า ๑ ระดับก็ได้

การจ่ายเงินสมทบตามอัตราหลัก^{๒๓} จะเริ่มบังคับกับนายจ้างที่มีหน้าที่จ่ายเงินสมทบอยู่ ๕ ปี
 หลังจากนั้นในปีที่ ๕ นายจ้างต้องจ่ายเงินสมทบตามอัตราหลัก ประกอบกับอัตราเงินสมทบตามประ
 สมการณ

อัตราเงินสมทบตามประสมการณ^{๒๓} ซึ่งเป็นอัตราที่กำหนดให้ลด หรือเพิ่มอัตราเงินสมทบ
 ของนายจ้าง จากอัตราหลัก โดยเริ่มใช้อัตราเงินสมทบตั้งแต่ปีที่ ๕ เป็นต้นไป นายจ้างจะได้

^{๒๓} คำพล สิงห์โกวิท, อางแถว, หน้า ๔๕

ลดอัตราเงินสมทบหลัก หรือถูกเพิ่มอัตราเงินสมทบขึ้นอยู่กับอัตราส่วนการสูญเสียโดยเฉลี่ยของนายจ้างผู้นั้นเป็นเวลา ๓ ปี

อัตราส่วนการสูญเสีย (Loss Ratio) กำหนดได้จากจำนวนเงินทดแทนที่สำนักงานกองทุนเงินทดแทนจ่ายแก่ลูกจ้างของนายจ้างผู้นั้นหารด้วยเงินสมทบที่เรียกเก็บจากนายจ้างผู้นั้นในปีเดียวกัน คูณด้วย ๑๐๐

ตัวอย่าง บริษัท ก. กำหนดกิจการทดแทนด้วยเครื่องจักร อัตราเงินสมทบหลัก ๐.๕ %

ปี	ค่างาน	อัตราเงินสมทบ	เงินสมทบ	เงินทดแทน
๒๕๑๗	๑,๐๐๐,๐๐๐	๐.๕ %	๕,๐๐๐	๗,๐๐๐
๒๕๑๘	๑,๐๐๐,๐๐๐	๐.๕ %	๕,๐๐๐	๘,๐๐๐
๒๕๑๙	๑,๐๐๐,๐๐๐	๐.๕ %	๕,๐๐๐	๒๐๐
๒๕๒๐	๑,๐๐๐,๐๐๐	๐.๕ %	๕,๐๐๐	๒,๑๐๐
๒๕๒๑	๑,๐๐๐,๐๐๐	๐.๗ %	๗,๐๐๐	
๒๕๒๒	๑,๐๐๐,๐๐๐	๐.๕ %	๕,๐๐๐	

การคำนวณหาอัตราส่วนการสูญเสีย เฉลี่ยจากอัตราส่วนการสูญเสีย ๓ ปี ในกรณีนี้ เฉลี่ยจากปีที่ ๑ - ๓ โดยคำนวณในปีที่ ๔ (๒๕๒๐) จะเห็นได้ว่าเงินทดแทนรวมทั้งสิ้น (๓ ปี) ๑๕,๒๐๐ บาท เงินสมทบ ๑๕,๐๐๐ บาท อัตราส่วนการสูญเสีย = $\frac{๑๕,๒๐๐}{๑๕,๐๐๐} \times ๑๐๐ = ๑๐๑\%$ อัตราส่วนการสูญเสียเฉลี่ยนี้สูงกว่าจะทราบก็อย่างเขาปีที่ ๔ (๒,๕๒๐) เพราะฉะนั้นในปีที่ ๔ (๒๕๒๐) นายจ้างยังคงจ่ายเงินสมทบตามอัตราหลัก แต่ในปี่รุ่งขึ้น นำอัตราส่วนการสูญเสีย ๑๐๑% นี้ไปพิจารณาตามตารางที่ ๒ ซึ่งปรากฏว่ากฎหมายกำหนดไว้ว่า นายจ้างผู้ใดมีอัตราส่วนการสูญเสียระหว่าง ๑๐๐.๐๑ - ๑๑๐.๐๐ ให้เพิ่มอัตราเงินสมทบอีก ๔๐% ดังนั้น ในปี ๒๕๒๑ นายจ้างผู้นี้คงจ่ายเงินสมทบเพิ่มอีก ๐.๒% รวมเป็น ๐.๗%

ในปีที่ ๕ (๒๕๒๑) อัตราเงินสมทบตามประกาศของนายจ้างอาจเปลี่ยนแปลงไปอีก โดยจะต้องคำนวณหาอัตราส่วนการสูญเสียของนายจ้างใหม่ ในปีนี้ ๕ (๒๕๒๑) การคำนวณนำเอาอัตราส่วนการสูญเสียของปีที่ ๒ - ๔ มาคิด (ปี ๒๕๑๘ - ๒๕๒๐) และตัดปี ๒๕๑๗ ทิ้งไป ด้วยเหตุนี้อัตราส่วนการสูญเสียที่จะนำไปเพิ่มหรือลดในปีที่ ๕ จึงเท่ากับ

$$\begin{aligned} \text{อัตราส่วนการสูญเสีย} &= \frac{4,000 \text{ } 200 \text{ } 2,900}{5,00 \text{ } 5,000 \text{ } 5,000} + 100 = 62\% \\ \text{ปี } 2522 - 2520 \end{aligned}$$

ในปีที่ ๒ (๒๕๒๒) นายจ้างทองจ่ายเงินสมทบในอัตรา ๐.๕% ทั้งนี้เพราะตามตารางที่ ๒ กำหนดไว้ว่าอัตราส่วนการสูญเสียระหว่าง ๒๐.๐๑ - ๓๐.๐๐ ไม่มีการเพิ่มหรือลดอัตราเงินสมทบ ดังนั้นจึงต้องจ่ายตามอัตราหลัก

อัตราเงินสมทบตามประสบการณ์ที่กำหนดไว้เวลานี้เป็นลักษณะคล้ายกับเป็นการให้รางวัลแก่นายจ้างที่ดี และลงโทษนายจ้างที่ไม่ดี มีลูกจ้างได้รับอันตรายมาก ด้วยเหตุนี้เองจึงได้กล่าวกันว่า กองทุนเงินทดแทนมีวัตถุประสงค์ที่จะลดอัตราการประสบอันตรายของลูกจ้างให้น้อยลง ทั้งนี้เพราะธรรมชาติของมนุษย์ไม่มีใครอยากจ่ายเงิน เมื่อมีช่องทางที่จะจ่ายเงินน้อย ๆ ก็พยายามกระทำเพื่อให้ได้ผลทดแทนที่ต้องการ

วิธีการจ่ายเงินสมทบ

โดยปกตินายจ้างทองจ่ายเงินสมทบปีละครั้งทุกปีไป ในการจ่ายเงินสมทบนายจ้างทองแจ้งลงทะเบียน และจ่ายเงินสมทบต่อสำนักงานกองทุนเงินทดแทนภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ขึ้นปีที่จ่ายเงินสมทบ ในปีต่อ ๆ ไปต้องจ่ายเงินสมทบภายในเดือนมกราคม

การจ่ายเงินสมทบ เนื่องจากนายจ้างทองจ่ายเงินสมทบเป็นการล่วงหน้าในตอนต้นปี ซึ่งในระยะนั้นไม่สามารถทราบได้แน่นอนว่า ค่าจ้างในปีนั้น ๆ จะมีสักเท่าใด ดังนั้นเมื่อสิ้นปีนายจ้างจึงต้องรายงานเงินค่าจ้างที่เป็นจริง และปรับปรุงเงินสมทบที่เคยจ่ายไปแล้วอีกครั้งหนึ่ง โดยอาจจ่ายเพิ่ม ถ้าหากเงินค่าจ้างจริงเพิ่มขึ้นจากที่ประมาณไว้ หรือขอรับบางส่วนคืนจากสำนักงานกองทุนเงินทดแทน ถ้าหากว่าประมาณเงินค่าจ้างไว้ขอตนเป็นมากกว่าที่ได้จ่ายจริง

นายจ้างอาจขออนุญาตถอนชำระเงินสมทบต่อสำนักงานกองทุนเงินทดแทนก็ได้โดยมีเงื่อนไขดังนี้

- ๑) เป็นกรณีที่จ่ายเงินสมทบทั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๑๓
- ๒) ยินดีที่จะฝากเงินไว้กับสำนักงานกองทุนเงินทดแทน เป็นจำนวนร้อยละ ๒๕ ของ

เงินสมทบประมาณตั้งปี

วิธีการจ่ายเงินสมทบแบบผ่อนชำระนี้ แบ่งปีหนึ่งเป็น ๔ งวด

การจ่ายเงินทดแทน

สำนักงานกองทุนเงินทดแทน เริ่มทำหน้าที่จ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้างแทนนายจ้าง ผู้มีหน้าที่จ่ายเงินสมทบ ทั้งแก่ ๑ มกราคม ๒๕๑๓ เป็นต้นไป เงินทดแทนที่จ่ายแก่ลูกจ้าง เป็นไปตามหลักเกณฑ์เช่นเดียวกับกรณีที่นายจ้างเป็นผู้จ่ายแก่ลูกจ้าง

๑) การแจ้งการประสบอันตราย เมื่อลูกจ้างได้รับอันตรายจากการทำงานให้นายจ้าง นายจ้างจะต้องแจ้งการประสบอันตรายของลูกจ้างตามแบบที่สำนักงานกองทุนเงินทดแทนกำหนด ภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันที่นายจ้างทราบ ขณะเดียวกันลูกจ้างผู้ประสบอันตราย หรือกรณีที่ถูกจ้างถึงแก่ความตายเพราะการประสบอันตราย ทายาทของลูกจ้างจะขอขยับเรื่องราวขอรับเงินทดแทนตามแบบที่สำนักงานกองทุนเงินทดแทนกำหนด ภายใน ๕๐ วัน

ในกรณีที่นายจ้างใดที่ทรงจ่ายค่ารักษาพยาบาลให้แก่ลูกจ้างไปพลางก่อนแล้ว นายจ้างก็สามารถขอเบิกคืนได้จากกองทุนเงินทดแทน โดยยื่นคำร้องขอรับเงินภายใน ๕๐ วัน นับแต่วันที่ใดที่ทอดลงจ่ายเงินไป และในกรณีที่นายจ้างเป็นผู้มีหน้าที่ของจัดการศพลูกจ้าง และใดจ่ายค่าใช้จ่ายในการทำศพไป นายจ้างก็สามารถเบิกคืนได้ความวงเงินที่ใดจ่ายไป และไม่เกินสิทธิที่ลูกจ้างผู้ตายพึงได้รับ

๒) การวินิจฉัยและจ่ายเงินทดแทน สำนักงานกองทุนเงินทดแทนเป็นผู้วินิจฉัยว่าลูกจ้าง มีสิทธิรับเงินทดแทนหรือไม่ ซึ่งหมายถึงว่าผู้ที่จะมีสิทธิรับเงินทดแทนจากกองทุนเงินทดแทนนั้นต้องเป็นลูกจ้างของนายจ้าง ผู้มีหน้าที่จ่ายเงินสมทบ ประสบอันตรายจากการทำงานให้นายจ้าง หรือเจ็บป่วยด้วยโรคที่เกิดขึ้นจากการทำงาน การประสบอันตรายนั้นไม่ได้เกิดขึ้นเพราะลูกจ้างเสพยาหรือเครื่องดื่มของเมามาจนรอสติไม่ได้ และลูกจ้างไม่ตั้งใจทำโทษตนเองหรือผู้อื่นประสบอันตราย ไม่ได้ยอมให้ผู้อื่นทำโทษประสบอันตราย ลูกจ้างที่มีสิทธิขอเบิกเงินทดแทนจากกองทุนเงินทดแทน ดังนี้

การเบิดการักษาพยาบาล ถ้าลูกจ้างเข้ารับการรักษาพยาบาล ณ สถานพยาบาลที่สำนักงานกองทุนเงินทดแทนทำความตกลงไว้ สำนักงานกองทุนเงินทดแทนจะจ่ายค่ารักษาพยาบาลให้แก่สถานพยาบาลโดยตรง แต่ถาลูกจ้างใดที่ทอดลงจ่ายเงินไปแล้ว อาจเป็นสถานพยาบาลที่สำนักงานกองทุนเงินทดแทนทำความตกลงไว้หรือไม่ก็ตาม ลูกจ้างก็นำใบเสร็จมาขอเบิกคืนจากสำนักงานกอง

ทุนเงินทดแทนได้

กรณีสถานพยาบาลไม่มียา หรืออุปกรณ์ที่ใช้ในการรักษาพยาบาลจำหน่าย ลูกจ้างอาจซื้อจาก
ที่อื่นได้ แต่ต้องมีใบรับรองแพทย์ผู้รักษา

ในกรณีที่นายจ้างได้จ่ายเงินค่ารักษาพยาบาลให้แก่ลูกจ้างไปก่อนแล้ว นายจ้างนำใบเสร็จ
การรักษาพยาบาลมาขอเบิกคืนได้จากสำนักงานกองทุนเงินทดแทน

ใบเสร็จรักษาพยาบาลจะถือเป็นของสถานพยาบาล ซึ่งจัดเก็บขึ้นเพื่อประกอบโรคศิลปะ
ตามกฎหมายว่าด้วยการควบคุมการประกอบโรคศิลปะ ซึ่งจัดเก็บไว้เพื่อการประกอบกิจการอื่นด้วย
การผ่าตัด ฉีดยา ฉีดสารโค ฯลฯ หรือด้วยการโรครวมวิธีของการประกอบโรคศิลปะ แต่ไม่รวมถึง
ร้านขายยาที่ประกอบธุรกิจการขายยาโดยเฉพาะ

การ เบิกค่าทดแทน ค่าทดแทนจ่ายให้เป็นรายเดือนตามที่กฎหมายกำหนด และกรณีที่การ
ประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยถึงตาย ผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนได้แก่ผู้มีสิทธิสามข้อ ๕๐ แห่งประกาศ
กระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงานเช่นเดียวกัน

ในการจ่ายเงินทดแทน สำนักงานกองทุนเงินทดแทนจะนำหนังสือมาตัดเงินทดแทนมิได้ เว้น
แต่จะได้รับความยินยอมจากลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิ หรือนายจ้างแล้วแต่กรณี และเงินทดแทนไม่อยู่ใน
ความรับผิดชอบการบังคับคดี

การอุทธรณ์ การอุทธรณ์คำสั่ง คำวินิจฉัย หรือการประเมินเงินสมทบ จะต้องอุทธรณ์ตาม
แบบที่สำนักงานกองทุนเงินทดแทนกำหนด นายจ้างหรือลูกจ้างซึ่งไม่พอใจคำสั่งการประเมินเงิน
สมทบ หรือการวินิจฉัยเงินทดแทนของสำนักงานกองทุนเงินทดแทน มีสิทธิอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการ
กองทุนเงินทดแทนได้ภายใน ๓๐ วัน คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนจะพิจารณาคำอุทธรณ์โดยไม่ชัก
ช้า และจะแจ้งให้ผู้อุทธรณ์ทราบเป็นหนังสือ ภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันที่รับคำวินิจฉัยอุทธรณ์ ถ้าผู้
อุทธรณ์ไม่พอใจคำวินิจฉัยอุทธรณ์ให้ยื่นฟ้องต่อศาลได้ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ทราบคำวินิจฉัยนั้น

การอุทธรณ์ คำสั่ง คำวินิจฉัย หรือการประเมินเงินสมทบ ไม่เป็นการทุเลาการจ่ายเงิน
สมทบหรือจ่ายเงินทดแทนตามคำสั่ง คำวินิจฉัย หรือการประเมินเงินสมทบของสำนักงานกองทุน
เงินทดแทน หรือของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน

กองทุนเงินทดแทน

การจัดตั้งกองทุนเงินทดแทนเมื่อวัตถุประสงค์สำคัญ ๓ ประการ^{๒๔}

- ๑) ป้องกันอันตรายจากการทำงานของลูกจ้าง โดยหาวิธีการต่าง ๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อม ที่จะให้นายจ้างและลูกจ้างร่วมมือกันเสริมสร้างความปลอดภัยในการทำงาน
- ๒) สร้างความมั่นใจให้แก่ลูกจ้างว่า เมื่อประสบอันตรายจนทำงานไม่ได้ คาย หรือทุพพลภาพ ครอบครัวจะไม่เดือดร้อน พ่อที่จะมีเงินพอยังชีพอยู่ได้ โดยได้รับเงินการรักษาพยาบาล เงินค่าทดแทน และเงินค่าทำศพ โดยรวดเร็วเต็มกามสิทธิ์
- ๓) พัฒนาอาชีพแก่ลูกจ้าง ซึ่งประสบอันตรายจนไม่สามารถกลับไปทำงานเดิมได้ให้มีฝีมือ ความรู้ที่จะประกอบอาชีพอื่น ๆ ได้ตามสภาพความเหมาะสมของร่างกายและสติปัญญา ไม่ต้องเป็นภาระของครอบครัว และสังคม

สาเหตุที่การจัดตั้งกองทุนเงินทดแทนในประเทศไทย

แต่เดิมมาตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๔๕๕ พระราชบัญญัติแรงงานได้กำหนดให้นายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบจ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้างด้วยตนเอง ซึ่งเป็นวิธีการที่ทำให้ลูกจ้างได้รับเงินทดแทนเมื่อประสบอันตรายจากการทำงาน วิธีนี้อาจเรียกได้ว่าเป็นการประกันตนเองของนายจ้าง คือมีกฎหมายกำหนดความรับผิดชอบให้นายจ้างต้องจ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้าง ไม่มีองค์การของรัฐที่จะเข้ามารับผิดชอบในการจ่ายเงิน นายจ้างบางรายอาจสนใจที่จะประกันเงินทดแทนไว้กับบริษัทประกันภัยเอกชน หรือจะรอจนกว่ามีเหตุที่จะต้องจ่ายแล้วจึงจ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้างด้วยตนเองก็ได้ วิธีการประกันตนเองของนายจ้างในการให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างนั้น มีข้อบกพร่องอยู่หลายประการ คือ^{๒๕}

- ๑) ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เป็นไปในลักษณะที่ไม่เป็นมิตรต่อกัน ทั้งนี้เป็นเพราะนายจ้างยอมต้องรักษาผลประโยชน์ของตน การจ่ายเงินทองการให้เป็นไปโดยประหยัดที่สุด

^{๒๔} เอกสารโรเนียว เรื่อง คำถามคำตอบเกี่ยวกับกองทุนเงินทดแทน หน้า ๒

^{๒๕} อ่ำพล สิงห์โกวิท, กองทุนเงินทดแทน, กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย (ไม่ปรากฏปีที่พิมพ์ และสถานที่พิมพ์), หน้า ๒๐



ควยเหตุนี้มักจะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างทั้ง ๒ ฝ่ายอยู่เนือง ๆ เพราะนายจ้างเห็นว่าการ
ประสบอันตรายนั้นไม่ใช่เป็นเพราะอันตรายจากการทำงาน เมื่อเป็นเช่นนั้นเรื่องจึงต้องมาถึงกรมแรง
งาน หรือถึงศาล ความสัมพันธ์ทั้ง ๒ ฝ่ายจึงตึงเครียด ถูกจ้างถูกออกจากงานซึ่งย่อมมีผลกระทบ
กระเทือนไปถึงปัญหาการว่างงาน ควยเหตุนี้ถูกจ้างอาจตั้งเลใจที่จะมาติดต่อที่กรมแรงงาน โดยสละ
ที่จะพึงไต่ถามกฎหมายเพื่อแลกกับงานที่จะทำต่อไป

๓) ถูกจ้างได้รับเงินทดแทนค่าชดเชย โดยเฉลี่ยแล้วถูกจ้างจะได้รับเงินทดแทนเมื่อเหตุการณ์
ผ่านไปแล้วประมาณ ๓ เดือน ในบางรายใช้เวลาถึง ๓ ปี ที่เป็นเช่นนั้นเพราะนายจ้างมักจะหาทาง
ปฏิเสธความรับผิดชอบ จึงเป็นเหตุให้ถูกจ้างได้รับเงินทดแทนค่าชดเชย ไม่มีรายได้ยังชีพในขณะที่ต้องขาด
รายได้ประจำ

๓) การสอบถามข้อเท็จจริง เป็นไปด้วยความยากลำบาก ทั้งนี้เพราะเหตุที่นายจ้างจะยก
มาต่อสู้เพื่อไม่จ่ายเงินทดแทน ซึ่งก็คือ เรื่องการประสบอันตรายของถูกจ้างนั้นไม่ใช่เนื่องจากการทำ
งาน และผู้ที่จะให้คำยืนยันว่าถูกจ้างนั้นได้รับอันตรายจากการทำงานก็คือ เพื่อนถูกจ้างด้วยกัน แต่
เมื่อเพื่อนถูกจ้างเหล่านี้ยังคงต้องการทำงานกับนายจ้างผู้นั้นอยู่ต่อไป ก็จะต้องตั้งเลใจที่จะเป็นพยาน
ให้เพื่อนถูกจ้างด้วยกัน

๔) ถูกจ้างไม่ได้รับเงินทดแทนเต็มตามสิทธิที่กฎหมายกำหนด ทั้งนี้เป็นเพราะนายจ้าง
บางรายที่ทองจ่ายเงินทดแทนจำนวนมาก ๆ ไม่อยู่ในฐานะที่จะจ่ายให้ อาจทองถึงกับล้มละลาย แม
กฎหมายจะให้สิทธิ ถูกจ้างที่จะได้รับเงินทดแทนก็ไม่สามารถเรียกร้องเอาจากใครได้ ในบางราย
เนื่องจากไม่แน่ใจว่าจะได้รับเงินทดแทนจากนายจ้างอย่างสม่ำเสมอ เพราะกำหนดที่กฎหมาย
กำหนดให้นายจ้างจ่ายเป็นรายเดือนนั้น บางครั้งถึง ๑๒๐ เดือน ถูกจ้างไม่แน่ใจว่านายจ้างจะอยู่
ในสถานะที่จะจ่ายได้ถึง ๑๒๐ เดือน ดังนั้นจึงอาจยอมรับค่าทดแทนเป็นเงินก้อนในคราวเดียว โดย
ยอมลดจำนวนเงินที่ควรได้รับลง หรือบางครั้งนายจ้างบางรายก็อาจถึงหลบหนีไปเลย เมื่อมีถูกจ้าง
ได้รับอันตราย ทำให้ความมั่นใจของถูกจ้างไม่มี

การบริหารแรงงานตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ ๗๒๒

ประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ ๗๒๒ เป็นกฎหมายที่กำหนดหลักเกณฑ์ และขอบเขตการทำงาน
ของคนต่างด้าว ทั้งนี้เพื่อคุ้มครองคนไทยมีงานทำ ประกาศคณะปฏิวัติฉบับนี้บังคับเมื่อวันที่ ๑๔

มีนาคม ๒๕๑๖ ซึ่งมีผลโดยกติกาสัญญาช่วยอารีพและวิชาชีพ พ.ศ. ๒๕๔๔

เหตุผลที่ออกประกาศคณะปฏิวัติฉบับนี้^{๒๖} คือ

๑. เพื่อที่จะวางแนวทางในการทำงานของชาวต่างประเทศ ให้เป็นระเบียบเรียบร้อย และเหมาะสมกับสภาพทางเศรษฐกิจของประเทศ
๒. เพื่อมิให้เป็นการกระทบกระเทือนต่อการประกอบอาชีพของคนไทยในประเทศ

สาระสำคัญ

กฎหมายนี้บังคับแก่คนต่างดาว ซึ่งหมายถึงบุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทย และเข้ามาทำงานในราชอาณาจักรไทย ซึ่งงานที่ทำนั้นเป็นการทำมาหาเลี้ยงชีพ และจะเป็นการแย่งอาชีพคนไทยผู้ที่ได้รับการยกเว้น คือพวกคณะทูต คณะกงสุล หรือเป็นผู้ที่รัฐบาลไทยอนุญาตให้เข้ามาปฏิบัติภารกิจ หรือเข้ามาชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองให้เข้ามาทำงานจำเป็นเร่งด่วน หรือบุคคลซึ่งเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ หรือภารกิจเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา กิจปะ วัฒนธรรม การกีฬา

คนต่างดาวซึ่งอยู่ในชายบังคับของกฎหมายฉบับนี้ จะทำงานใดก็ตามเมื่อได้รับอนุญาตจากอธิบดีกรมแรงงาน หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย และงานที่จะขออนุญาตทำได้นั้น ต้องไม่เป็นงานในอาชีพหรือวิชาชีพที่กำหนดไว้

ลักษณะคนต่างดาวที่ต้องขออนุญาตทำงาน

๑. ผู้ที่ทำงานอยู่แล้วก่อนวันที่กฎหมายมีผลบังคับ
๒. ผู้ที่ประสงค์จะทำงานภายหลังจากวันที่กฎหมายมีผลบังคับ

สำหรับผู้ที่ทำงานอยู่แล้วก่อนวันที่กฎหมายมีผลบังคับ แบ่งได้เป็น ๒ ประเภท คือ

- ๑.๑ คนต่างดาวที่ไม่ได้รับอนุญาตเข้ามาทำงานตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุน ซึ่งแยกได้เป็น

^{๒๖} คำชี้แจง ฉบับที่ ๑ เรื่องการทำงานของชาวต่างประเทศ (เอกสารพิมพ์โรเนียว),

๑.๑.๒ คนต่างดาวที่ได้รับอนุญาตให้เขามาถิ่นที่อยู่ในประเทศ ตามกฎหมายว่า
 ควบคุมคนเขาเมือง ถ้าประสงค์จะทำงานนั้นต่อไป ให้ยื่นคำขอรับใบอนุญาตออกฉีกกรมแรงงานภายใน
 ใน ๕๐ วัน ใบอนุญาตจะไร้ผลตลอดอายุ แม้จะทำงานตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกากำหนดงาน
 อาชีพ หรือวิชาชีพที่ห้ามคนต่างดาวทำ พ.ศ.๒๕๑๖ เว้นแต่งานในอาชีพหรือวิชาชีพที่กำหนดไว้ใน
 พระราชบัญญัติควบคุมอาชีพและวิชาชีพ พ.ศ.๒๕๔๕ เพราะงานในอาชีพ หรือวิชาชีพดังกล่าวได้กำหนด
 ห้ามคนต่างดาวทำเด็ดขาดอยู่แล้ว

๑.๑.๓ คนต่างดาวซึ่งได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักร เป็นการชั่วคราว
 แต่เกินกว่า ๕๐ วัน นับตั้งแต่วันที่กฎหมายออก ถ้าประสงค์จะทำงานต่อไป ก็ให้ยื่นขอรับใบอนุญาต
 และใบอนุญาตจะมีอายุเท่าระยะเวลาที่คนต่างดาวนั้นได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักร

๑.๒ คนต่างดาวที่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาทำงานตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการ
 ลงทุนเพื่อกิจการอุตสาหกรรม หรือตามกฎหมายอื่น จะต้องยื่นขอรับใบอนุญาตภายใน ๕๐ วัน นับแต่
 กฎหมายมีผลบังคับใช้ และจะทำงานต่อไปเพียงเท่าระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตให้มาทำงานตามกฎ
 หมายนั้น ๆ

๒. คนต่างดาวที่ประสงค์จะทำงานภายหลังวันที่กฎหมายมีผลบังคับใช้ และงานนั้นไม่ตอง
 ห้ามตามที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกา ก็ต้องยื่นขอรับใบอนุญาตก่อน จึงจะทำงานได้ ยกเว้นผู้ที่
 เข้ามามาตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุนเพื่อกิจการอุตสาหกรรม หรือตามกฎหมายอื่น อาจ
 ทำงานที่ได้รับอนุญาตนั้นไปก่อนได้ แล้วจึงขอรับใบอนุญาตตามที่กฎหมายกำหนด

ใบอนุญาตที่ออกให้คนต่างดาวไปนั้น เมื่อสิ้นอายุก็ต้องขอใหม่ หรือถ้ามีการ เปลี่ยนงาน
 ที่ทำไปในท้องถิ่น ก็ต้องขออนุญาต

หากคนนายจ้าง ถ้ามีคนต่างดาวทำงานในธุรกิจของตน ก่อนกฎหมายมีผลบังคับใช้ ต้อง
 แจ้งภายใน ๔๕ วัน นับแต่วันที่กฎหมายออก ถ้าคนต่างดาวย้าย หรือออกจากงาน ก็ต้องแจ้งภายใน
 ใน ๑๕ วัน

การปฏิบัติหน้าที่ตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับนี้ อธิบดีกรมแรงงานหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย
 นายทะเบียน หรือพนักงานเจ้าหน้าที่ มีอำนาจสอบถาม หรือเรียกบุคคลมาชี้แจงข้อเท็จจริง หรือ
 ส่งเอกสารหรือเข้าไปในสถานที่ที่คนต่างดาวทำงานในระหว่างเวลาทำงาน เพื่อตรวจสอบใหม่การ

ปฏิวัติตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับนี้

จากการที่ได้นำเป็นการดำเนินการออกใบอนุญาตให้คนต่างด้าวที่หมั้นหรืออยู่ถาวรในประเทศไทย
โดยมาของจดทะเบียนประกอบอาชีพระหว่างวันที่ ๑๔ - ๑๑ มิถุนายน ๒๕๑๖ มีจำนวนทั้งสิ้น

๑๒๐, ๒๐๐ คน มีชาวจีนมากที่สุดคือ ๑๑๒, ๕๕๘ คน รองลงมาตามลำดับ คือชาวอินเดียน ๓, ๒๓๘ คน
ชาวอังกฤษ ๗๙๐ คน ชาวญี่ปุ่น ๗๒๒ คน ชาวอเมริกัน ๔๕๔ คน ชาวฟิลิปปินส์ ๓๖๗ คน ชาวเยอรมัน
๒๐๓ คน ชาวฝรั่งเศส ๑๑๗ คน ชาวสิงคโปร์ ๗๕ คน นอกนั้นได้แก่ชาติอื่น ๆ เช่น พม่า ปากีสถาน
มาเลเซีย รวมทั้งสิ้น ๑, ๒๐๕ คน

ชาวจีน ๑๑๒, ๕๕๘ คน ดังกล่าวประกอบอาชีพด้านการค้ามากที่สุด รองลงมาได้แก่อาชีพ
ช่าง กรรมกร บริการ เสมียนพนักงาน นักวิชาชีพและวิศวกร อาชีพทางการเกษตร อาชีพด้าน
บริหารและจัดการ และรับจ้างทั่วไป

สรุป ปัจจุบันชาวจีนเป็นผู้ประกอบอาชีพต่าง ๆ อยู่ในกรุงเทพมหานครมากที่สุด และมีบทบาท
สำคัญในอาชีพทางการค้าและอาชีพช่างมากกว่าอาชีพอื่น แลอย่างไรก็ดีการเข้ามาประกอบ
อาชีพของชนชาติอื่น เช่น ชาวญี่ปุ่น ชาวอเมริกัน และชาวอังกฤษ กำลังมีแนวโน้มสูงขึ้นอีก โดย
สังเกตได้จาก การเข้ามาลงทุนในประเทศ และการยื่นขอใบอนุญาตประกอบอาชีพในประเทศไทย
จะเน้นการที่ให้มีพระราชกฤษฎีกากำหนดอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ พ.ศ. ๒๕๑๖ ขึ้นใหม่
กับจึงเป็นการป้องกันมิให้คนต่างด้าวเข้ามาแย่งอาชีพที่คนไทยสามารถทำได้ ซึ่งมีผลช่วยให้ประชากร
ไทยที่ทวีจำนวนมากขึ้นทุกปีมีโอกาสหางานทำได้ยิ่งขึ้นกว่าเดิม

สรุป

นับตั้งแต่คณะปฏิวัติฉบับที่ ๑๐๓ ได้มีผลใช้บังคับ ทำให้หน่วยงานบริหารแรงงานซึ่งได้แก่
กรมแรงงาน ได้มีการเพิ่มขึ้นอีกมาก งานใหม่ที่เกิดขึ้นเนื่องจากการคุ้มครองแรงงานและแรงงาน
สัมพันธ์ (ซึ่งเดิมเคยรวมกัน) ก็คือการแยกงานทั้ง ๒ ออกจากกัน และตั้งเป็นกองแรงงานสัมพันธ์

๒๗
กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย, วารสารแรงงานสัมพันธ์ ปี ๒๕๑๕, ฉบับที่ ๕
กันยายน ๒๕๑๖ (กรุงเทพฯ : บพวิ, ๒๕๑๖), หน้า ๒๒

ขึ้น

สำหรับกองทุนคุ้มครองแรงงานก็มีหน้าที่หลักในการตรวจตราบังคับให้มีการปฏิบัติตามกฎหมาย โดยใช้เจ้าหน้าที่ที่เรียกว่า สารวัตรแรงงาน เป็นผู้ปฏิบัติงานใหม่ซึ่งเกิดผลตามที่กฎหมายกำหนด การตรวจดังกล่าวก็ยังให้ความเป็นธรรมแก่นายจ้างและลูกจ้างได้ไม่ทั่วถึง เพราะเจ้าหน้าที่น้อย แต่ถ้ามีองค์การของลูกจ้างและองค์การของนายจ้างที่มีประสิทธิภาพและสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบ และทำหน้าที่เจรจาต่อรองกันได้ ก็จะทำให้งานด้านคุ้มครองแรงงานเบาลง ทั้งยังเป็นผลให้งานแรงงานสัมพันธ์ได้บังเกิดผลดีอีกด้วย คือลดการนัดหยุดงานโดยไม่ยื่นข้อเรียกร้อง หรือไม่ปฏิบัติตามขั้นตอนของกฎหมายก่อนที่จะนัดหยุดงานหรือปิดงานงคจ้าง ตลอดจนประเภทกิจการที่เกี่ยวกับผลประโยชน์ของสาธารณะก็จะได้รับการควบคุมดูแลจากองค์การดังกล่าวได้ด้วย สำหรับการแรงงานสัมพันธ์ในอนาคตนั้นจะยังคงมีบทบาทสำคัญทางแรงงานอยู่เสมอ เพราะเป็นเรื่องการทำหายของลูกจ้างที่มีต่อฝ่ายนายจ้าง และข้อพิพาทแรงงานก็เป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของการทำงานที่จะหลีกเลี่ยงไม่ได้ นายจ้างและฝ่ายจัดการต้องกล้าเผชิญความจริง โดยยอมรับว่าการเปลี่ยนแปลงจะต้องมี จะต้องเกิดขึ้น เพราะปัจจัยต่างๆ มีส่วนสนับสนุนอยู่มาก และต้องยอมรับว่าคนงานเป็นส่วนหนึ่งของนายจ้าง เช่นเดียวกับผู้ถือหุ้นคนอื่นๆ

สำหรับงานทางด้านกองทุนเงินทดแทนนั้น ก็น่าที่จะเป็นมาตรการในการที่จะให้หลักประกันแก่ลูกจ้างได้ก็ในการที่จะจ่ายเงินทดแทนให้ลูกจ้าง เพราะถ้าให้นายจ้างเป็นผู้จ่ายก็จะมีการบิดพลิ้วได้ งานกองทุนเงินทดแทนซึ่งเป็นวิธีการอย่างหนึ่งของการประกันสังคม แต่เนื่องจากเป็นงานใหม่ทำให้การคุ้มครองลูกจ้างได้ไม่กว้างขวาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งลูกจ้างที่ทำงานอยู่ต่างจังหวัด และงานยังซับซ้อนกันระหว่างงานค่าทดแทนของกองทุนคุ้มครองแรงงาน จึงมีบทบาทการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันไป แต่ก็มีจุดหมายเดียวกัน คือการให้ความช่วยเหลือยามที่ลูกจ้าง เจ็บป่วย หรือประสบอันตราย หรือตายจากการทำงาน กองทุนเงินทดแทนควรจะรวมงานด้านประกันสังคมอื่นเข้าไว้ด้วยกัน และตั้งเป็นหน่วยงานอิสระขึ้นใหม่

ในช่วงเวลาใกล้เคียงกัน ก็ได้มีประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ ๓๖๖ ซึ่งมีจุดประสงค์ที่จะให้คนไทยได้รับความคุ้มครองในการเลือกประกอบอาชีพ เพราะในปัจจุบันชาวต่างประเทศได้เข้ามาลงทุนเป็นเจ้าของและประกอบอาชีพต่างๆ มากขึ้นทุกปี ทำให้คนไทยได้รับความกระทบกระเทือนในการประกอบอาชีพ ทั้งนี้เพราะจำนวนประชากรของประเทศไทยเองก็เพิ่มในอัตราที่สูง แต่ในอนาคตถ้าแผนการวางแผนครอบครัวได้รับความสนใจ ก็จะแก้ปัญหการเพิ่มประชากรในอัตราที่สูงเกินไปลงได้ ทำให้ประชากรมีคุณภาพเพียงพอ และประกอบอาชีพได้หลายสาขา กฎหมายฉบับดังกล่าวก็อาจลดความเข้มงวดแก่ชาวต่างประเทศลง