



รายงานผลการวิจัย
มหาวิทยาลัยทักษิณเขตมณฑล

๔
เรื่อง

การบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงาน
อุตสาหกรรมในเขตอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ

โดย

สุภาณี วิสวงศ์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ทุนวิจัยรัชกาลที่ ๖ ประเภท ส ม โภช



รายงานผลการวิจัย

การบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงาน
อุตสาหกรรมในเขตอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ

โดย

สุภาศิริ วสวงศ์

มกราคม 2533



กติกกรรมประกาศ

การวิจัยเรื่องการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานอุตสาหกรรมในเขตอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ นี้ ได้รับการสนับสนุนด้านเงินทุนในการหาวิจัย จากทุนวิจัยรัชดาภิเษกสมโภช สาขาสังคมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณกรรมการผู้พิจารณาทุนทุกท่าน ไว้เป็นอย่างสูง

ในการดำเนินการศึกษาวิจัยเรื่องนี้ ผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์จากผู้มีพระคุณหลายท่านดังนี้คือ อธิบดีกรมแรงงาน (อาจารย์ศิริ เถวสินสภกั) รองอธิบดีกรมแรงงาน (อาจารย์ประสงค์ รมะนันท์), ผู้อำนวยการกองคุ้มครองแรงงาน, คุณอัมพร นิลละโยธิน, คุณอัญชลี เสรีรักษ์, คุณอารีธา โรจนวิถิ, คุณสุรพันธ์ สุขแสงศรี, คุณวันทนา อิชยพุกภัย แห่งกรมแรงงาน, นายอำเภอพระประแดง (คุณขวัญชัย วศวงษ์), ประธานสภาเทศบาลอำเภอพระประแดง (คุณณรงค์ กุลเจริญ), ปลัดอำเภอและข้าราชการอำเภอพระประแดง, คุณสุนันท์ บุญแจ่ม แห่งอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ศาสตราจารย์ ดร. วิษณุ เครืองาม, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ล้ำศักดิ์ ชวนิชย์, คุณมาลี พูลคลองตัน, คุณคาร์ณี ทับคง ที่ได้ให้ทั้งคำแนะนำ การปรึกษาหารือ คอบแบบสอบถาม จักหาเอกสาร มอบข้อมูล และดำเนินการช่วยเหลือต่าง ๆ เกี่ยวกับการวิจัยครั้งนี้จนสำเร็จเสร็จสิ้นเรียบร้อย โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้คอบแบบสอบถามฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง และฝ่ายพนักงานเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกท่าน ซึ่งมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้ผู้วิจัยสามารถดำเนินการวิจัยนี้ได้สำเร็จ

การวิจัยครั้งนี้จะไม่สมบูรณ์เลยถ้าปราศจากการเสียสละเวลาส่วนตัวอันมีค่ายิ่งของ คุณประภา จวบฤกษ์เย็น และ คุณกันนิภา รสรื่น ให้แก่ผู้วิจัยอย่างเต็มที่ในการเป็นธุระจัดพิมพ์จรรยาบรรณการวิจัยฉบับนี้สำเร็จเป็นรูปเล่ม ผู้วิจัยซาบซึ้งในน้ำใจและขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่ง

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณทุกท่านที่กล่าวนามมาแล้ว และท่านอื่นที่มีได้กล่าวนาม ซึ่งมีส่วนในการช่วยเหลือและสนับสนุนการหาวิจัยเรื่องนี้เป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้อีกครั้งหนึ่ง



ชื่อโครงการวิจัย

การบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน :
ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานอุตสาหกรรม
ในเขตอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ

ชื่อผู้วิจัย

สุภาศิริ วศวงค์

เดือนและปีที่ทำวิจัยเสร็จ มกราคม 2533

บทคัดย่อ

แรงงานเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งสำหรับการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศที่กำลังพัฒนา ไปสู่ความเป็นประเทศอุตสาหกรรมใหม่ เช่น ประเทศไทย

จากการพัฒนาทางอุตสาหกรรมให้เจริญมากยิ่งขึ้นนี้เอง ที่ทำให้เกิดปัญหาแรงงานเป็นปัญหาที่สำคัญ อันมีผลต่อการพัฒนาประเทศอีกปัญหาหนึ่งในการพัฒนาอุตสาหกรรม ย่อมเป็นธรรมดาที่จะเกิดกลุ่มบุคคลขึ้นสองฝ่ายที่ต่างมีผลประโยชน์ตรงกันข้าม กล่าวคือ กลุ่มผู้ประกอบการหรือผู้จัดการที่เรียกว่า ฝ่ายนายจ้าง ซึ่งมีฐานะทางเศรษฐกิจ สังคม และการศึกษาสูงกว่าอีกกลุ่มหนึ่ง คือ กลุ่มผู้ใช้แรงงานที่เรียกว่าฝ่ายลูกจ้าง ซึ่งมีฐานะทางเศรษฐกิจ สังคม และการศึกษาต่ำกว่า ฝ่ายนายจ้างย่อมมุ่งถึงผลกำไรสูงสุดจากการประกอบการ เพื่อให้คุ้มค่ากับเงินที่ลงทุนไป และในขณะที่เดียวกันฝ่ายลูกจ้าง ก็ย่อมมุ่งหวังที่จะได้รับผลตอบแทนที่คุ้มกับแรงงานและค่าครองชีพ แต่เนื่องจากนายจ้างมีอำนาจในการต่อรองมากกว่าลูกจ้าง นายจ้างจึงเป็นฝ่ายได้เปรียบ ในการกำหนดเงื่อนไขในการจ้างและการทำงาน รัฐจึงต้องเข้ามามีบทบาท ในการให้ความคุ้มครองแรงงานให้เป็นไปอย่างถูกต้องและเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย โดยการกำหนดกฎหมายขึ้นมาเป็นมาตรฐานในการใช้แรงงาน และมีการตรวจตราดูแลให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายอย่างใดก็ตาม ปรากฏว่าความไม่ถูกต้องตามกฎหมายและความไม่เป็นธรรมในการใช้กฎหมาย และการบังคับให้เป็นไปตามกฎหมายยังคงมีอยู่ งานวิจัยเรื่องนี้มุ่งที่จะศึกษา เพื่อทราบสาเหตุที่ทำให้การบังคับใช้กฎหมายยังไม่ได้ผล สมดังเจตนารมณ์ของกฎหมาย ดังนี้

1. ศึกษาบทบัญญัติของกฎหมาย เพื่อทราบความบกพร่องของตัวบทบัญญัติกฎหมายในปัจจุบัน และ

2. ศึกษาปัญหาในการตรวจตราบังคับให้มีการปฏิบัติตามกฎหมาย ซึ่งเกี่ยวข้องกับบุคคล 3 ฝ่าย คือ

ก. เจ้าหน้าที่ตรวจตราซึ่งมีจำนวนน้อยและ ไม่มีประสิทธิภาพพอในการบังคับการ ให้เป็นไปตามกฎหมาย

ข. นายจ้างหลีกเลี่ยงกฎหมายทั้ง โทษรู้กฎหมายและไม่รู้กฎหมาย เพื่อเอารัดเอาเปรียบลูกจ้าง

ค. ลูกจ้างต้องจ่ายอมรับสภาพการจ้างงานที่นายจ้างกำหนด เพราะสถานะความจำเป็นทาง เศรษฐกิจ หรือความ ไม่รู้กฎหมาย เกี่ยวกับสิทธิของตน

มาตรการที่ได้จากการวิจัยเรื่องนี้ มิใช่แต่เพียงการพิจารณาปรับปรุงบทบัญญัติของกฎหมายแรงงานที่บกพร่อง เท่านั้น แต่จะต้องพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายนี้ด้วย ทั้งด้านการให้การศึกษา การฝึกอบรมทั้งในทางกฎหมาย กฎระเบียบเกี่ยวกับแรงงาน มนุษยสัมพันธ์และการมีจิตสำนึกที่ชอบธรรมเพื่อว่าจะ ได้ตระหนักในสิทธิและหน้าที่ของตนอย่างถูกต้อง อีกประการหนึ่ง การปรับปรุงองค์กรของรัฐและการบริหารงานก็มีความจำเป็นเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ในการที่จะ ใช้แรงงานเพื่อการพัฒนาประเทศทั้ง ในด้าน เศรษฐกิจ และการอยู่ร่วมกัน ในสังคมอย่างสันติ

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Project Title Labour Protection Law Enforcement :
 A Case Study of Industrial Factories
 in Prapradang District, Samutprakarn.

Name of the Investigator SUDASIRI WASAWONG

Year January 1990

ABSTRACT

Labour has become an important factor for the national development especially for those countries turning to be the newly industrial one such as Thailand. The increasingly industrial development has caused the increasing labour problem, to some extent, affecting national development. During the course of industrial development, two conflicting parties naturally emerge namely the directing force or the employers having higher economic, social and educational background than the other force, the labourers or the employees. The employers aim at more and more profit from their investment, while the employees aim at higher and higher payment in order to cover their labour and cost of living. Since the employers have more bargaining power than the employees, they are in the better position to impose conditions in employment and working. The State is therefore inevitable to step in to protect the employees for fairness by enacting the law forming standard of employment and supervising its enforcement. However, illegality and unfairness in the legal application and enforcement can still be found.

This research is to explore the causes of such unaccomplishment in the labor law enforcement by means of

1. exploring existing the legal texts in order to find their loopholes and

2. surveying the legal practical application as involved with three parties concerned namely

(a) officers who may not be enough in enforcing the law and may not be efficient enough to supervise the labour matter.

(b) employers who may not comply with the law due to either their ignorance or bad intention.

(c) employees who are forced to accept the employers proposal due to their status, economics necessity or ignorance of their rights.

The solutions found or suggested in this research are not limited to the labour law reform only but extend to the development or reformation of all persons concerned by providing them with more education, training in law, labour regulations, human relationship and right conscience so that they can properly appreciate their rights and duties. In addition, administrative and departmental reform on the governmental side is also necessary in order to achieve the goal in using labour force for national development in both economic area and peaceful social co-existence.



กิตติกรรมประกาศ.....	II
บทคัดย่อภาษาไทย.....	III
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	V
สารบัญตาราง.....	X
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
2. แนวคิดและนโยบายแรงงาน.....	15
2.1 แนวคิดในการบริหารแรงงาน.....	18
2.2 การกำหนดนโยบาย.....	20
3. วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	28
4. ประโยชน์ของการวิจัย.....	28
5. ขอบเขตของการวิจัย.....	29
6. ปัญหาและข้อจำกัดในการดำเนินการวิจัย.....	29
7. นิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้อง.....	31
บทที่ 2 วิธีดำเนินการวิจัย.....	34
1. สมมติฐานของการวิจัย.....	34
1.1 ปัญหาการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานอันเกิด จากทางฝ่ายรัฐ.....	34
1.2 ปัญหาการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานอันเกิด จากทางฝ่ายนายจ้าง.....	35
1.3 ปัญหาการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานอันเกิด จากฝ่ายลูกจ้าง.....	35
2. วิธีดำเนินการวิจัย.....	31
2.1 วิธีการวิจัยเอกสาร.....	36
2.2 วิธีวิจัยภาคสนาม.....	37
2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	38
2.4 กลุ่มตัวอย่าง.....	40

3. การสร้างแบบสอบถาม.....	42
4. การทดสอบเครื่องมือ.....	46
5. ระยะเวลาที่ใช้ในการสัมภาษณ์.....	46
6. วิเคราะห์ข้อมูล.....	47
บทที่ 3 ผลของการวิจัย.....	48
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มนายจ้าง.....	48
1. สถานภาพของนายจ้าง.....	48
2. การปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน.....	52
3. ทัศนคติเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน.....	95
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มลูกจ้าง.....	118
1. สถานภาพของลูกจ้าง.....	148
2. การได้รับสิทธิตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน.....	126
3. ทัศนคติเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน.....	163
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มเจ้าหน้าที่ของรัฐ.....	189
1. ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม.....	189
2. ทัศนคติเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน.....	189
บทที่ 4 อภิปรายสภาพการบังคับใช้กฎหมาย.....	208
นายจ้างปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานในเรื่อง ต่าง ๆ.....	208
1. การจัดทำเอกสารตามที่กฎหมายกำหนด.....	208
2. กำหนดเวลาทำงานปกติ.....	208
3. กำหนดเวลาพัก.....	208
4. วันหยุด.....	208
5. วันลา.....	208
6. สวัสดิการ.....	209
7. ความปลอดภัยในการทำงาน.....	209
8. ค่าตอบแทนการทำงาน.....	209

เลขหมึก กฟ ๗15
 เลขทะเบียน 006018
 วัน เดือน ปี 20 พ.ศ. 33

หน้า

9.	การประสมอันตราายและ เงินทดแทน.....	209
10.	การ เลิกจ้างและ เงินชดเชย.....	209
11.	การ ใช้แรงงานหญิง.....	210
12.	การ ใช้แรงงานเด็ก.....	210
การพิจารณาสาเหตุที่กฎหมายมีสภาพบังคับใช้ ไม่สมบูรณ์.....		210
1.	นโยบายด้านแรงงาน.....	210
2.	การบริหารงานคุ้มครองแรงงาน.....	212
2.1	การจ้ดองค์กร.....	212
2.2	พนักงานเจ้าหน้าที่.....	218
2.3	การค่างเงินการบังคับให้ปฏิบัติตามกฎหมาย.....	224
3.	บทบัญญัติของกฎหมาย.....	232
3.1	ขอบเขตในการบังคับใช้.....	234
3.2	การ ใช้แรงงานทั่วไป.....	238
3.3	ค่าตอบแทนในการทำงาน.....	246
3.4	สวัสดิการ.....	257
3.5	ความปลอดภัยในการทำงาน.....	257
3.6	การประสมอันตราายและ เจ็บป่วยจากการทำงาน.....	260
3.7	การ เลิกจ้างและ เงินชดเชย.....	264
3.8	การคุ้มครองแรงงานหญิงและ เด็ก.....	272
4.	บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครอง แรงงาน.....	284
4.1	นายจ้าง.....	284
4.2	ลูกจ้าง.....	285
4.3	พนักงานเจ้าหน้าที่.....	287
บทที่ 5 สรุปและ เสนอแนะ.....		288
บรรณานุกรม.....		311
ประวัติผู้วิจัย.....		314

สารบัญตาราง

			หน้า
ตารางที่ 1	การจัดทำเอกสารที่กฎหมายกำหนด	52
ตารางที่ 2	กำหนดเวลาทำงานปกติ	54
ตารางที่ 3	กำหนดเวลาพัก	55
ตารางที่ 4	วันหยุดประจำสัปดาห์	56
ตารางที่ 5	จำนวนวันหยุดประจำปี	57
ตารางที่ 6	จำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปี	58
ตารางที่ 7	ประเภทลูกจ้างที่มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี	59
ตารางที่ 8	จำนวนวันลาป่วย	60
ตารางที่ 9	การจ่ายค่าจ้างในระหว่างลาป่วย	61
ตารางที่ 10	การลาภัก	62
ตารางที่ 11	จำนวนห้องน้ำ	63
ตารางที่ 12	สภาพห้องน้ำ	64
ตารางที่ 13	จำนวนห้องส้วม	64
ตารางที่ 14	สภาพห้องส้วม	65
ตารางที่ 15	จำนวนน้ำดื่ม	66
ตารางที่ 16	ประเภทน้ำดื่ม	67
ตารางที่ 17	การให้สวัสดิการด้านรักษาพยาบาล	68
ตารางที่ 18	สถานที่ที่ให้ไปรักษาพยาบาล	69
ตารางที่ 19	บุคคลที่มีสิทธิได้รับสวัสดิการด้านรักษาพยาบาล	69
ตารางที่ 20	ที่พักอาศัย	71
ตารางที่ 21	สภาพห้องพัก	72
ตารางที่ 22	สวัสดิการด้านอาหาร	73
ตารางที่ 23	สวัสดิการอื่น นอกจากที่กฎหมายกำหนด	74
ตารางที่ 24	สาเหตุของอันตรายจากการทำงาน	75
ตารางที่ 25	การจัดเครื่องป้องกันอันตรายส่วนบุคคล	76
ตารางที่ 26	การจัดเครื่องป้องกันอันตรายเกี่ยวกับสภาวะแวดล้อม	78
ตารางที่ 27	อัตราค่าจ้างที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง	80
ตารางที่ 28	อัตราค่าล่วง เวลาที่นายจ้างจ่ายให้	82
ตารางที่ 29	การจ่ายค่าทำงานในวันหยุด	83
ตารางที่ 30	การประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยที่เกิดจากการทำงาน	84

ตารางที่ 31	ผลการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย	85
ตารางที่ 32	การให้ความช่วยเหลือของนายจ้างหลังประสบอันตราย	86
ตารางที่ 33	การให้การรักษาพยาบาล	87
ตารางที่ 34	การจ่ายเงินชดเชย	88
ตารางที่ 35	จำนวนชั่วโมงทำงานของหญิงค่อวัน	89
ตารางที่ 36	สิทธิการลาคลอด	91
ตารางที่ 37	การกลับเข้าทำงานหลังคลอด	92
ตารางที่ 38	การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่เป็นการชั่วคราว	92
ตารางที่ 39	การใช้สิทธิร้องเรียน	94
ตารางที่ 40	กำหนดเวลาทำงานที่เหมาะสม	95
ตารางที่ 41	กำหนดเวลาพักที่เหมาะสม	96
ตารางที่ 42	การหยุดชดเชย	97
ตารางที่ 43	จำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปี	98
ตารางที่ 44	ประเภทลูกจ้างที่ควรมีสวัสดิการวันหยุดพักผ่อนประจำปี	98
ตารางที่ 45	การกำหนดวันลาจิจ	100
ตารางที่ 46	อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ	101
ตารางที่ 47	การจ่ายค่าจ้างในวันลาป่วย	103
ตารางที่ 48	ประเภทลูกจ้างที่ควรมีสวัสดิการได้รับค่าจ้างระหว่างลาป่วย	103
ตารางที่ 49	การจ่ายค่าจ้างในวันลาจิจ	104
ตารางที่ 50	ประเภทลูกจ้างที่ควรมีสวัสดิการได้รับค่าจ้าง	104
ตารางที่ 51	การจ่ายเงินทดแทนการขาดรายได้กรณีที่ลูกจ้างมิได้ ทำงานอันมิใช่ความผิดของลูกจ้าง	106
ตารางที่ 52	ความหมายของการประสบอันตราย	107
ตารางที่ 53	การจัดตั้งกองทุนเงินทดแทน	108
ตารางที่ 54	ขนาดของสถานประกอบการที่ควรอยู่ในบังคับ ของกฎหมายกองทุนเงินทดแทน	109
ตารางที่ 55	การจ่ายเงินทดแทน	110
ตารางที่ 56	ความหมายของการเกษียณอายุ	111
ตารางที่ 57	วิธีการเลิกจ้าง	112
ตารางที่ 58	การแสวงเจตนาเลิกจ้างเนื่องจากเหตุทางเศรษฐกิจ	114
ตารางที่ 59	การอนุญาตให้ลูกจ้างเด็กลาศึกษาค่อ	117
ตารางที่ 60	การตรวจสถานประกอบการของเจ้าหน้าที่กรมแรงงาน	123

ตารางที่ 61	การตรวจสอบสถานประกอบการของ เจ้าหน้าที่หน่วยงานอื่น	124
ตารางที่ 62	การรับรู้ เกี่ยวกับระเบียบข้อบังคับ	125
ตารางที่ 63	เวลาทำงานปกติ	127
ตารางที่ 64	กำหนดเวลาพัก	128
ตารางที่ 65	วันหยุดประจำสัปดาห์	129
ตารางที่ 66	วันหยุดพิเศษ	130
ตารางที่ 67	วันหยุดพักผ่อนประจำปี	131
ตารางที่ 68	สิทธิการลาป่วยของลูกจ้าง ในสถานประกอบการ	132
ตารางที่ 69	สิทธิลาภิก	134
ตารางที่ 70	จำนวนห้องน้ำ	135
ตารางที่ 71	สภาพห้องน้ำ	136
ตารางที่ 72	จำนวนห้องส้วม	137
ตารางที่ 73	สภาพห้องส้วม	138
ตารางที่ 74	จำนวนน้ำดื่มที่จัดให้	139
ตารางที่ 75	ลักษณะของน้ำดื่ม	140
ตารางที่ 76	ค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล	141
ตารางที่ 77	สถานที่รักษาพยาบาล	142
ตารางที่ 78	สภาพห้องพัก	144
ตารางที่ 79	สวัสดิการด้านอาหาร	145
ตารางที่ 80	การประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน	146
ตารางที่ 81	สาเหตุของการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย	147
ตารางที่ 82	ลักษณะของการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย	148
ตารางที่ 83	เครื่องป้องกันอันตรายในการทำงาน	149
ตารางที่ 84	อัตราค่าจ้าง	151
ตารางที่ 85	กำหนดเวลาจ่ายค่าจ้าง	152
ตารางที่ 86	สิทธิเรื่อง เงินทดแทน	153
ตารางที่ 87	สิทธิเรื่อง เงินชดเชย	155
ตารางที่ 88	สิทธิในการคลอด	156
ตารางที่ 89	การจ่ายค่าจ้างในระหว่างลาคลอด	157
ตารางที่ 90	ลักษณะการใช้แรงงานหญิง	158
ตารางที่ 91	การใช้สิทธิร้องเรียน	159
ตารางที่ 92	กรณีพิพาทแรงงานในสถานประกอบการ	161
ตารางที่ 93	สาเหตุของกรณีพิพาทแรงงาน	162

ตารางที่ 94	ความเห็นเกี่ยวกับวันหยุดประจำสัปดาห์	163
ตารางที่ 95	จำนวนวันหยุดประเพณี	164
ตารางที่ 96	สิทธิในวันหยุดพักผ่อนประจำปี	165
ตารางที่ 97	ประเภทลูกจ้างที่มีสิทธิหยุด	165
ตารางที่ 98	การกำหนดวันลาจิจ	166
ตารางที่ 99	อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ	167
ตารางที่ 100	การจ่ายค่าจ้างระหว่างลาป่วย	169
ตารางที่ 101	ประเภทลูกจ้างที่ควรมีสิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างลาจิจ	170
ตารางที่ 102	การจ่ายค่าจ้างระหว่างลาจิจ	171
ตารางที่ 103	ประเภทลูกจ้างที่ควรมีสิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างลาจิจ	171
ตารางที่ 104	การจ่ายค่าจ้างกรณีที่มีได้ทำงาน	172
ตารางที่ 105	ความหมายของการประสมอันตราาย	173
ตารางที่ 106	ประเภทและอัตราเงินทดแทน	175
ตารางที่ 107	ขนาดของสถานประกอบการที่ควรใช้บังคับตาม กฎหมายกองทุนเงินทดแทน	176
ตารางที่ 108	วิธีการเลิกจ้าง	178
ตารางที่ 109	วิธีการเลิกจ้างเนื่องจากเหตุทางเศรษฐกิจ	179
ตารางที่ 110	กำหนดเวลาทำงานปกติ	180
ตารางที่ 111	กำหนดเวลาพักของลูกจ้างหญิงที่เลี้ยงบุตรด้วยนมมารดา	182
ตารางที่ 112	การจัดสถานเลี้ยงเด็กอ่อน	183
ตารางที่ 113	อายุของเด็กที่เหมาะสม	184
ตารางที่ 114	การลาศึกษาต่อในระหว่างทำงานของลูกจ้างเด็ก	185
ตารางที่ 115	สวัสดิการที่ควรเพิ่มขั้น	186
ตารางที่ 116	การแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	187
ตารางที่ 117	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	188



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ก่อนที่จะมีกฎหมายคุ้มครองแรงงาน กำหนดขึ้นมารับรอง และคุ้มครองความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างนั้น ประเทศไทย ได้มีประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์บรรพ 3 เอกเทศสัญญาลักษณะ 5 เรื่องจ้างแรงงาน ตั้งแต่ มาตรา 575-586 ใช้บังคับอยู่ก่อนแล้ว แต่สภาพบังคับของกฎหมายลักษณะจ้างแรงงานอย่าง เดิมนั้น มิได้เป็นการเพียงพอที่จะให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างอย่างแท้จริง เพราะบทบัญญัติกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เรื่องจ้างแรงงานจะกำหนดแค่เฉพาะสาระสำคัญ ที่เกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงาน โดยทั่วไปเท่านั้น เช่นนายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างให้ตลอดเวลาที่ลูกจ้างทำงานแต่มิได้กำหนดว่าค่าจ้างควรจะมีอัตราขั้นต่ำเท่าไรต่อวันจึงจะเป็นการสมควรสำหรับตอบแทนการทำงานในแต่ละวัน ชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมในแต่ละวันควรจะเป็นวันละกี่ชั่วโมงหรือไม่เกินวันละกี่ชั่วโมงสำหรับงานแต่ละประเภท ทั่วไปสวัสดิการควรมีอะไรบ้าง ฯลฯ ปัญหาเหล่านี้ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มิได้กำหนดไว้เลย และประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ของไทยบัญญัติขึ้นมาโดยใช้หลักเสรีนิยม (Liberalism) เช่นเดียวกับประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ที่ใช้อยู่ในประเทศต่าง ๆ ก่อนที่จะมีการกำหนดกฎหมายแรงงานขึ้นมาใช้ซึ่งให้เสรีภาพในการแสดง เจตนาที่คู่กรณีจะแสดง เจตนากับอย่างไรก็ได้ในการทำสัญญา นายจ้างและลูกจ้าง จึงมีเสรีภาพอย่างเต็มที่ที่จะแสดงเจตนาตกลง เกี่ยวกับข้อความในสัญญาจ้างแรงงานกัน ได้ตามใจชอบแต่เมื่อเป็นความตกลงกันระหว่างบุคคลที่มีฐานะทางเศรษฐกิจที่ไม่เสมอภาคกันแล้ว ก็ย่อมจะต้องเกิดการ ได้เปรียบเสียเปรียบขึ้น ซึ่งแน่นอนที่สุดว่าการตกลงกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างนั้น ผู้ที่เสียเปรียบก็คือลูกจ้างนั่นเอง - นายจ้างจะเป็นผู้กำหนดเกี่ยวกับเงื่อนไขในการ ใช้แรงงานและค่าจ้าง ได้ตามชอบใจ ลูกจ้างต้องมีชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน แต่ได้รับค่าจ้างต่ำ ไม่มีการจัดสวัสดิการให้การทำงาน ไม่มีความปลอดภัยไม่ว่าจากลักษณะหรือสภาพของงาน แต่ลูกจ้างก็ต้องจ่ายอมรับสภาพการณ์นั้น เครื่องมือที่ฝ่ายลูกจ้างจะใช้ต่อสู้กับนายจ้างขณะนั้นมีอยู่เพียงอย่างเดียว คือ การนัดหยุดงานแต่ถึงแม้ลูกจ้างจะเกิดความ

ไม่พอใจนายจ้างและนักหยุดงาน เพื่อบีบบังคับให้นายจ้างยอมกระทำตามความต้องการของคน ได้ก็ตาม แต่ก็มิได้ทำให้ นายจ้าง เกรงกลัวหวั่นไหว ไปด้วยการนัดหยุดงาน นายจ้างจึงยังไม่ยอมโอนอ่อนผ่อนตามความต้องการของฝ่ายลูกจ้างเสมอไป ทั้งนี้ เป็นเพราะอัตราการว่างงานมีมาก นายจ้างจึงเป็นฝ่ายได้เปรียบ มีอำนาจสูง ในการต่อรองหาสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้าง ไม่ว่าจะ เป็นอำนาจต่อรองอันเนื่องมาจากฐานะทางเศรษฐกิจ การศึกษาที่สูงกว่าลูกจ้าง หรือภาวะการว่างงานที่ทำให้ลูกจ้างต้องจ่ายยอมตกลงตามที่นายจ้างต้องการ ไม่ว่าจะผู้นั้นจะเป็นคนว่างงาน หรือเป็นลูกจ้างที่ทำงานอยู่แล้วก็ไม่อยากจะถูกออกจากงาน เพราะเกรงว่าจะไม่สามารถหางานใหม่ได้ ซึ่งตรงกันข้ามกับนายจ้าง ที่สามารถจะจ้างคนว่างงานเข้าทำงานในตำแหน่งที่ว่างแทนได้ทันที นายจ้างจึงมีโอกาสที่จะเลือกกำหนดเงื่อนไขในสัญญาจ้างหรือเลือกลูกจ้างได้เสมอ แต่ลูกจ้างไม่มีโอกาสที่จะเลือกงานเลย

อีกประการหนึ่งรัฐสภาในหลายประเทศซึ่งสมาชิกฝ่ายซ้ายมากนิยมลัทธินายทุน(Capitalism) ได้มีความเห็นว่าการมีกฎหมายว่าด้วยแรงงานนี้เป็นวิธีหนึ่งซึ่งอาจจะต่อต้านลัทธิสังคมนิยม(Socialism)และลัทธิคอมมิวนิสต์ได้เพราะถ้าลูกจ้างได้รับความคุ้มครองดีขึ้น การจูงใจลูกจ้างให้นิยมในลัทธิสังคมนิยมและลัทธิคอมมิวนิสต์ก็จะยากขึ้น¹

ฉะนั้น จึงจำเป็นต้องมีการกำหนดกฎหมายว่าด้วยแรงงานไว้เป็นพิเศษนอกเหนือจากกฎหมายแห่งและพาณิชย์ที่มีอยู่เดิมแล้ว เพื่อให้ความคุ้มครองลูกจ้างให้มากยิ่งขึ้น

ประเทศไทยก็เป็นอีกประเทศหนึ่ง que เห็นถึงความสำคัญของแรงงานและการให้ความคุ้มครองแรงงาน โดยจะเห็นได้จาก การที่ประเทศไทยเป็นประเทศหนึ่งที่ได้ร่วมก่อตั้งองค์การการกรรมระหว่างประเทศขึ้นมาและได้เป็นสมาชิกขององค์การการกรรมระหว่างประเทศมาตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2462

¹ พศ. แสงอุทัย, คำอธิบายพระราชบัญญัติแรงงาน, พระนคร : โรงพิมพ์อักษรสัมพันธ์, 2500 , หน้า 73-75.

เมื่อรัฐบาลไทย ได้มีนโยบายสนับสนุน และส่งเสริมการลงทุนจึงทำให้ประเทศไทยซึ่งเป็นประเทศเกษตรกรรมอย่างแท้จริง หันมาสนใจและดำเนินการค้าอุตสาหกรรมมากขึ้น จนถึงปัจจุบันที่เรียกว่า เป็นประเทศอุตสาหกรรมใหม่ (NICs) ทำให้ระบบการใช้แรงงานเปลี่ยนจากระบบแรงงานเกษตรเพียงอย่างเดียวมาเป็นแรงงานอุตสาหกรรมด้วยการเปลี่ยนระบบแรงงานนี้เองที่ก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานขึ้นมา เพราะการใช้แรงงานในงานเกษตรกรรมเป็นไปอย่างง่าย ๆ ไม่มีระเบียบกฎเกณฑ์หรือแบบแผนที่จะต้องปฏิบัติต่อกัน ความสัมพันธ์ก็มีได้เป็นในลักษณะนายจ้างและลูกจ้าง แต่เป็นไปในลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในครอบครัว ญาติมิตร เพื่อนฝูง แต่เมื่อเปลี่ยนจากระบบแรงงานเกษตรมาสู่ระบบอุตสาหกรรม ซึ่งมีระเบียบแบบแผนและวิธีการที่แตกต่าง ไปจากงานเกษตรกรรม จึงเกิดปัญหาในการใช้แรงงานขึ้นมา ไม่ว่าจะเป็นเรื่องกำหนดเวลาทำงาน ค่าจ้าง วันหยุด ฯลฯ แต่ในขณะนั้นประเทศไทยก็ยังมิได้มีกฎหมายอื่นใด กำหนดมาตรการในการที่จะแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการใช้แรงงานดังที่กล่าวมาแล้วให้หมดสิ้นไป คงมีแต่ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์บรรพ 3 เอกเทศสัญญา ลักษณะ 6 จ้างแรงงาน มาตรา 575-586 เท่านั้น ที่รับรองความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เมื่อเป็นเรื่องของสัญญาจ้างแรงงานคู่สัญญา คือ นายจ้างกับลูกจ้างจึงมีความเป็นอิสระที่จะทำสัญญากันอย่างไรก็ได้

และการที่ประเทศไทย มีแต่ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ใช้บังคับเพียงฉบับเดียว การทำสัญญาจ้างแรงงานจึงก่อให้เกิดความเสียเปรียบแก่คู่สัญญาฝ่ายลูกจ้างเป็นอย่างมากดังกล่าวมาแล้ว ลูกจ้างจึงถูกเอารัดเอาเปรียบและขูดรีดคดขี่แรงงานเป็นอย่างมาก รัฐบาลในขณะนั้นเห็นว่าถึงเวลาอันเหมาะสมแล้ว ที่ควรจะ ได้ตรากฎหมายที่มีลักษณะพิเศษในการให้ความคุ้มครองแก่แรงงานอย่างถูกต้องและเป็นธรรมขึ้นอีก นอกจากประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์เพราะครอบคลุมถึงความสำคัญของแรงงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในเศรษฐกิจทั้งในด้านการผลิต และบริโภค และรัฐบาลก็มิได้มีนโยบายที่จะส่งเสริมแรงงาน เพื่อประโยชน์ส่วนรวมในอันที่จะพัฒนาเศรษฐกิจ และส่งเสริมความเป็นธรรมแห่งสังคม ตามครรลองแห่งระบอบเสรีประชาธิปไตย จึงได้ดำเนินการปรึกษาหารือร่วมกันทั้งฝ่ายนายจ้าง ลูกจ้าง ตลอดจนรับฟังมติมหาชนรวมทั้ง ได้อาศัยหลักการซึ่งองค์การกรรมกรระหว่างประเทศได้ตราไว้เป็นมาตรฐาน คือ อนุสัญญา (Convention) และข้อเสนอแนะ (Recommendation) ในเรื่องต่าง ๆ มากำหนดเป็นกฎหมายเพื่อวางระเบียบการใช้แรงงาน หรือสภาพการทำงานให้เป็นไปตามมาตรฐานที่ควรจะเป็น

หลักประกัน สวัสดิภาพอนามัย และความมั่นคงในการทำงานประกอบอาชีพ โดยตราพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 กำหนดเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานและการแรงงานสัมพันธ์ขึ้นมาใช้บังคับเป็นครั้งแรก

แต่นับตั้งแต่ประเทศไทย ได้กำหนดกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับแรกขึ้นมาใช้บังคับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2499 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบันนี้ เป็นระยะเวลาประมาณ 30 กว่าปีแล้ว ก็ยังปรากฏว่า ผู้ที่ใช้แรงงานทั้งหลาย ยังไม่ได้รับความคุ้มครองอย่างเต็มที่ สมดังเจตนารมณ์ ในการกำหนดกฎหมายคุ้มครองแรงงานขึ้นมาใช้บังคับเป็นพิเศษเพื่อที่จะให้ความคุ้มครองแก่มวลผู้ใช้แรงงานอย่างแท้จริง เพราะยังปรากฏอยู่เสมอว่า

1. ลูกจ้างยังคงถูกใช้งานมาก มีกำหนดระยะเวลาทำงานที่มากกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้ ไม่ได้รับค่าตอบแทนแรงงานตามที่กฎหมายกำหนดไว้ ไม่มีสวัสดิการคลอดจนไม่มีความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งลูกจ้างหรือผู้ใช้แรงงานทั้งหลาย ก็ต้องจ่ายอมรับสภาพการอันเลวเปรียบนี้เพราะขาดอำนาจในการต่อรอง เนื่องจากปัญหาเศรษฐกิจบีบบังคับให้ลูกจ้างจำต้องยอมรับและปฏิบัติตามความต้องการของฝ่ายนายจ้าง มิฉะนั้นก็จะไม่ได้งานทำ เพราะนายจ้างมีโอกาที่จะเลือกจ้างบุคคลใดเข้าทำงานก็ได้ แต่ผู้ใช้แรงงานไม่มีโอกาสเลือกงาน เนื่องจากเศรษฐกิจของประเทศยังไม่สู้ดีนัก เมื่อเศรษฐกิจไม่ดีก็จะมีกิจการสร้างงานขึ้น ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐบาลที่ขาดแคลนงบประมาณในการที่จะจ้างคนเข้ามาทำงาน หรือในภาคเอกชน ถ้าไม่มีการลงทุนโอกาสที่จะจ้างคนเข้ามาทำงานก็ไม่มีทำให้อัตราการว่างงานยังคงมีอยู่สูง ลูกจ้างจึงจำต้องยอมทำงานตามเงื่อนไขที่นายจ้างต้องการ ถึงแม้จะรู้ว่าค่าตอบแทนที่กฎหมายกำหนดไว้ก็ต้องยอมปัญหา เศรษฐกิจจึง เป็นปัญหาหนึ่งที่มีผลกระทบต่อการคุ้มครองแรงงาน ดังนี้

1.1 ปัญหาการจ้างแรงงานและการมีงานทำ หรือปัญหาการว่างงานเป็นปัญหาสำคัญที่ก่อให้เกิดปัญหาแรงงานอื่น ๆ อีกหลายปัญหา

1.2 ฐานะทางเศรษฐกิจที่แตกต่างกันของนายจ้างและลูกจ้าง ก่อให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับค่าจ้าง และสภาพการจ้างงานอื่น ๆ

1.3 นายจ้างมักเป็นฝ่ายได้เปรียบ เนื่องจากเป็นผู้กำหนดเงื่อนไขการจ้างงานและการใช้แรงงาน ลูกจ้างส่วนมากจำเป็นต้องรับสภาพการจ้างงานนั้น เพื่อให้ตนเองมีชีวิตรอดได้ตามสภาพของสังคมปัจจุบัน

2. บางครั้ง ลูกจ้างก็ไม่ว่าได้มีกฎหมายกำหนดให้ความคุ้มครองไว้อย่างไรบ้าง ไม่รู้ว่าตนเองมีสิทธิตามกฎหมายอย่างไร เมื่อนายจ้างจัดให้ อย่างไรก็ตามไปตามนั้นโดยไม่โต้แย้ง เพราะไม่รู้ว่าตนเองมีสิทธิที่จะเรียกร้องให้นายจ้างปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายได้ ทั้งนี้เพราะลูกจ้างส่วนใหญ่ไม่มีความรู้เลยหรือมีความรู้น้อย โดยเฉพาะความรู้ทางกฎหมายหรือกฎหมายแรงงานแทบจะไม่มีเลย ประกอบกับลูกจ้างส่วนใหญ่จะอพยพมาจากชนบท มีฝีมือระดับปานกลางหรือไม่ก็มีฝีมือเลวต้องมาฝึกสอนกันใหม่ หรือบางทีมีฝีมือ มีความรู้แค่มือและรู้นั้น ๆ ไม่ตรงกับความต้องการของอุตสาหกรรม ทั้งนี้ การค่อยความรู้ ความสามารถ และฝีมือของลูกจ้าง จึงเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ลูกจ้างตกอยู่ในภาวะเสียเปรียบ เมื่อตกลงทำสัญญาจ้างแรงงานกับนายจ้างและไม่ได้รับความคุ้มครองที่คุ้มค่าที่ควร

นายจ้างบางรายทำงานไปโดยอาศัยประสบการณ์และความชำนาญที่มีมาแต่ดั้งเดิม ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นอุตสาหกรรมขนาดเล็ก ไม่มีความรู้ความเข้าใจในกฎหมาย จัดทำเนกิงการไปตามที่ตัวเองได้เคยพบเห็นมาแต่ดั้งเดิมในระบบของอุตสาหกรรมในครัวเรือน มิได้จัดให้ถูกต้องตามที่ตนเองมีหน้าที่ตามกฎหมาย เพราะไม่ทราบว่ากฎหมายกำหนดไว้ จึงทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับการคุ้มครองที่ถูกต้องตามกฎหมาย แต่่นายจ้างบางราย โดยเฉพาะในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดใหญ่มีความรู้ก็ก็จะอาศัยช่องว่างของกฎหมายเอารัดเอาเปรียบลูกจ้าง ทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับการคุ้มครองแรงงานอย่างเป็นธรรม จึงปรากฏว่าสภาพการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ยังไม่เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดไว้ ในเรื่องค่าจ้าง ๖ เกือบทุกเรื่อง เช่น ชั่วโมงการทำงาน กำหนดเวลาพัก วันหยุด วันลา ฯลฯ ส่วนใหญ่สภาพการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมจะเห็นเด่นชัดในเรื่องดังต่อไปนี้คือ

2.1 สวัสดิการ ลูกจ้างไม่ค่อยได้รับสวัสดิการพิเศษเหนือกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้ เพราะแม้แต่สวัสดิการที่กฎหมายกำหนดไว้ นายจ้างบางรายก็ยังไม่จัดให้ โดยอ้างว่า ไม่รู้กฎหมายบ้าง เคยจัดให้แล้วลูกจ้างไม่ดูแลรักษาบ้าง จึงไม่ยอมจัดให้อีก

2.2 ความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้างในสถานประกอบการเท่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบันนี้ยังไม่ดีพอ ทางฝ่ายนายจ้างก็ไม่ได้ปฏิบัติตามมาตรฐานความปลอดภัยที่กฎหมายกำหนดไว้ ไม่ได้จัดเครื่องป้องกันอันตราย

ให้ลูกจ้าง โดยเข้าใจว่างานไม่มีอันตราย โดยมีได้ตระหนักถึงอันตรายที่อาจเกิดจากสภาวะแวดล้อมในการทำงาน ในขณะที่เดียวกันฝ่ายลูกจ้างก็ไม่ชอบใช้เครื่องป้องกันอันตรายส่วนบุคคล ซึ่งนายจ้างจัดไว้ให้เพราะไม่เคยชิน รู้สึกเกะกะ อึดอัดและคิดว่า ไม่น่าจะเป็นอันตราย

2.3 การจ่ายค่าตอบแทนแรงงาน ลูกจ้างในปัจจุบันนี้ยังมีปัญหาเกี่ยวกับ การจ่ายค่าตอบแทนแรงงานไม่ถูกต้องอยู่มาก ทั้ง เรื่องการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนดไว้ ซึ่งนายจ้างที่จ่ายค่าจ้างให้ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ หรือจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างต่ำกว่าเท่าที่ควร ส่วนใหญ่อ้างว่าลูกจ้าง ไม่มีฝีมือบ้าง ซากทักษะบ้าง ซึ่งทั้งนี้ก็เนื่องมาจากแรงงานในตลาดแรงงานมีจำนวนมากกว่าความต้องการแรงงานนั่นเอง นอกจากนี้ เรื่องค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุด ลูกจ้างก็ไม่ได้รับตามที่กฎหมายกำหนดไว้ หรือได้รับก็น้อยมาก ไม่เป็นไปตามอัตราที่กฎหมายกำหนดไว้

2.4 การคุ้มครองแรงงานหญิงและเด็ก ในสถานประกอบการที่ใช้แรงงานหญิงและเด็กปรากฏว่า ยังมีการใช้แรงงานที่ผิดกฎหมายอยู่มาก ทั้งในเรื่องของการกำหนดอัตราค่าจ้าง กำหนดเวลาทำงาน อายุการทำงาน ของเด็ก โดยเฉพาะหญิงมีครรภ์บางคนนายจ้างไม่ให้ลาคลอด ถ้าจะใช้สิทธิลาคลอดต้องลาออกไปเลย แล้วจึงกลับมาสมัครทำงานใหม่หลังจากคลอดบุตรแล้ว บางแห่งให้ลาคลอดได้ แต่ไม่จ่ายค่าจ้างให้ บางแห่งจะรับเฉพาะหญิงโสดเข้าทำงานเท่านั้น อัตราค่าจ้างที่แรงงานหญิง ได้รับก็ต่ำกว่าชาย

สำหรับการใช้แรงงานเด็กส่วนใหญ่ จะไม่ขออนุญาตในการใช้แรงงานเด็ก โดยอ้างว่าเด็กมาสมัครทำงานเองบ้าง ไม่รู้กฎหมายบ้าง ฯลฯ

3. บทบัญญัติของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน แม้จะได้มีการปรับปรุงแก้ไข เรื่อยมานับตั้งแต่ฉบับแรกจนถึงปัจจุบันแต่ก็ยังคงมีความบกพร่องอยู่หลายประการที่ทำให้ไม่สามารถจะให้ความคุ้มครอง แก่ลูกจ้าง ได้อย่างแท้จริงในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้ คือ

3.1 นิยามศัพท์ คำนิยามต่าง ๆ ที่สำคัญ คือ ค่าจ้าง การประสบอันตราย การเลิกจ้าง ยังกำหนดไว้ไม่ชัดเจนพอ ทำให้เกิดปัญหาในการตีความ เช่น นิยามคำว่า "ค่าจ้าง" ได้บัญญัติไว้เพื่อความมุ่งหมายในการคำนวณการจ่ายเงินประเภทอื่น ๆ เป็นสำคัญ จึงทำให้ไม่สอดคล้องกับ

ความมุ่งหมายและแนวคิดของการจ่ายเงินประเภทอื่น ๆ แต่ละประเภทซึ่งแตกต่างกัน เช่น แนวคิดในการจ่ายเงินค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุด จะคำนวณจากอัตราค่าจ้างปกติ แต่แนวคิดในการจ่ายเงินทดแทนจะคำนวณจากรายได้ (earning) ของลูกจ้างในลักษณะที่เป็นรายได้ที่มีความสำคัญในการดำรงชีวิตและยัง เกิดปัญหาการตีความว่าเงินหรือสิ่งของ เช่น ไรจิงจะเป็นค่าจ้าง เงินพิเศษที่จ่ายให้ออกเหนือจากค่าจ้าง อาจจะเรียกว่า ค่าจ้างก๊วย ถ้าเงินนั้นเป็นเงินหรือสิ่งของที่จ่ายให้เป็นการทดแทนการทำงานตามปกติ

จากนิยามศัพท์ของคำว่า "ค่าจ้าง" ที่ไม่ชัดเจนพอ จึงทำให้เกิดปัญหาขึ้นมาว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในการทำงานแต่ไม่ได้เรียกว่าค่าจ้างนั้น จะถือว่าเป็นค่าจ้างได้หรือไม่ เนื่องจากการจ่ายเงินค่าตอบแทนและเงินประเภทต่าง ๆ ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทยในปัจจุบันจะกำหนดให้จ่ายจากฐานของคำว่า ค่าจ้าง เช่น นายจ้างจะต้องจ่ายค่าล่วงเวลา แก่ลูกจ้างที่นายจ้างให้ทำงานเกินเวลาทำงานปกติที่นายจ้างประกาศกำหนด ไม่น้อยกว่า หนึ่ง เท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมง ในเวลาทำงานปกติสำหรับเวลาที่ทำงานเกิน ถ้านายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้าง ให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดแก่ลูกจ้างในอัตราต่อไปนี้

(1) ลูกจ้างซึ่ง ได้รับค่าจ้าง เป็นรายชั่วโมง หรือเป็นระยะเวลาอย่างอื่น เพิ่มขึ้นอีก ไม่น้อยกว่า หนึ่ง เท่าของค่าจ้าง ในวันทำงานตามจำนวน ชั่วโมงที่ทำงานในวันหยุด.....

2

(2)
ถ้านายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด ซึ่งลูกจ้าง ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้าง ให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดแก่ลูกจ้างในอัตราดังต่อไปนี้

1 ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ฉบับลงวันที่ 16 เมษายน 2515, ข้อ 34

2 เรื่องเดิม, ข้อ 39

(1) ลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างเป็นรายชั่วโมง หรือเป็นระยะเวลา
อย่างอื่น ไม่น้อยกว่าสองเท่าของค่าจ้างในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่
ทำงานในวันหยุด

1

(2)

ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างดังนี้

(1) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยยี่สิบวันแต่ไม่ครบหนึ่ง
ปีโดยรวมวันหยุดวันลา และวันที่นายจ้างสั่งให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของ
นายจ้างให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือ ไม่น้อยกว่าค่า
จ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน
โดยคำนวณเป็นหน่วย

2

(2)

เมื่อลูกจ้างประสบอันตราย หรือ เจ็บป่วย หรือ เจ็บป่วยจนถึงแก่
ความตาย ให้นายจ้างจ่ายค่าทดแทนเป็นรายเดือนดังต่อไปนี้

(1) ร้อยละหกสิบของค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่ลูกจ้างไม่
สามารถทำงานติดต่อกันได้เกินสามวัน.....^๑

จะเห็นได้ว่าการจ่ายเงินค่าจ้าง ความกฎหมายในปัจจุบันไม่ว่าจะ
เป็นค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าทดแทน ค่าชดเชยล้วนแล้วแต่จะคั่ง
คิดคำนวณจากค่าจ้างทั้งสิ้น ซึ่งถ้านายจ้างกำหนดค่าจ้างของลูกจ้างไว้ในอัตรา



1 เรื่องเดิม, ข้อ 40

2 ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่11) ลงวันที่
11 ตุลาคม 2532 ข้อ 2

๑ ประกาศกระทรวงมหาดไทย, อ่างแล้ว, ข้อ 54

สูงนายจ้างก็ต้องจ่ายเงินค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าทดแทนค่าชดเชยในอัตราที่สูงตามไปด้วย ดังนั้นนายจ้างบางรายจึงกำหนดค่าจ้างไว้ในอัตราที่ไม่สูง แต่จะจ่ายเป็นเงินพิเศษอื่น ๆ ให้โดย ไม่เรียกว่าเป็นค่าจ้าง เพื่อจะได้ไม่ต้องนำมาคิดคำนวณในการจ่ายเงินเหล่านั้นให้ เพราะถือว่าไม่ใช่ค่าจ้าง เงินที่เรียกชื่ออย่างอื่นนี้ จึงเป็นปัญหาขึ้นมาเสมอว่าเป็นค่าจ้างหรือไม่จะนำมาเป็นฐานในการคิดค่าล่วงเวลา ค่าชดเชย ฯลฯ ด้วยหรือไม่ และได้มีการนำคดี ไปสู่ศาลเป็นจำนวนมาก เพื่อให้ศาล ได้วินิจฉัยชี้ขาดว่าเงินที่จ่ายให้ นอกเหนือจากค่าจ้าง เป็นค่าจ้างตามนิยามศัพท์ที่กฎหมายกำหนดเอาไว้หรือไม่ (ดังตัวอย่างคดีพหุภาษาต่อไปนี้)

คดีพหุภาษาฎีกาที่ 2515/2520 เงินค่านายหน้าทีนายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง โดยคำนวณเป็นร้อยละจากจำนวนเงินที่นายจ้างได้รับชำระจากลูกจ้าง ในการขายสินค้า นั้น เป็นค่าจ้างตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน 2515

คดีพหุภาษาฎีกาที่ 1565/2523 เงินเบี้ยเลี้ยงที่ลูกจ้าง ได้รับในวันมาทำงานทุกวันนี้ เป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง เป็นการตอบแทนการทำงานถือว่าเป็นค่าจ้าง

คดีพหุภาษาฎีกาที่ 513/2524 ค่าคอมมิชชั่นประจำที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้าง พร้อมกับเงินเดือนและค่าพาหนะมิใช่เป็นครั้งคราว หรือโดยมีเงื่อนไขว่าถ้าหากลูกจ้างมิได้ไปติดต่อลูกค้านอกสถานที่ทำงาน จะไม่ได้ค่าพาหนะและค่าคอมมิชชั่นประจำ นายจ้างจ่ายเช่นนี้มาตั้งแต่ลูกจ้าง เข้าทำงาน ถือได้ว่าค่าคอมมิชชั่นและค่าพาหนะ เป็นค่าจ้าง

คดีพหุภาษาฎีกาที่ 2895/2524 ค่าครองชีพที่จ่ายให้ตามภาวะค่าครองชีพที่สูงขึ้น เป็นค่าจ้าง

เงินประเภทใดจะเป็นค่าจ้าง หรือไม่ ต้องเป็นไปตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องคุ้มครองแรงงาน ข้อ 2 แม้นายจ้างจะมีระเบียบซึ่งเป็นข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้าง ไม่ให้ถือว่าค่าครองชีพเป็นค่าจ้าง ระเบียบดังกล่าวก็ไม่มีผลบังคับ

เมื่อค่าครองชีพเป็นค่าจ้าง ก็ค่อนข้างไปเป็นเกณฑ์ในการคำนวณค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกเลิกจ้างล่วงหน้า ค่าสังคมากรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ไม่ให้หน้าค่าครองชีพไปคำนวณในการคิด ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าชดเชยหรือเงินทดแทนใด ๆ ไม่มีผลบังคับ

คำว่า "การประสับอันตราย" ก็เช่นกัน เกิดเป็นปัญหาขึ้นมากกว่า ลักษณะการประสับอันตรายเช่นไร จึงจะอยู่ในความหมายของการประสับอันตรายตามกฎหมายแรงงานที่จะมีสิทธิ์ได้รับเงินทดแทน การประสับอันตรายที่เกิดขึ้นนอกสถานที่ทำงาน นอกเวลาทำงานและไม่ใช้หน้าที่การงานของคนก็อาจเป็นการประสับอันตรายตามความหมายของกฎหมายได้ ถ้าการประสับอันตรายนั้นเกิดขึ้นจากการทำงานให้นายจ้าง หรือป้องกันรักษาประโยชน์ให้แก่นายจ้าง

คำว่า "การเลิกจ้าง" เนื่องจากการเลิกจ้างก่อให้เกิดสิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างหลายประการ นายจ้างบางคนจึงพยายามหาวิธีการต่าง ๆ เพื่อหลีกเลี่ยงไม่จ่ายเงินชดเชยให้ตามกฎหมายแต่ถ้านิยามศัพท์ของการเลิกจ้างกำหนดไว้ชัดเจนว่า การกระทำเช่นไรจึงจะถือว่าเป็นการเลิกจ้าง ก็จะตัดปัญหาได้

3.2 บทบัญญัติในเรื่องการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงาน ยังมีปัญหาอยู่หลายเรื่องนอกเหนือจากนิยามศัพท์ดังกล่าวมาแล้ว เช่น เรื่องการหักหนี้จากการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ลูกจ้าง ไม่ได้ระบุไว้โดยชัดเจนนานี้ที่จะหัก ได้จะต้องมีลักษณะ เช่นไรจึง เกิดปัญหาขึ้นมาว่าหน้อย่างไรจึงจะหักได้

อัตราการจ่ายค่าตอบแทนการทำงานในปัจจุบันยังไม่เหมาะสมและไม่สามารถปฏิบัติตามได้ โดยเฉพาะในเรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และในกรณีที่ไม่มิ้งานให้ลูกจ้างทำ หรือ ไม่สามารถทำงานให้ลูกจ้างทำก็มีได้กำหนดไว้ว่าจะต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างหรือไม่

3.3 อัตราและประเภทของเงินทดแทน ก็ควรที่จะได้มีการปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสภาพทางเศรษฐกิจและสังคม

3.4 โดยเฉพาะอย่างยิ่ง บทบัญญัติในเรื่อง การคุ้มครองแรงงานหญิงและ เด็กสมควรจะปรับปรุงในหลายเรื่อง เช่น เรื่องกำหนดอายุของ เด็กที่จะทำงาน ได้ กำหนดเวลาทำงานในแต่ละวันไม่ควรจะ เท่ากับผู้ใหญ่ ประเภทของงานที่ห้ามหญิงและ เด็กทำก็ควรจะได้กำหนดเพิ่มขึ้นตลอดจน เรื่อง กำหนดจำนวนวันลาคลอด และการจ่ายค่าจ้างในระหว่างการลาคลอดควรมี การปรับปรุงแก้ไขใหม่

3.5 บทบัญญัติของกฎหมายเกี่ยวกับบทกำหนดโทษในปัจจุบันนี้ ยังน้อยเกินไป เช่น เกี่ยวกับอำนาจ หน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงาน ก็ยังมีอยู่น้อยมาก เช่น เมื่อพนักงานเจ้าหน้าที่พบการฝ่าฝืนกฎหมายของนายจ้างแล้ว พนักงานตรวจแรงงาน ไม่สามารถที่จะดำเนินการ ได้ทันทีเพราะต้องมีการออก คำเตือนเสียก่อน และในกรณีที่ไม่มี การ เปรียบเทียบปรับ ก็จะต้องส่ง เรื่อง ให้พนักงานสอบสวนดำเนินคดีกับนายจ้าง

4. การดำเนินการให้การคุ้มครองแรงงาน ในปัจจุบันยัง ไม่ได้ผลเพราะขาดความร่วมมือจากทั้งนายจ้างและลูกจ้าง โดยนายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย เพราะมีเจตนาที่จะฝ่าฝืนกฎหมายบ้าง ไม่ทราบกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ บ้าง ไม่สนใจทางราชการบ้าง เห็นว่าเป็นเรื่องเล็กน้อยที่ตกลงกับลูกจ้าง ได้เองบ้าง

ทางฝ่ายลูกจ้างก็ไม่ทราบกฎหมาย ไม่ทราบถึงสิทธิของตนเมื่อได้รับความไม่เป็นธรรม ก็ไม่ทราบว่าจะทำอย่างไร และมีจำนวนไม่น้อยที่เกรงกลัวว่านายจ้างจะ ไม่ให้ทำงาน

การตรวจตราดูแลของเจ้าหน้าที่ เพื่อให้ นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายที่กระทำ ได้ไม่ทั่วถึง ก็เป็นอุปสรรคอีกประการหนึ่งที่ทำให้ลูกจ้าง ไม่ได้รับการคุ้มครองแรงงานอย่าง เป็นธรรม เพราะอัตราค่าจ้างของเจ้าหน้าที่ที่จะปฏิบัติตามการตรวจตราสถานประกอบการต่าง ๆ ให้ปฏิบัติตามกฎหมายไม่เพียงพอกับจำนวนสถานประกอบการกล่าวคือจำนวนสถานประกอบการทั้งหมด (ไม่นับสถานประกอบการ เกือบ ที่ไม่ได้ดำเนินการอย่างถูกต้องตามกฎหมาย) ในปัจจุบันทั่วราชอาณาจักรมีจำนวนประมาณ 149,611 สถานประกอบการ

ลูกจ้าง 2,494,702 คน¹ แต่อัตรากำลังของเจ้าหน้าที่ในการตรวจตรา มีเพียง 947 คน จำนวนนี้เป็นอัตรากำลังของเจ้าหน้าที่กองคุ้มครองแรงงาน, สำนักงานกองทุนเงินทดแทน แรงงานจังหวัดซึ่งรวมทั้งทางานบริหารงานอื่นด้วย นอกจากการตรวจแรงงาน แต่ถ้าคิดเฉพาะเจ้าหน้าที่ซึ่งทำหน้าที่ตรวจแรงงานโดยตรงจะน้อยกว่าจำนวนนี้ 2 (คู่มือร่างอัตรากำลังกรมแรงงาน) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง อาเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งเป็นพื้นที่ในการทาวิจัยมีสถานประกอบการทั้งสิ้น จำนวน 1,054 สถานประกอบการ³ แต่อัตรากำลังของเจ้าหน้าที่ที่ไปปฏิบัติการ ประจำสำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรปราการมีทั้งหมด 8 อัตรา เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบตรวจแรงงานเฉพาะเขตอาเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการมีเพียง 2 คน⁴ เจ้าหน้าที่แต่ละคน จึงมีหน้าที่ต้องรับผิดชอบตรวจตราดูแลโรงงาน ให้ปฏิบัติโดยถูกต้องตามกฎหมายเป็นจำนวน 527 สถานประกอบการ

ในแต่ละปีพนักงานตรวจแรงงานจะตรวจแรงงานในสถานประกอบการทั่วราชอาณาจักรได้ 23,362 แห่ง เป็นสถานประกอบการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายจำนวน 16,447 แห่ง ปฏิบัติถูกต้อง 8,915 แห่ง จำนวนลูกจ้างที่ผ่านการตรวจ 887,643 คน (คู่มือร่างการตรวจแรงงานทั่วราชอาณาจักร จำแนกตามภาคปี 2531 ประกอบ)

¹ กรมแรงงาน, กระทรวงมหาดไทย, สถิติแรงงาน 2531 โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก, หน้า 13

² กองการเจ้าหน้าที่ กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย คู่มือร่างอัตรากำลังกรมแรงงาน แยกตามหน่วยงาน

³ อุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรปราการ, ทำเนียบโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ, พ.ศ. 2530

⁴ กรมแรงงาน, กระทรวงมหาดไทย, สถิติแรงงาน 2531, อ่างแล้ว, หน้า 108

รายละเอียด	กรมตำรวจ			กรมตำรวจ (ลี้ลา)						รวม (ค)	รวม (ค)	อัตราส่วน : ๑๐๐										รวม (ค)	อัตราส่วน							
	รวม	มีเงิน	ไม่มีเงิน	ข้าราชการ			อัตรากำลัง					รวม (ค)	รวม (ค)	10	9	8	7	6	5	4	3		2	1	รวม (ค)	รวม (ค)	อัตราส่วน			
				รวม	มีเงิน	ไม่มีเงิน	รวม	มีเงิน	ไม่มีเงิน																			รวม	มีเงิน	ไม่มีเงิน
ราชการบริหารส่วนกลาง																														
สำนักงานปลัดกระทรวง																														
- อธิบดี, รองอธิบดี / ผู้ช่วยราชการ	14	11	3	10	7	3	4	4	-	10	6	1	4	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	4	-	
- อธิบดี, รองอธิบดี / ผู้ช่วยราชการ	4	4	-	4	4	-	-	-	-	4	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
- อธิบดี, รองอธิบดี / ผู้ช่วยราชการ	7	6	1	7	6	1	-	-	-	6	6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
1. สำนักงานเลขาธิการกรม	50	54	4	46	42	4	12	12	-	46	37	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
1.1 กองการเจ้าหน้าที่	27	26	1	24	23	1	3	3	-	27	24	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	11	11	-	-	
2. ปลัด	51	46	5	34	36	2	13	10	3	46	35	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
3. หัวหน้ากองบริหารงาน	119	108	11	103	92	11	16	16	-	144	92	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	52	16	36	-	
3.1 สำนักงานคณะกรรมการตำรวจ	5	3	2	5	3	2	-	-	-	2	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3.2 กองวินัย	12	12	-	11	11	-	1	1	-	12	11	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3.3 สำนักงานเลขาธิการสำนักงานตำรวจ	7	7	-	5	5	-	2	2	-	7	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4. กองบริหาร	44	44	4	44	40	4	4	4	-	43	39	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5. กองการรักษาราชการ	154	130	25	132	102	30	22	17	5	118	101	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
6. สำนักงานบริหารงานภายในไปรษณีย์	111	100	11	107	96	11	4	4	-	100	96	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
7. สำนักงานบริหารงานในกรมตำรวจ	6	6	-	6	6	-	-	-	-	6	6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
7.1 สำนักงานบริหารงานในกรมตำรวจ	2	1	1	1	1	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
7.2 สำนักงานบริหารงานในกรมตำรวจ	3	3	-	3	3	-	-	-	-	3	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
7.3 สำนักงานบริหารงานในกรมตำรวจ	3	3	-	3	3	-	-	-	-	3	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
7.4 สำนักงานบริหารงานในกรมตำรวจ	2	2	-	2	2	-	-	-	-	2	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
7.5 สำนักงานบริหารงานในกรมตำรวจ	2	2	-	2	2	-	-	-	-	2	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
7.6 สำนักงานบริหารงานในกรมตำรวจ	1	1	-	1	1	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
7.7 สำนักงานบริหารงานในกรมตำรวจ	2	2	-	2	2	-	-	-	-	2	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
7.8 สำนักงานบริหารงานในกรมตำรวจ	1	1	-	1	1	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
7.9 สำนักงานบริหารงานในกรมตำรวจ	2	2	-	2	2	-	-	-	-	2	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
8. สำนักงานบริหารงานในกรมตำรวจ	329	317	13	214	201	13	115	116	-	293	183	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
8.1 สำนักงานบริหารงานในกรมตำรวจ (ภาค)	742	674	68	371	332	39	371	342	29	634	310	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
9. กองการตรวจราชการ	58	55	3	54	51	3	4	4	-	55	50	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
10. กองการตรวจราชการ	196	167	29	176	160	16	18	19	-	181	162	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
10.1 กองการตรวจราชการ	43	14	29	41	12	29	2	2	-	11	12	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
10.2 กองการตรวจราชการ	99	89	10	84	76	8	15	13	2	81	71	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
10.3 สำนักงานตรวจราชการในกรมตำรวจ	81	56	25	74	51	23	7	7	-	61	45	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
11. สำนักงานตรวจราชการในกรมตำรวจ	203	178	25	165	143	22	30	36	4	179	137	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
12. กองการตรวจราชการ	69	65	4	62	56	6	7	7	-	64	57	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
12.1 สำนักงานตรวจราชการในกรมตำรวจ	33	13	-	11	11	-	2	2	-	13	11	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
13. กองการตรวจราชการ	43	37	6	40	34	6	3	3	-	37	33	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
14. สำนักงานตรวจราชการในกรมตำรวจ	61	61	-	55	54	1	2	2	-	61	59	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
รวม	2,574	2,367	277	1,948	1,679	230	565	628	41	2,283	1,607	1	4	18	122	339	647	474	522	236	68	835	7	90	586	7	90	-	-	
ราชการบริหารส่วนภูมิภาค																														
1. สำนักงานตรวจราชการในภูมิภาค (บริหาร/กอง)	1,221	1,104	217	1,038	884	194	183	160	23	983	824	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
รวมทั้งหมด	3,795	3,311	494	2,944	2,523	424	848	788	64	3,266	2,431	1	4	18	122	339	647	474	522	236	68	835	7	90	586	7	90	-	-	

การตรวจแรงงานทั่วราชอาณาจักร จำนวนครั้ง ปี 2531

LABOUR INSPECTION IN WHOLE KINGDOM - 7 REGION, 1988

ภาค Region	จำนวนการตรวจ Number of Inspection		ผลการตรวจ Result		ผู้เข้ารับการตรวจ Inspected Employees				การดำเนินการของเจ้าหน้าที่ Labour Inspection Activities			
	แห่ง Etc.	ครั้ง Times	ถูกต้อง Legal	ไม่ถูกต้อง Illegal	รวม Total	ชาย Male	หญิง Female	เด็ก Child	แนะนำ Advice	ออก คำเตือน Warning	ออก คำสั่ง Order	ดำเนินคดี Prosecution
ทั่วประเทศ Whole Kingdom	23,362	31,095	6,915	16,447	887,443	451,953	432,468	3,222	12,368	677	2,367	15
กรุงเทพฯ Bangkok	13,586	19,406	5,570	10,018	624,277	275,028	249,243	8	7,256	390	2,356	12
5 จังหวัดรอบ กทม. 5 Provinces around BKK	875	976	278	597	114,043	42,565	70,300	1,188	371	222	2	2
ภาคกลาง Central	2,855	3,481	1,148	1,707	115,264	57,404	57,230	630	1,687	15	1	1
ภาคเหนือ North	2,039	2,364	470	1,569	42,055	25,393	16,285	377	1,540	24	5	-
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ North-East	2,411	2,805	850	1,561	31,154	20,020	10,398	736	1,556	4	1	-
ภาคใต้ South	1,594	2,041	599	995	60,850	31,553	29,012	285	976	19	-	-

หมายเหตุ: ไม่รวมการตรวจแรงงานหญิงและเด็กในกรุงเทพมหานคร

NOTE : Not include women and child labour inspections in Bangkok Metropolis.

ที่มา : กองวิชาการและวางแผน กรมแรงงาน

Source : Labour Studies and Planning Division, Department of Labour



จึงเห็นได้ว่ายังคงมีลูกจ้างทำงานอยู่ในสถานประกอบการ ที่ยังไม่
ได้ผ่านการตรวจตราของเจ้าหน้าที่ประมาณ 1,607,059 คน และลูกจ้าง
จำนวนนี้อาจจะไม่ได้รับการคุ้มครองที่ถูกต้องตามกฎหมายก็ได้

ดังนั้น ลูกจ้างจึงยังคงอยู่ในสภาพ ที่ถูกนายจ้างเอารัดเอาเปรียบ
ในการจ้างงานอยู่ เมื่อใดก็ตามที่ลูกจ้างทนต่อสภาพการถูกเอารัดเอาเปรียบ
ต่อไปอีก ไม่นาน หรือมีบุคคลอื่นมาช่วย ก็จะก่อให้เกิดปัญหาข้อพิพาทแรงงาน
และมีการนัดหยุดงานขึ้นจากปัญหาข้อพิพาทแรงงาน และการนัดหยุดงานที่เกิด
ขึ้นในแต่ละสถานประกอบการ ก็อาจจะลุกลามกลายเป็นปัญหาที่เกี่ยวกับความ
สงบสุขของบุคคลในสังคมซึ่งจะส่งผลกระทบต่อสภาพสังคม เศรษฐกิจ การเมือง
ตลอดจนความมั่นคงของชาติ ได้ในที่สุด อย่างที่ได้เคยเกิดวิกฤตการณ์ทางบ้าน
แรงงานมาแล้วเมื่อปี พ.ศ. 2516 ซึ่งมีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้นทั้งหมด
577 ครั้ง ถึงขั้นนัดหยุดงานจำนวน 501 ครั้ง มีลูกจ้างเกี่ยวข้อง 177,887
คน ซึ่งนับว่าเป็นปีที่มีปัญหาข้อพิพาทแรงงานมากที่สุด และกิจการที่เกิดข้อ
พิพาทแรงงานนั้น ก็เกิดขึ้นกับทั้งสถานประกอบการของเอกชน รัฐวิสาหกิจ
และราชการ คือ เป็นสถานประกอบการของเอกชน 521 ครั้ง รัฐวิสาหกิจ
26 ครั้ง โรงพยาบาล 10 ครั้ง หน่วยราชการ (เทศบาล) 4 ครั้ง และ
โรงเรียนราษฎร์ 16 ครั้ง เกิดขึ้นในสถานประกอบการทุกขนาดไม่ว่าจะเป็น
ขนาดใหญ่ กลาง เล็ก

เขตพื้นที่ที่เกิดข้อพิพาทแรงงานขึ้น ในระยะแรกจะเกิดมากที่สุด
ในเขต อําเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งเป็นเขตที่มีโรงงาน
อุตสาหกรรมหนาแน่น และขยายไปสู่จังหวัดอื่น ๆ รอบกรุงเทพมหานคร และ
กรุงเทพมหานครค้วย

ซึ่งข้อพิพาทแรงงานนี้ มีสาเหตุมาจากการเรียกร้องต่าง ๆ กัน
แต่ส่วนใหญ่แล้ว จะเป็นการเรียกร้องเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานดังนี้ คือ

- ให้นายจ้างปรับปรุง ค่าจ้างสูงขึ้น หรือจ่ายเงินช่วยเหลือค่า
ครองชีพเพื่อให้สมคํลยกับค่าครองชีพที่สูงขึ้น จำนวน 332 ราย
- ให้นายจ้างปรับปรุง สภาพการจ้าง สภาพแวดล้อมการทำงาน
และระเบียบข้อบังคับการทำงาน เช่น เวลาทำงาน เวลาหยุดพัก และการ
พิจารณาความผิดของลูกจ้าง จำนวน 142 ราย

- ให้นายจ้างจัดหา และปรับปรุงสวัสดิการเพิ่มขึ้น และขอให้ช่วย
ค่ารักษาพยาบาล จำนวน 70 ราย

- ให้นายจ้างช่วยเหลือจัดหา เครื่องมือเครื่องใช้ และเครื่อง
ป้องกันอันตรายในการทำงานต่าง ๆ ของลูกจ้าง จำนวน 54 ราย

- ให้นายจ้างช่วยเหลือในเรื่องอาหาร หรือจ่ายค่าอาหารจำนวน
51 ราย

- ให้นายจ้าง ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานอย่างเคร่งครัด
ในเรื่องอนุญาตให้ลาป่วยโดยได้รับค่าจ้าง จำนวน 46 ราย จ่ายค่าจ้างแก่
ลูกจ้างในการทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลา จำนวน 42 ราย จ่ายค่า
จ้างในวันหยุดตามประเพณี จำนวน 37 ราย จัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดพักผ่อน
ประจำปี จำนวน 35 ราย ให้จัดหาที่พักที่สะอาดและมีปริมาณเพียงพอ
กับความต้องการ จำนวน 33 ราย ขอให้นายจ้างจัดหาและปรับปรุงห้องน้ำ
ห้องส้วมให้ถูกสุขลักษณะเพียงพอ จำนวน 30 ราย

- ให้นายจ้างจัดรถรับส่งให้แก่ลูกจ้าง จำนวน 13 ราย¹

จะเห็นได้ว่าข้อเรียกร้องส่วนใหญ่ นั้น คือการเรียกร้องเพื่อให้ได้
รับความคุ้มครอง ในการใช้แรงงานให้ดีขึ้น และมีจำนวนกว่าครึ่งของข้อ
เรียกร้อง ที่เรียกร้องให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานเกี่ยวกับ
ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงานวันหยุดพักผ่อนประจำปี ที่พักที่สะอาด และจัด
เครื่องป้องกันอันตรายให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งสิ่งที่ลูกจ้างเรียกร้องนี้ล้วนแล้วแต่
กฎหมายกำหนดไว้แล้วทั้งนั้น ถ้านายจ้าง ได้ปฏิบัติให้ถูกต้องตามที่กฎหมาย
กำหนดไว้ และเจ้าหน้าที่สามารถดำเนินการตรวจตราดูแลให้นายจ้างปฏิบัติ
ให้ถูกต้องตามกฎหมายได้แล้ว การเรียกร้องข้อพิพาทแรงงาน และการนัด
หยุดงานก็จะไม่เกิดขึ้น หรือถ้าจะเกิดขึ้นก็คงจะ ไม่มากเช่นนี้ และจะไม่ก่อให้เกิด
ความเดือดร้อนเสียหายต่อสังคม เศรษฐกิจ เพราะเมื่อเกิดการนัด
หยุดงานขึ้นแล้ว ได้ก่อให้เกิดผลเสียหายตึกคาม มาหลายประการ เช่น

- การสูญเสียวันทำงาน เมื่อมีการนัดหยุดงานเกิดขึ้น ลูกจ้างจะ
ต้องสูญเสียวันทำงานและขาดรายได้ไป

- นายจ้างเสียโอกาสที่จะได้ใช้แรงงานลูกจ้าง และการนัดหยุด
งานอย่างกระชั้นชิด ยังทำให้การผลิตได้รับความกระทบกระเทือน วัสดุอาจ
ถูกทิ้งค้างในระหว่างกระบวนการผลิตจนเสียหายใช้การไม่ได้

¹ กรมแรงงาน, กระทรวงมหาดไทย, ข้อพิพาทแรงงานใน พ.ศ. 2516
การวิเคราะห์สาเหตุและแนวทางแก้ไข, หน้า 1-5.

- การนัดหยุดงานของลูกจ้าง ยังส่งผลกระทบต่อกระเทือนต่อการค้าเงินธุรกิจอื่น โดยเฉพาะการผลิตของสถานประกอบการหนึ่งที่หยุดชะงักลง อาจทำให้กิจการอื่นที่ต้องอาศัยวัตถุดิบ หรือสินค้าจากบริษัทที่มีการนัดหยุดงาน ต้องพลอยหยุดชะงักไปด้วย เศรษฐกิจสังคม โดยส่วนรวมก็ถูกกระทบกระเทือนไปด้วย

- การสูญเสียอีกด้านหนึ่ง ที่คิดเป็นตัวเงินไม่ได้ คือการสูญเสียความสัมพันธ์ระหว่าง นายจ้างกับลูกจ้าง ทั้งสองฝ่ายจะเกิดความบาดหมางกันแห่งแคลงใจกัน เมื่อมีการนัดหยุดงานเกิดขึ้น บางครั้งมีความยากลำบากในการประสานรอยร้าว นำไปสู่ปัญหาความไม่สงบในอุตสาหกรรม ผลสะท้อนดังกล่าวนี้อาจทำให้กระบวนการผลิตขององค์กรมิได้บรรลุเป้าหมายเท่าที่ควร ผลเสียจึงต้องตกอยู่กับสังคมด้วย

- และผลเสียหายที่น่าห่วงยิ่งอีกประการหนึ่ง ก็คือความรู้สึกของลูกจ้างหรือผู้แทนที่เกี่ยวข้องกับการนัดหยุดงาน จะมีความรู้สึกเป็นเจ้าของกิจการหรือฝ่ายนายจ้างมีอคติ มีความอิจฉาจองเวรต่อเขา ซึ่งความรู้สึกเช่นนี้เป็นอันตรายอย่างยิ่งต่อความสงบสุขในอุตสาหกรรม¹(Industrial Peace)

- สังคมได้รับความเดือดร้อนจากการที่ลูกจ้าง ไม่ยอมทำตามหน้าที่ของเขาทำให้บุคคลที่จำเป็นต้องใช้บริการเหล่านั้น ได้รับผลกระทบ เช่น การนัดหยุดงานของพนักงานในกิจการรถโดยสารประจำทาง

ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีรัฐจะค้ำประกันการ ให้มีมาตรการในการคุ้มครองแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ลูกจ้าง ได้รับการคุ้มครองอย่าง เป็นธรรม

การจะทำให้มาตรการในการคุ้มครองแรงงาน มีประสิทธิภาพนั้น มิได้อยู่ที่การมีบทบัญญัติของกฎหมายที่ให้ความคุ้มครองแรงงานแก่ลูกจ้างเพียงอย่างเดียวเท่านั้น เพราะลาพังแก่การมีบทบัญญัติของกฎหมายที่ให้ความคุ้มครองแรงงานแก่ลูกจ้างเพียงอย่างเดียว แต่ปราศจากการบังคับให้มีการปฏิบัติตามบทบัญญัติของกฎหมายอย่างจริงจังแล้วก็จะ ไม่สามารถทำให้กฎหมายนั้นบรรลุผลสมดัง เจตนารมณ์ในการกำหนดกฎหมายนั้นขึ้นมา ได้เลย

¹ เรื่อง เค็ม, หน้า 9-10.

เป็นที่แน่นอนที่สุดว่าการบังคับใช้กฎหมายให้ได้ผลนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับผู้รักษากฎหมายซึ่งมีบทบาทสำคัญที่สุด ที่จะคงความศักดิ์สิทธิ์ของกฎหมายเอาไว้ให้ได้ว่า เมื่อใดก็ตามที่เกิดการละเมิดหรือฝ่าฝืนบทบัญญัติของกฎหมายขึ้นแล้ว ก็จะต้องดำเนินการบังคับให้เป็นไปตามกฎหมายให้ได้ ถ้าผู้มีหน้าที่รักษากฎหมายปล่อยปละละเลยให้เกิดการละเมิดหรือฝ่าฝืนกฎหมายขึ้น ก็ย่อมแสดงให้เห็นถึงความอ่อนแอของผู้มีหน้าที่รักษากฎหมาย เป็นผลให้มีการละเมิดหรือฝ่าฝืนกฎหมายตักตมมามากขึ้น อันจะทำให้กฎหมายขาดความศักดิ์สิทธิ์ไปในที่สุด ซึ่งแน่นอนที่รัฐบาลจะต้องถูกมองว่าอ่อนแอขาดเสถียรภาพ ไม่มีความสามารถที่จะปกครองประเทศให้สงบสุข ประชาชนได้รับความยุติธรรมมีความเป็นอยู่ที่เท่าเทียมกัน มีระเบียบวินัย มีความผาสุกในชีวิตการทำงานและการดำรงชีพที่ดี จึงควรที่จะต้องศึกษาถึงสภาพปัญหาดังกล่าว เพื่อที่จะได้กำหนดนโยบายและมาตรการที่เหมาะสมได้

2. แนวคิดและนโยบายแรงงาน

แรงงานมีความสำคัญ และจำเป็นต่อการพัฒนาประเทศเป็นอย่างมาก เพราะแรงงานเป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่ง ต่อระบบอุตสาหกรรมในการเพิ่มความเจริญรุ่งเรือง และความอยู่เย็นเป็นสุขให้แก่ประเทศ แต่แรงงานคือทรัพยากรบุคคลจึงจำเป็นต้องได้รับการดูแลเอาใจใส่เป็นอย่างดี เพื่อให้เกิดแรงจูงใจสูง มีความสุขและรู้สึกว่าคุณเองมีส่วนร่วมในงานอันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการทำงาน ทำให้เศรษฐกิจเจริญรุ่งเรือง และสังคมมีความสงบสุข จึงจำเป็นต้องมีการบริหารแรงงานอย่างถูกต้อง

2.1 แนวคิดในการบริหารแรงงาน

การบริหารแรงงาน ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมนั้น จะต้องขึ้นอยู่กับ การกำหนดนโยบายและการนำนโยบายออกไปปฏิบัติโดยที่จะต้องให้ทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วม (Participate) ด้วยอย่างแท้จริง ไม่ว่าจะเป็นฝ่ายเอกชนคือ นายจ้าง ลูกจ้าง องค์การเอกชนอื่น หรือฝ่ายรัฐ ซึ่งจะต้องหาหน้าที่เป็นผู้วางแผนและประสานงานการวางแผนกับการปฏิบัติการเข้าด้วยกัน

การกำหนดนโยบายเพื่อการบริหารแรงงานที่คืบนี้ จำเป็นที่จะต้องศึกษาถึงแนวคิดและหลักการบริหารแรงงาน ซึ่งมีแนวคิดที่สำคัญอยู่ 3 แนวทางคือ

2.1.1 แนวความคิดการบริหารแรงงานในระบบเอกภาคี

การบริหารแรงงานในระบบนี้ เป็นแนวคิดที่มีอยู่ ในสมัยกลาง ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระบบ "นาย" (Master) กับ "ทาส" (Slave) นายจ้าง เป็นผู้มีอำนาจและสิทธิเด็ดขาดในการบริหารงาน ลูกจ้าง ไม่มีสิทธิ ไม่มีเสียงใด ๆ ทั้งสิ้น ต้องทำงานตามคำสั่งของนายจ้างอย่างเคร่งครัด ไม่มีองค์กรของลูกจ้างที่ใช้เป็นเครื่องมือในการต่อรองกับนายจ้าง รัฐไม่มีส่วนเกี่ยวข้องหรือแทรกแซงการใช้แรงงานแต่อย่างใด ไม่มีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการแรงงาน โดยตรง รัฐจะเข้ามาเกี่ยวข้องและแทรกแซงก็เฉพาะในกรณีที่มีผลกระทบต่อความสงบสุขของสังคมเท่านั้น หลักการของแนวความคิดนี้ จึงเป็นการใช้อำนาจเผด็จการของนายจ้าง โดยการออกคำสั่ง ควบคุม บังคับบัญชาให้เป็นไปตามที่ตนต้องการ

2.1.2 แนวความคิดการบริหารแรงงานในระบบทวิภาคี

แนวความคิดในแบบที่สองนี้ เกิดขึ้นหลังจากปฏิวัติอุตสาหกรรม (Industrial Revolution) เป็นการปฏิบัติต่อกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง หรือองค์กรของลูกจ้าง ซึ่งเป็นตัวแทนของลูกจ้างกับนายจ้าง เช่น สมาคมลูกจ้างประเภทต่าง ๆ ซึ่งต่อมากลายเป็นสหภาพแรงงาน ในระบบนี้ฝ่ายลูกจ้าง เข้ามามีสิทธิมีเสียงเพื่อคุ้มครอง และรักษาผลประโยชน์ของตน มีการเจรจาทันทีกับนายจ้าง และมีการใช้มาตรการทางอุตสาหกรรมต่าง ๆ เช่น การนัดหยุดงานเป็นต้น อย่างไรก็ตามรัฐยังมีได้เข้าแทรกแซงเกี่ยวข้อง เว้นแต่ในกรณีที่จำเป็น คงปล่อยให้เป็นที่ของทั้งสองฝ่ายเจรจาหาความตกลงกันเอง โดยยึดพื้นฐานความเท่าเทียมกันของแต่ละฝ่าย ทั้งนี้ก็ว่านายจ้างกับลูกจ้าง อยู่ในฐานะที่เท่าเทียมกันในการทำสัญญาจ้างงาน คือ นายจ้างมีสิทธิจะจ้างหรือไม่จ้างก็ได้ ลูกจ้างก็มีสิทธิที่จะรับจ้างหรือไม่รับจ้างก็ได้ ซึ่งในสภาวะเศรษฐกิจและสังคมในลำดับต่อมาแนวความคิดนี้ ไม่เป็นไปคามสภาพความเป็นจริง เพราะเมื่อเปรียบเทียบกันในทางปฏิบัติแล้ว ฐานะของทางฝ่ายนายจ้าง ก็ยังอยู่ในฐานะที่เหนือกว่าลูกจ้างเสมอ การทำสัญญาระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างจึงอาจไม่เป็นธรรม หลักการของแนวความคิดนี้ เป็นการต่อสู้ และประนีประนอมกันระหว่างฝ่ายนายจ้างกับลูกจ้าง ซึ่งเป็นหลักการเจรจาทันทีกัน

2.1.3 แนวความคิดการบริหารแรงงานในระบบไตรภาคี

แนวความคิดการบริหารแรงงานในระบบนี้ เป็นระบบที่ใช้กันทั่วไป อยู่ในปัจจุบันนี้ หลักการของระบบไตรภาคีเกิดขึ้นด้วยความคิดที่มุ่งผลของความยุติธรรมในสังคม เนื่องจากแรงงานเป็นองค์ประกอบสำคัญทาง เศรษฐกิจและสังคม ถ้าหากการใช้แรงงานเป็นไปด้วยความไม่เป็นธรรมแล้ว ย่อมเกิดความยุติธรรมในสังคม อันจะนำมาซึ่งสันติสุขในสังคม และสันติสุขของโลก ดังได้กล่าวแล้วว่า ฐานะของนายจ้างเหนือกว่าลูกจ้าง การทำสัญญาการใช้แรงงาน และกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับแรงงาน ถ้าหากปล่อยให้ เป็นไปตามความต้องการหรือข้อตกลงของสองฝ่ายแรกคือนายจ้างกับลูกจ้างแล้วอาจเกิดความไม่เป็นธรรมได้ รัฐบาลจึงจำเป็นต้องเข้าแทรกแซง และเกี่ยวข้อง จึงเป็นฝ่ายที่สามที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับแรงงาน หลักการของระบบไตรภาคี ยึดถือการมีส่วนร่วมเป็นหลักสำคัญ กล่าวคือร่วมกันทั้งสามฝ่ายในการวางแผน การพัฒนา นโยบาย การกำหนดมาตรการต่าง ๆ เช่น กฎหมายแรงงาน การปฏิบัติตามกฎหมาย ถือหลักการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายไม่ว่าจะเป็นในระดับใดก็ตาม¹

2.2 การกำหนดนโยบาย

นโยบายทางด้านแรงงาน ได้กำหนดไว้อย่างเด่นชัดในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2515-2519) และชัดเจนมากยิ่งขึ้นในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2520-2524) ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2525-2529) และในฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2530-2534) ซึ่งกำลังใช้อยู่ในปัจจุบันนี้

การบริหารแรงงานของประเทศไทย ได้ยึดหลักแนวความคิดการบริหารแรงงานในระบบ ไตรภาคี โดยรัฐ ได้กำหนดนโยบายและการบริหารแรงงานไว้ดังนี้ คือ

¹ จาเนียร จวงตระกูล, การบริหารแรงงานในประเทศไทย กรม ทบวง หรือกระทรวง, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเคียนส์โคร์, 2531), หน้า 38-39.

2.2.1 นโยบายด้านแรงงาน ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 6

นโยบายด้านแรงงาน ตามที่รัฐได้กำหนดวางแผนไว้ล่วงหน้าเป็นระยะเวลา 5 ปี ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2530 - พ.ศ. 2534 ได้ถูกบรรจุไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 6 ดังนี้คือ

- (1) ส่งเสริม การประกอบอาชีพส่วนตัว ปรับปรุงประสิทธิภาพตลาดแรงงานภายในประเทศ และพัฒนาตลาดแรงงานต่างประเทศให้กว้างขวางยิ่งขึ้น
- (2) พัฒนาฝีมือแรงงาน ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาด และมีประสิทธิภาพในการผลิตสูง
- (3) พัฒนาระบบการจ้างงาน ให้มีความมั่นคงมีความปลอดภัยในการหางาน มีส่วนส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมและเอื้ออำนวยต่อการมีงานทำให้มากขึ้น ให้มีการปรับปรุงสภาพการหางานตลอดจนสุขภาพอนามัยของแรงงาน พร้อมทั้งนโยบายเงินเดือน ค่าจ้างและค่าตอบแทนให้สอดคล้อง กับการปรับปรุงผลิตภาพแรงงาน ภาวะเศรษฐกิจ และค่าครองชีพ
- (4) ให้มีการส่งเสริมและพัฒนาการดำเนินงานของกลุ่มอาชีพ สมาคมวิชาชีพ ได้ร่วมกันเผยแพร่เทคนิคเกี่ยวกับการประกอบอาชีพให้กว้างขวางยิ่งขึ้น รวมทั้งส่งเสริมสมรรถภาพ ของบริการวิชาชีพภายในประเทศให้มีมาตรฐานเป็นที่เชื่อถือเทียบเท่ากับบริษัทต่างประเทศ

ซึ่งรัฐบาลไม่ว่าจะเป็นรัฐบาล โดย พลเอกเปรม ติณสูลานนท์ เป็นนายกรัฐมนตรีหรือรัฐบาลที่มีพลเอกชาติชาย ชุณหะวัณ เป็นนายกรัฐมนตรี ก็ได้กำหนดนโยบายของคณะรัฐมนตรี ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 6 ทั้งนี้ รายงานวิจัยฉบับนี้ เป็นรายงานวิจัยเกี่ยวกับเรื่องแรงงาน ดังนั้นนโยบายของรัฐบาลที่จะนำมาศึกษานี้จึงจะศึกษาเฉพาะแต่ในส่วนที่เกี่ยวกับแรงงานเท่านั้น

2.2.2 นโยบายของรัฐบาลเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับแรงงาน

พลเอกชาติชาย ชุณหะวัณ นายกรัฐมนตรี ได้แถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรีชุดนี้ต่อรัฐสภาเมื่อวันที่ 25 สิงหาคม 2531 เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับแรงงานไว้ดังนี้

2.2.2.1 เศรษฐกิจ

นโยบายด้านแรงงาน จะปรากฏอยู่อย่างเด่นชัดในนโยบายเศรษฐกิจของคณะรัฐมนตรีชุดนี้ ทั้งในนโยบายที่เกี่ยวกับเศรษฐกิจทั่วไปและอุตสาหกรรมดังนี้คือ

- (1) สนับสนุนให้ภาคเอกชนมีบทบาทหลักในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศตามระบบเศรษฐกิจเสรี โดยภาครัฐบาลเป็นผู้สนับสนุน และให้มีการประสานงานอย่างใกล้ชิดระหว่างภาครัฐบาลและภาคเอกชน
- (2) ดำเนินการให้ หน่วยงานของรัฐทุกหน่วย ตลอดจนทั้งภาคเอกชนมีบทบาทที่เกื้อกูลและส่งเสริมการแสวงหาพัฒนาและขยายตลาดการค้าและการท่องเที่ยว ตลอดจนการลงทุนจากต่างประเทศ เพื่อการสร้างงานและถ่ายทอดเทคโนโลยี
- (3) ใช้กลยุทธ์การพัฒนาเศรษฐกิจที่สมดุลย์ ทั้งภาคเกษตรกรรม อุตสาหกรรม และบริการ
- (4) มุ่งพัฒนาระบบเศรษฐกิจ ให้เจริญก้าวหน้าทางอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี โดยยังคงมีภาคเกษตรกรรมและอุตสาหกรรมบริการ เป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจควบคู่กันไป
- (5) มุ่งกระจายความเจริญทางเศรษฐกิจสู่ภูมิภาคต่าง ๆ ให้ทั่วถึง รวมทั้งการมุ่งพัฒนาชนบทอย่างค่อเนื่อง เพื่อแก้ไขปัญหาความยากจนในชนบท และปัญหาการกระจายรายได้อ่างจริงจังตลอดจนมุ่งสร้างงานทั้งภาคเกษตร อุตสาหกรรม และบริการ
- (6) ปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับ เพื่อส่งเสริมการประกอบกิจกรรมทางเศรษฐกิจให้ทันสมัย มีประสิทธิภาพมากขึ้น ตลอดจนลดอุปสรรคต่อการประกอบการทางเศรษฐกิจที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม
- (7) ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้รองรับกับเศรษฐกิจของประเทศที่กำลังขยายตัวอย่างรวดเร็ว
- (8) ส่งเสริมและพัฒนาการผลิต เพื่อการส่งออกทั้งภาคเกษตรกรรมและอุตสาหกรรม

2.2.2.2 อุตสาหกรรม

(1) ส่งเสริมการกระจายอุตสาหกรรม ออกสู่ต่างจังหวัด โดยจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวก ความปลอดภัย และสิทธิประโยชน์ที่เพียงพอ ตลอดจนให้การสนับสนุนด้วยมาตรการด้านการเงินการคลังที่เหมาะสม

(2) ให้ความสำคัญลำดับสูงแก่อุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานและใช้วัตถุดิบ ซึ่งมาจากทรัพยากรธรรมชาติภายในประเทศ และอุตสาหกรรมที่อาศัยเทคโนโลยี โดยให้ความแน่นอนด้านการตลาดเป็นถ้วนหน้า และมุ่งสู่พื้นที่ที่เหมาะสม

(3) มุ่งสนับสนุนอุตสาหกรรม ขนาดกลาง ขนาดเล็ก และอุตสาหกรรมเพื่อการส่งออก ให้เป็นพื้นฐานสำคัญของระบบอุตสาหกรรมของประเทศ

2.2.2.3 นอกจากนี้ นโยบายของรัฐบาล เฉพาะส่วนที่เกี่ยวกับแรงงานยังกระจายอยู่ในนโยบายด้านอื่น ๆ ด้วย เช่น บริการวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีต่างประเทศ สังคม การศึกษา สาธารณสุข และบริการสังคมดังนี้คือ

(1) พัฒนาแผนส่งเสริมการท่องเที่ยว เพื่อให้เกิดการสร้างงานในประเทศ และนำเงินตราต่างประเทศเข้ามามากขึ้น โดยคงไว้ซึ่งคุณค่าของวัฒนธรรมไทย

(2) เพิ่มขีดความสามารถการบริการด้านสาธารณสุข โภคและสาธารณสุขการ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจและส่งเสริมให้ภาคเอกชนมีส่วนร่วมลงทุน ในการดำเนินงานเพื่อเร่งตอบสนองความต้องการที่เพิ่มขึ้นให้ได้ อย่างเพียงพอ

(3) มุ่งพัฒนากำลังคน ให้มีความรู้ทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอย่างต่อเนืองให้เพียงพอ และสอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม

(4) ส่งเสริมความสัมพันธ์กับประเทศ ที่กำลังพัฒนาและประเทศที่พัฒนาแล้ว ทั้งในระดับทวิภาคีและพหุภาคี เพื่อให้มีความร่วมมือทางเศรษฐกิจ และวิชาการ เพื่อขยายตลาดสินค้าเกษตรกรรม และอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว ตลอดจนแหล่งเงินทุน วัตถุดิบ เทคโนโลยี และวิชาการ และเพื่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่จำเป็นต่อการพัฒนาประเทศซึ่ง

จะส่งเสริมความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ และยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้สูงขึ้น

(5) ค้ำครองและดูแลทุกชั้น สวัสดิและผลประโยชน์ของคนไทย และรักษาผลประโยชน์ของชาติไทยในส่วนรวมให้ได้รับการปฏิบัติอย่าง เป็นธรรมจากนานาประเทศ

(6) เร่งรัดปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ และองค์กรที่เกี่ยวกับแรงงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

(7) เร่งรัดการส่งเสริม การอนุบาลชนบท การขยายโอกาสทางการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา โดยจะจัดควบคู่ไปกับการขยายการศึกษาภาคบังคับ และการเตรียมพื้นฐานอาชีพให้กับนักเรียนทุกระดับ เพื่อแก้ปัญหาการว่างงาน ตลอดจนส่งเสริมศีลธรรม จริยธรรม และวินัยของนักเรียนและคนในชาติเป็นพิเศษ

(8) ปรับปรุงระบบการประกันสุขภาพที่มีอยู่ให้เหมาะสม และให้การสงเคราะห์แก่ผู้มีรายได้น้อย และผู้ที่ยังคงช่วยเหลือเกื้อกูล

(9) เร่งรัดช่วยเหลือประชาชนที่มีราย ได้น้อย ในเรื่องที่อยู่อาศัย ทั้งที่ดำเนินการ โดยรัฐและเอกชน โดยเฉพาะในภูมิภาค

(10) พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ในชุมชนแออัดในเมืองอย่าง เป็นระบบ

(11) ส่งเสริมการประสานงาน ระหว่างหน่วยงานของรัฐและเอกชนในการพัฒนาสตรี เด็ก และเยาวชน รวมทั้งสวัสดิการคนชราและคนทุพพลภาพ

2.2.3 นโยบายของกระทรวงมหาด ไทยด้านแรงงาน

ในการดำเนินการบริหารแรงงาน ให้สอดคล้องและบรรลุเป้าหมายที่รัฐได้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 6 กระทรวงมหาดไทย ซึ่งเป็นกระทรวงที่มีหน้าที่รับผิดชอบงานด้านแรงงาน จึงได้กำหนดนโยบายทางด้านแรงงานไว้ในแผนมหาดไทยแม่บท ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2530-2534) ดังนี้

(1) จะเร่งรัดส่งเสริม ให้คนมีงานทำอย่างกว้างขวางยิ่งขึ้น ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

(2) จะขยายการฝึกอบรม และพัฒนาฝีมือแรงงาน



ให้เพียงพอแก่ความต้องการ และส่งเสริมสนับสนุนการผลิตกำลังคนให้สอดคล้องกับภาวะการมีงานทำของประเทศ และตามความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยเน้นการประกอบธุรกิจส่วนตัว

(3) จะให้ความสำคัญต่อการคุ้มครองผู้ใช้แรงงานของประเทศในด้านต่าง ๆ ให้มากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ใช้แรงงานที่เป็นเด็ก สตรี และผู้ที่พิการอันเนื่องมาจากการทำงาน และจะพัฒนาระบบเกี่ยวกับความปลอดภัยให้เหมาะสม เพื่อให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความปลอดภัยในการทำงานมากยิ่งขึ้น และได้รับเงินทดแทนที่เป็นธรรม เมื่อได้รับอันตรายหรือเกิดโรคอันเนื่องมาจากการทำงาน

(4) ส่งเสริมและเร่งรัด การแก้ไขปัญหาคัดแย่งระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยสันติวิธี เพื่อก่อให้เกิดสันติสุข ในวงการแรงงาน เน้นระบบทวิภาคีและไตรภาคี

(5) ปรับปรุงระบบบริหารและพัฒนาแรงงาน ให้เอื้ออำนวยต่อการแก้ปัญหาแรงงานของประเทศให้มากยิ่งขึ้น โดยเน้นการประสานความร่วมมือกันทุกฝ่ายระหว่างภาครัฐ และภาคเอกชน ทั้งในภาคอุตสาหกรรมและภาคเกษตรกรรม

(6) ให้ความสำคัญต่อการศึกษาค้นคว้า วิเคราะห์วิจัยปัญหาที่สำคัญด้านแรงงาน ตลอดจนการสำรวจข้อมูลแรงงานที่จำเป็นให้มากขึ้น เพื่อประโยชน์ในการวางแผนแก้ปัญหาแรงงานได้ตรงประเด็น

(7) ส่งเสริมและเร่งรัด ให้มีการแก้ไขปัญหการว่างงาน และปัญหาแรงงานด้านอื่น ๆ ในส่วนภูมิภาคให้มากยิ่งขึ้น¹

และเพื่อบริหารแรงงานให้เป็น ไปตามนโยบาย ที่รัฐบาล ได้แถลงไว้ดังกล่าวมาแล้ว กระทรวงมหาดไทย โดย พลตรีประมาธ อติเรกสาร ได้กำหนดนโยบายด้านแรงงาน ไว้ในนโยบายของกระทรวงมหาดไทย ซึ่งได้ชี้แจง ในการประชุมข้าราชการชั้นผู้ใหญ่หัวหน้าส่วนราชการ หัวหน้าหน่วยงานรัฐวิสาหกิจในสังกัดกระทรวงมหาดไทย และผู้ว่าราชการจังหวัดทั่วราชอาณาจักร ณ ห้องประชุมกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ 5 กันยายน 2531 ดังนี้

¹ กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย, แผนงานด้านแรงงานปีงบประมาณ 2531, เอกสารอัคราณา, หน้า 4-5

นโยบายแรงงานและสวัสดิการสังคม

เพื่อเป็นการบรรเทาปัญหาด้านแรงงานและปัญหาสังคมอื่นว
กระทรวงมหาดไทยจะให้ความสำคัญในการดำเนินการให้คนไทยมีงานทำตาม
ความรู้ ความสามารถรวมตลอดจนให้ความคุ้มครองแก่ผู้ใช้แรงงานทั้งในด้าน
สิทธิประโยชน์อันควรจะได้รับและความปลอดภัยในการทำงาน ในขณะเดียวกัน
ก็จะ เสริมสร้างให้ประชาชน ได้มี โอกาสดำรงชีวิตในสังคมที่มีมาตรฐานการอยู่
ดีกินดีและเหมาะสมยิ่งขึ้น โดยจะดำเนินการดังนี้

(1) จะเร่งดำเนินการบรรเทาปัญหาการว่างงาน โดย
ส่งเสริม และสนับสนุนให้มีการขยายการบริการจัดหางานทั้งในประเทศและ
ในต่างประเทศให้กว้างขวาง โดยเน้นให้มีการบรรจุคนงานและจัดส่งคนงาน
ไปทำงานต่างประเทศให้มากยิ่งขึ้น

(2) ดำเนินการฝึกอาชีพ และพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้สอด-
คล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน สนับสนุนให้เกษตรกรมีงานทำตลอด
ปี โดยส่งเสริมให้มีโครงการ และกิจกรรมที่จะช่วยสร้างงานในช่วงเวลาที่
ว่างจากการทำการเกษตร ตลอดจนดำเนินการกระจายข่าวสารแรงงานถึง
ระดับจังหวัด อำเภอ ตำบล และหมู่บ้านให้ทั่วถึงยิ่งขึ้น

(3) จะเร่งดำเนินการ ให้มีการคุ้มครองแรงงาน ไทยทั้ง
ในประเทศและนอกประเทศให้ได้ผลมากยิ่งขึ้นโดยปรับปรุงระบบ และวิธีการ
ตรวจ คุ้มครอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานที่เป็นสตรีและเด็ก เพื่อให้การ
ใช้แรงงานเป็นไปอย่างเหมาะสม และมีความปลอดภัยในการทำงาน รวมทั้ง
เร่งดำเนินการ ให้มีหลักประกันในการทำงานแก่ผู้ใช้แรงงาน ในรูปแบบที่
เหมาะสม และสนับสนุนให้จัดตั้งสำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศ เพื่อ
คุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศ

(4) เสริมสร้างความมั่นคง และบรรยากาศที่ดีในด้าน
แรงงานของประเทศ โดยการส่งเสริมและสนับสนุน ให้มีการประสานความ
ร่วมมือกันอย่างใกล้ชิด ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในรูปทวิภาคี เพื่อลด
ปัญหาความขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ตลอดจนปรับปรุงกฎหมาย
และระเบียบเกี่ยวกับแรงงานให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

(5) ให้การสงเคราะห์คนชรา คนพิการ ผู้พหุพิการ และ
ผู้ทุพพลภาพ เกือคร่อนที่ไม่สามารถช่วยเหลือตนเอง ได้ เพื่อให้สามารถดำเนิน
ชีวิต ได้ตามควรแก่สภาพ ขยายบริการในสถานสงเคราะห์รวมทั้งการจัดตั้ง
สถานสงเคราะห์เพิ่มขึ้น โดยส่งเสริมและสนับสนุน ให้องค์การภาคเอกชนเข้า
มามีส่วนร่วมในการสงเคราะห์บุคคลดังกล่าวให้มากขึ้น

2.2.4 นโยบายของกรมแรงงาน

กรมแรงงานเป็นหน่วยงาน ในสังกัดกระทรวงมหาดไทยที่มีหน้าที่รับผิดชอบในเรื่องแรงงานของประเทศ โดยตรงต้องรับเอานโยบายของรัฐบาลปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายที่รัฐได้กำหนดไว้ กรมแรงงานจึงได้กำหนดนโยบายในการบริหารแรงงาน ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 6 และเป็นไปตามนโยบายของรัฐบาลและกระทรวงมหาดไทย โดยเน้นการแก้ปัญหาความยากจน ปัญหาการว่างงานและการกระจายรายได้ การสร้างความเป็นธรรมในสังคม หลักประกันในการหางาน และยกระดับความเป็นอยู่ของประชาชนในส่วนรวมให้สูงขึ้น โดยกำหนดนโยบายไว้ดังนี้ คือ

2.2.4.1 การส่งเสริมการมีงานทำ

เพื่อส่งเสริมให้มีการจ้างงานทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ โดย

(1) ปรับปรุง และขยายกิจการจัดหางาน ให้กว้างขวาง มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเน้นการพัฒนาระบบข่าวสารตลาดแรงงานให้ทันสมัยและมีเป้าหมายครอบคลุมกว้างขวางยิ่งขึ้น

(2) พยายามรักษาตลาดแรงงานต่างประเทศ แหล่งเดิม พร้อมทั้งหาช่องทางขยายตลาดแรงงานไปยังประเทศต่าง ๆ ให้มากขึ้น และเร่งประชาสัมพันธ์ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการเดินทาง ไปทำงานต่างประเทศให้กว้างขวางยิ่งขึ้น เพื่อลดปัญหาการหลอกลวง

(3) เร่งขยายบริการ ฝึกอาชีพและพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่เยาวชนนอก โรงเรียนให้มากขึ้น ทั้งในเมืองและชนบท โดยให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น และตลาดแรงงานทั้งภายใน และต่างประเทศ

(4) ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระหรือการประกอบธุรกิจส่วนตัว เป็นระบบครบวงจร

(5) ส่งเสริมการมีงานทำและยกระดับรายได้ของแรงงานในชนบท โดยการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ และเอกชน

(6) ควบคุมตรวจตรา การหางานของคนต่าง-
 ชาติ และส่งเสริมให้มีการถ่ายทอดความรู้และวิชาการสมัยใหม่แก่คนไทยเพิ่ม
 ขึ้น

2.2.4.2 การคุ้มครองแรงงาน

(1) เร่งรัดปรับปรุง การตรวจแรงงาน ให้มี ประสิทธิภาพ เน้นให้นายจ้าง ได้มีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานอย่างจริงจัง ลูกจ้าง ได้รับการคุ้มครองอย่างทั่วถึงด้วยความเป็นธรรม โดยเฉพาะกลุ่มแรงงานหญิงและ เด็ก

(2) ส่ง เสริมความมั่นคงและความปลอดภัยใน การทำงาน เพื่อให้มีความเข้าใจและร่วมมือซึ่งกันและกันระหว่างนายจ้างและ ลูกจ้าง และขยายขอบเขตของกองทุนเงินทดแทนให้ครอบคลุมสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไปด้วย

(3) ปรับปรุงกฎหมาย เกี่ยวกับการคุ้มครอง แรงงานให้เหมาะสมและ เป็นธรรมมากขึ้น

(4) ปรับปรุงประสิทธิภาพ ของสำนักงานแรงงาน ไทยในต่างประเทศที่มีอยู่เดิม และจัดตั้งสำนักงานแรงงาน ไทยในต่างประเทศ เพิ่มขึ้นหรือจัดส่ง เจ้าหน้าที่แรงงาน ไปประจำสถานทูตหรือสถานกงสุล ไทยในต่างประเทศที่มีแรงงาน ไทย ไปทำงานมาก เพื่อให้การคุ้มครองและช่วย เหลือคนไทย ได้ทั่วถึง

3. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เป็นที่ทราบกันทั่วไปแล้วว่า ในขณะที่ยังมีลูกจ้างหรือผู้ใช้แรงงาน เป็นจำนวน ไม่น้อยที่ยัง ไม่ได้รับการคุ้มครองอย่างถูกต้องและ เป็นธรรมทั้งที่ได้ มีกฎหมายคุ้มครอง ใช้บังคับมาเป็นระยะเวลาอันยาวนานและยังคง ใช้บังคับอยู่ในขณะนี้ วัตถุประสงค์ของการวิจัยนี้จึงมุ่งที่จะศึกษาวิเคราะห์ถึงปัญหาและสาเหตุของ การที่ไม่สามารถจะบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานให้ ได้ผล เพื่อหามาตรการ ในการที่จะบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานที่เหมาะสมต่อไป

4. ประโยชน์ของการวิจัย

เมื่อ ได้ศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหาต่างๆ ตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ เสร็จสิ้นลง จะทำให้ได้ทราบสภาพการทำงานและสภาพการคุ้มครองแรงงาน ว่าสามารถบังคับให้ปฏิบัติตามกฎหมาย ได้เพียงไร ตลอดจนปัญหาข้อขัดข้อง ต่าง ๆ ที่ทำให้ไม่สามารถบังคับใช้กฎหมายได้ เพื่อที่จะได้ เป็นข้อมูลเบื้องต้น ในการนำไปใช้ประโยชน์ต่อการพิจารณาหาหนทางนโยบายและมาตรการในการ

บังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานให้มีประสิทธิภาพและได้ผลสมดังเจตนารมณ์ของกฎหมายต่อไป

5. ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่องการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานนี้ ผู้วิจัยจำกัดขอบเขตในการวิจัยเฉพาะในเขตพื้นที่อำเภอพระประแดงจังหวัดสมุทรปราการเท่านั้น

กล่าวคือ ผู้วิจัยจะดำเนินการศึกษาวิเคราะห์การบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานเฉพาะในโรงงานอุตสาหกรรมประเภทต่างๆ ที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ปกครองของอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการตามกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ในวิธีดำเนินการวิจัย

6. ปัญหาและข้อจำกัดในการดำเนินการวิจัย

ในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม โดยการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างซึ่งประกอบด้วยบุคคล 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายนายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐ คือ เจ้าหน้าที่ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการคุ้มครองแรงงาน ตามแบบสอบถามที่ได้จัดทำขึ้น มีข้อจำกัดหลายประการดังนี้ คือ

6.1 การเข้าไปภายในโรงงานกระทำได้ยากมาก แม้ว่าจะได้มีการติดต่อผ่าน หน่วยราชการที่มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายในการควบคุมโรงงานแล้วก็ตาม กว่าจะได้เข้าสัมภาษณ์ทั้งนายจ้างและลูกจ้างต้องเสียเวลาในการติดต่อก่อนนานมาก

6.2 ในการเข้าไปเก็บข้อมูลในโรงงานขนาดใหญ่บางแห่งที่เป็นงานต้องกระทำติดต่อกันไปหยุดไม่ได้ คือจะต้องเดินเครื่องจักรอยู่ตลอดเวลา และคนงานจะต้องอยู่กับเครื่องจักรตลอดเวลา หมุนเวียนการเข้าทำงาน โดยแบ่งการทำงานเป็นกะ ประมาณ 3-4 กะต่อวันทำให้บางครั้งต้องรอสัมภาษณ์คนงานเมื่อเขาเลิกกะ หรือกำลังจะเข้ามาเปลี่ยนกะทำงาน ทำให้เสียเวลามากในแต่ละวัน

6.3 การเลือกกลุ่มตัวอย่าง ฝ่ายลูกจ้างชาคอิสระ กล่าวคือ บางสถานประกอบการ นายจ้างจะจัดเตรียมลูกจ้าง ไว้ให้สัมภาษณ์บ้าง หรือ นายจ้างอยู่ร่วมฟังด้วยบ้าง จึงต้องเสียเวลาในการหาตัวอย่าง ฝ่ายลูกจ้าง สัมภาษณ์ใหม่ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง เชื่อถือ ได้ว่าตรงกับความจริง

6.4 กลุ่มตัวอย่างฝ่ายลูกจ้างบางคนค่อนข้างอายุ ไม่กล้าพูด ไม่อยากพูด เพราะเหนื่อยจากการทำงานบ้าง ไม่มีความรู้เลยโดยเฉพาะเรื่อง กฎหมายแรงงาน จึง ไม่ให้ความสนใจที่จะตอบ

6.5 ลูกจ้างบางคน ไม่อยากตอบแบบสอบถาม หรือแสดงความคิดเห็น เพราะคิดว่าตอบไปก็ ไม่เกิดประโยชน์อะไรต่อตัวเขาและมักจะคิดว่าถึง อย่างไรนายจ้างก็จะ ไม่ยอมจัดให้ตามที่ต้องการหรือตามกฎหมาย

6.6 ในการสัมภาษณ์ลูกจ้าง ที่ไม่มีความรู้เรื่องกฎหมายแรงงาน มาก่อนเลย ต้องเสียเวลาในการสัมภาษณ์มาก เพราะต้องอธิบายกฎหมาย แรงงานให้ลูกจ้างทราบก่อน

6.7 ถ้าลูกจ้างที่สัมภาษณ์เป็นกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงานจะให้ข้อมูลในลักษณะที่เป็นปฏิบัติคือฝ่ายนายจ้างมาก

6.8 การให้ข้อมูลของฝ่ายนายจ้าง โดยการตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่จะพยายามแสดงให้เห็นว่า ได้ปฏิบัติตามข้อกำหนดกฎหมาย แต่ถ้าเป็นสถานประกอบการเล็ก จะไม่ยอมให้ข้อมูลเลย โดยจะอ้างว่าเป็นอุตสาหกรรมในครอบครัว ไม่มีกฎเกณฑ์อะไร อยู่กันแบบคนในครอบครัว ข้อมูลที่จะให้คง ไม่มีประโยชน์อะไร นายจ้างบางรายก็อ้างว่าโรงงานของเขาปฏิบัติ ถูกต้องตามกฎหมายแล้ว ไปสัมภาษณ์โรงงานที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องดีกว่า บางรายก็บอกว่างานของเขาเป็นงานจ้างเหมา เขาไม่มีลูกจ้าง ฯลฯ

6.9 ได้ข้อมูลไม่ครบทุกคำถาม เพราะผู้ตอบไม่ได้ตอบทุกข้อเนื่องจาก ไม่อยากตอบเพราะเกรงว่าคำตอบอาจจะก่อให้เกิดผลเสียหายต่อตัวเองได้ เช่น ข้อมูลที่เกี่ยวกับฐานะทางเศรษฐกิจของนายจ้าง โดยเฉพาะในเรื่องการลงทุน รายรับ รายจ่าย นายจ้างเกรงว่าจะกระทบถึงการประเมินภาษี จึง ไม่ให้ความจริงหรือไม่ยอมตอบเลย

7. นิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้อง

แรงงาน หมายถึง กำลังร่างกาย และกำลังความคิดของมนุษย์

การคุ้มครองแรงงาน หมายถึง การดำเนินการปกป้องและคุ้มครอง เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในสังคมผู้ใช้แรงงาน ให้ลูกจ้างมีสุขภาพอนามัยอันดี มีความปลอดภัยในการทำงาน มีการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมถูกต้อง

กฎหมายคุ้มครองแรงงาน หมายถึง กฎหมายที่เกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ ในระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ซึ่งกำหนดกฎเกณฑ์หรือมาตรฐานขั้นต่ำสุด ในการใช้แรงงานอย่างถูกต้องและเป็นธรรม ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่นายจ้าง ลูกจ้างและประเทศ

ลูกจ้าง หมายถึง ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่ นายจ้าง เพื่อรับค่าจ้าง เป็น ผลตอบแทนการทำงาน

นายจ้าง หมายถึง ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้าง เข้าทำงาน โดยจ่ายค่าจ้าง ให้ และรวมถึงนิติบุคคลและผู้กระทำการแทนนายจ้างด้วย

สถานประกอบการ หมายถึง สถานที่ทำงานหรือสถานที่ประกอบ กิจการผลิต ประกอบบรรจุ ซ่อมแซม ซ่อมบำรุง ปรับปรุง ทดสอบ แปรสภาพ

โรงงาน หมายถึง อาคารสถานที่หรือยานพาหนะที่ใช้เครื่องจักร ในการดำเนินการ หรือถ้าไม่ได้ใช้เครื่องจักร จะต้องมีลูกจ้าง ซึ่งทำหน้าที่ ผลิตประกอบ บรรจุ ซ่อม ซ่อมบำรุง ทดสอบ แปรสภาพ หรือทำหลายสิ่งใด ๆ

อุตสาหกรรม หมายถึง การทำ การผลิต การประกอบ การบรรจุ ซ่อม ซ่อมบำรุง ปรับปรุง แปรสภาพ หรือทำหลาย ซึ่งวัตถุประสงค์หรือทรัพย์สินและ รวมทั้งการก่อสร้าง การให้กำเนิดแปลงและจ่าย ไฟฟ้า หรือพลังงานอย่างอื่น การซุกแร่ธาตุหรือทรัพยากรธรณี

มาตรการ หมายถึง เครื่องมือหรือวิธีการที่จะ ใช้ในการป้องกัน ควบคุมหรือแก้ไข

การตรวจแรงงาน หมายถึง การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่แรงงาน ในการตรวจ ควบคุม นายจ้าง หรือสถานประกอบการให้ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

เจ้าหน้าที่ตรวจแรงงาน หมายถึง เจ้าหน้าที่ที่ได้รับการแต่งตั้งจาก กระทรวงมหาดไทย ให้เป็นผู้มีหน้าที่ในการตรวจแรงงาน

สวัสดิการ หมายถึง สิ่งหรือภาวะการที่นายจ้างจัดให้เพื่อความ สะดวกสบายหรือความอยู่ดีกินดีของลูกจ้าง

ความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง การที่แรงงานหรือลูกจ้าง ไม่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน

การประสบอันตราย หมายถึง การเกิดอุบัติเหตุแก่ลูกจ้างหรือแรง งาน เป็นเหตุให้ได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจ อันเนื่องมาจากการทำงาน หรือรักษามลประ โยชน์ให้แก่ นายจ้าง

การเจ็บป่วย หมายถึง การเจ็บป่วยด้วย โรคที่เกิดจากสภาวะ แวดล้อมในการทำงาน หรือ โรคที่เกิดขึ้นเกี่ยวเนื่องกับ ลักษณะและสภาพ การทำงาน

กำหนดเวลาทำงาน หมายถึง กำหนดเวลาที่แน่นอนที่ลูกจ้างแต่ละ คนมีหน้าที่ต้องมาทำงานในแต่ละวันทำงาน

เวลาพัก หมายถึง เวลาที่ลูกจ้าง ใ้หยุดไม่ต้องทำงานในระหว่าง การทำงาน

วัน หมายถึง ระยะเวลา 24 ชั่วโมง ตั้งแต่ย่ำรุ่งถึงย่ำรุ่ง หรือ เที่ยงคืนถึง เที่ยงคืน

วันทำงาน หมายถึง วันที่ลูกจ้างมีหน้าที่ต้องมาทำงานตามกำหนด เวลาทำงานปกติที่ได้กำหนดกันเอาไว้

วันหยุด หมายถึง วันที่ลูกจ้าง ไม่ต้องมาทำงาน และไม่ต้องลา

วันลา หมายถึง วันที่ลูกจ้าง ไม่ได้มาทำงานตามที่มีหน้าที่ต้องทำ
ตามปกติ แต่ได้แจ้ง เหตุขัดข้องที่ไม่อาจมาทำงาน ในวันนั้น ให้นายจ้างทราบ
เพื่อขออนุญาตหยุดงาน

ค่าจ้าง หมายถึง เงิน หรือเงินและสิ่งของที่นายจ้างจ่ายให้เพื่อ
ตอบแทนการทำงานของลูกจ้างตามกำหนดเวลาทำงานปกติ

ค่าล่วงเวลา หมายถึง เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างที่มาทำงาน
เกินกว่ากำหนดเวลาทำงานปกติที่ตกลงกำหนด

ค่าทำงานในวันหยุด หมายถึง เงินที่นายจ้างจ่ายให้เพื่อตอบแทน
การทำงานที่ลูกจ้างทำตามกำหนดเวลาทำงานปกติ ในวันซึ่งเป็นวันหยุด
ของลูกจ้าง

ค่าชดเชย หมายถึง เงินที่นายจ้างจ่ายให้เพื่อเป็นเบี้ยเลี้ยงชีพ
ในระยะสั้น เมื่อนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง โดยที่ลูกจ้างมิได้กระทำความผิด

เงินทดแทน หมายถึง ค่าทดแทน ค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถ-
ภาพ ค่าทาสี ที่นายจ้างจ่ายให้ เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจาก
การทำงานให้แก่ นายจ้าง

การเลิกจ้าง หมายถึง การที่นายจ้างให้ลูกจ้างออกจากงาน ปลด
ออก ไล่ออก ไม่ให้ลูกจ้างทำงานตามปกติที่เคยทำอยู่ และไม่จ่ายค่าจ้างให้

สถาบันวิจัยประชากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 2

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการดำเนินการวิจัย เรื่องการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานอุตสาหกรรมในเขตอำเภอพระประแดงจังหวัดสมุทร-ปราการ นี้ ผู้วิจัย ได้ดำเนินการวิจัย โดยตั้งสมมติฐานของการวิจัยไว้ดังนี้ คือ

1. สมมติฐานของการวิจัย

การที่กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ยังไม่สามารถจะบังคับใช้ให้ ได้ผล สมดัง เจตนารมณ์ในการกำหนดกฎหมายคุ้มครองแรงงานขึ้นมานั้น ปัญหาและอุปสรรคมิได้ขึ้นอยู่กับผู้รักษากฎหมายฝ่ายเดียวเท่านั้น เนื่องจากกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับสิทธิ และหน้าที่ของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง และยังมี ความเกี่ยวข้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมของ ประเทศเป็นอย่างมากด้วย ปัญหาในการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ไม่ได้ผล จึงเกี่ยวข้องกับบุคคลทั้งสามฝ่ายคือ รัฐ นายจ้าง ลูกจ้าง อันเนื่องมาจากปัญหาและสาเหตุต่าง ๆ ดังนี้ คือ

1.1 ปัญหาการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานอันเกิดจากทางฝ่ายรัฐ

ปัญหาที่เกิดจากทางฝ่ายรัฐที่สำคัญนั้น ขึ้นอยู่กับเจ้าหน้าที่ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายนี้ ที่มีได้ดำเนินการเพื่อให้กฎหมายมีผลบังคับใช้ อย่างสมบูรณ์ ซึ่งอาจจะเนื่องมาจากนโยบายของรัฐ บทบัญญัติของกฎหมาย บทพร้อม อัตราค่าจ้างของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน มีจำนวนไม่เพียงพอ และ ไม่เหมาะสมกับจำนวนสถานประกอบการที่จะต้องรับผิดชอบตรวจตราดูแลควบคุม ให้มีการปฏิบัติตามบทบัญญัติของกฎหมายอย่างทั่วถึง



1.2 ปัญหาการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ไม่ได้ผลอันเกิดจากทางฝ่ายนายจ้าง

เนื่องจากนายจ้างมีฐานะทางสังคม เศรษฐกิจและความรู้ที่สูงกว่าลูกจ้าง จึงทำให้นายจ้างมีอำนาจต่อรองที่สูงกว่าลูกจ้างในการจ้างงานทำให้มีโอกาสที่จะหาทางหลีกเลี่ยงบทบัญญัติของกฎหมาย และเอารัดเอาเปรียบลูกจ้างในการใช้แรงงานอย่างไม่ถูกต้องและไม่เป็นธรรมได้โดยง่าย เพราะหวังที่จะได้รับผลกำไรสูง

แต่นายจ้างบางราย โดยเฉพาะนายจ้างในสถานประกอบการขนาดเล็ก ที่ดำเนินกิจการ ไปโดยอาศัยความรู้ความชำนาญ ความเคยชินในการประกอบกิจการประเภทนั้น ๆ เท่านั้น มิได้มีความรู้ทางด้านกฎหมายแรงงานเลย หรือไม่ทราบว่ามีกฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดไว้ จึงมิได้ดำเนินการให้เป็นไปตามบทบัญญัติของกฎหมาย จึงเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้มิได้มีการปฏิบัติให้เป็นไปตามบทบัญญัติของกฎหมาย

1.3 ปัญหาการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ไม่ได้ผลอันเกิดจากฝ่ายลูกจ้าง

เมื่อพิจารณาปัญหาทางฝ่ายลูกจ้างจะเห็นได้ว่า ตรงกันข้ามกับฝ่ายนายจ้าง กล่าวคือ ลูกจ้างส่วนใหญ่มีอำนาจในการต่อรองจะต่ำกว่านายจ้าง เนื่องจากด้อยกว่าทั้งฐานะทางสังคม เศรษฐกิจและการศึกษา ทำให้จำต้องยอมรับเอาสภาพการจ้างงานตามที่นายจ้างกำหนดให้ เพราะความจำเป็นในการดำรงชีพและสภาพการว่างงาน

ในส่วนที่เกี่ยวกับความรู้ทางกฎหมาย โดยเฉพาะกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ลูกจ้างส่วนใหญ่ไม่เคยรู้เลยว่ามีกฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดสิทธิของลูกจ้างในการใช้แรงงานเอาไว้ ลูกจ้างจึงยินยอรับ และปฏิบัติตามสภาพการจ้างที่นายจ้างกำหนดให้ โดยไม่ทราบว่าไม่เป็นไปตามกฎหมาย

แต่ลูกจ้างบางส่วนถึงแม้จะรู้กฎหมายคุ้มครองแรงงานดี แต่ก็ต้องจ่ายยอมรับสภาพการจ้าง ที่ผิดจากบทบัญญัติของกฎหมายอันเนื่องมาจากความจำเป็นทางเศรษฐกิจ

ถึงแม้ปัญหาเหล่านี้ จะเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่า เป็นสาเหตุที่ทำให้ การบังคับใช้กฎหมาย ไม่ได้ผลสมดัง เจตนารมณ์ของกฎหมายก็ตาม แต่ก็ยังมี ได้มีการศึกษาและพิสูจน์ให้ทราบอย่างจริงจัง เพื่อจะยืนยันถึงสาเหตุและสภาพของ การที่กฎหมาย ไม่สามารถจะ ใช้บังคับให้ ได้ผลอย่างแท้จริง ใน เชคอุตสาหกรรม หนาแน่นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาข้อเท็จจริง ซึ่ง เป็นสาเหตุที่ทำให้การ บังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ไม่ได้ผลสมดัง เจตนารมณ์ของกฎหมาย

2. วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาโดย

2.1 วิธีการวิจัยเอกสาร (Documentary Research)

ในการวิจัยเอกสารนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการค้นคว้าเอกสารเพื่อ ให้ ได้ข้อมูลในการศึกษาวิเคราะห์ โดยได้ข้อมูลจากเอกสารทางราชการและ บทบัญญัติของกฎหมาย เช่น นโยบายของรัฐทางด้านแรงงาน ประกาศของ คณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 ประกาศกระทรวง มหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงานและเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการคุ้มครอง แรงงานฉบับต่าง ๆ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การคุ้มครองแรงงาน กฎหมายอื่น ๆ คำพิพากษาศาลฎีกา รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงาน ตลอดจนบทบัญญัติของกฎหมาย ต่างประเทศ เอกสารและบทความต่าง ๆ ทั้งภาษาไทยและต่างประเทศที่ เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงาน

ผู้วิจัยได้เอกสารเหล่านี้โดยการติดต่อกับหน่วยราชการที่เกี่ยวข้อง เช่น กรมแรงงาน สภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ อาเภอ พระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ เพื่อขอเอกสารที่เกี่ยวข้องกับนโยบายทาง ด้านแรงงาน สถิติทางด้านแรงงาน บทบัญญัติของกฎหมาย ตลอดจนระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่งที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงาน และได้ศึกษารวบรวมหนังสือ เอกสาร บทความ วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัย ฯลฯ ที่เกี่ยวข้องกับ การคุ้มครองแรงงานจากห้องสมุดต่าง ๆ เช่น สถาบันบัณฑิตพัฒน บริหารศาสตร์, คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, สถาบัน ไทยคดีศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,

คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรมแรงงาน, องค์การแรงงาน
ระหว่างประเทศประจำประเทศไทย

2.2 วิธีวิจัยภาคสนาม (Field Research)

การดำเนินการวิจัยภาคสนามนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวม
ข้อมูลจากสถานประกอบการที่ตั้งอยู่ในเขตอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทร-
ปราการ เขตผลที่เลือกศึกษาเฉพาะในเขตอำเภอพระประแดง จังหวัด
สมุทรปราการ นั้น เป็นเพราะจังหวัดสมุทรปราการ เป็นจังหวัดที่มีโรงงาน
อุตสาหกรรมหนาแน่นมาก โดยเฉพาะอำเภอพระประแดง เป็นอำเภอที่มี
โรงงานอุตสาหกรรมหนาแน่นมากที่สุดในจังหวัดสมุทรปราการ คือ มีโรงงาน
ทั้งสิ้นประมาณ 1,054 แห่ง¹ (เท่าที่เจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการรวบรวมได้ แต่
อาจจะมีโรงงานเล็ก ๆ ที่กระพือกันในครัวเรือนที่เจ้าหน้าที่ไม่อาจสำรวจได้
อีกจำนวนหนึ่ง) ซึ่งอยู่ในเขตพื้นที่การปกครองของอำเภอพระประแดงจำนวน
65.58 ตารางกิโลเมตร หรือจำนวน 4,097.50 ไร่ มีลูกจ้างจำนวน
64,150 คน² ประกอบกิจการประเภทต่าง ๆ กัน เช่น ผลิตภัณฑ์สิ่งทอ
ผลิตภัณฑ์เกี่ยวกับการก่อสร้าง ผลิตภัณฑ์ ผลิตภัณฑ์เกี่ยวกับอาหาร
ผลิตภัณฑ์เกี่ยวกับกระดาษ ผลิตภัณฑ์สิ่งทอ ประกอบรถยนต์ ฯลฯ

เมื่อเขตพื้นที่ใดมีโรงงานอุตสาหกรรมประเภทต่าง ๆ เป็นจำนวน
มากตั้งอยู่อย่างหนาแน่น และมีลูกจ้างอยู่เป็นจำนวนมาก เช่นนี้ ปัญหาข้อพิพาท
ทางด้านแรงงาน ก็ย่อมจะค่อนข้างเกิดขึ้นมากเป็นเงาคามตัว แต่ปัญหาและข้อ
พิพาททางด้านแรงงานจะมากหรือน้อย ก็ย่อมขึ้นอยู่กับสภาพการทำงาน และ
การให้ความคุ้มครองแรงงานดังกล่าวมาแล้ว หากสภาพการทำงานและการ
คุ้มครองแรงงานดีแล้ว การยื่นข้อเรียกร้องจากทางฝ่ายลูกจ้างที่จะก่อให้เกิด
ปัญหา และข้อพิพาททางด้านแรงงาน ก็จะไม่เกิดขึ้น จากสถิติการยื่นข้อ

¹ อุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรปราการ, ทะเบียนโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัด
สมุทรปราการ, อ้างแล้ว

² เรื่องเดียวกัน

เรียกร้องและข้อพิพาทแรงงานของลูกจ้างในเขตอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ นั้น ปรากฏว่าในปี 2532 นี้ ได้มีลูกจ้างร้องเรียนมาแล้ว 134 ราย มีลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง 348 คน ¹

ผู้วิจัยจึงเห็นว่าการเลือกพื้นที่ในการวิจัย ที่อำเภอพระประแดงนั้น เหมาะสมเพราะมีจำนวนโรงงานและจำนวนลูกจ้างหนาแน่น และเกิดปัญหาข้อพิพาททางด้านแรงงาน อันเนื่องมาจากปัญหาทางด้านการคุ้มครองแรงงาน ในอัตราที่สูงประกอบด้วยอยู่ใกล้กับกรุงเทพมหานคร กล่าวคือ ทิศเหนือจรดเขตนานนาวา เขตพระโขนง กรุงเทพมหานคร, ทิศใต้จรดอำเภอเมืองสมุทรปราการ กิ่งอำเภอพระสมุทรเจดีย์, ทิศตะวันออกจรดเขตพระโขนง กรุงเทพฯ และอำเภอเมืองสมุทรปราการ, ทิศตะวันตกจรดเขตราษฎร์บูรณะ กรุงเทพมหานคร 2 เป็นการสะดวกในการเดินทาง ไปเก็บข้อมูลทำให้ไม่ต้องสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายสูงเกินไป

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัย ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยติดต่อขอรายชื่อสถานประกอบการอุตสาหกรรมประเภทต่างๆ ที่ตั้งอยู่ในเขตอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ จากอำเภอพระประแดงแล้วนำข้อมูลรายละเอียดสถานประกอบการในเขตอำเภอพระประแดงที่ได้รับมาจัดแบ่งขนาดของสถานประกอบการออกเป็นขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก โดยพิจารณาจากจำนวนลูกจ้าง ในแต่ละสถานประกอบการตามที่อุตสาหกรรมจังหวัดได้สำรวจและจัดทำไว้ในทะเบียนโรงงานประจำปี 2530

เกณฑ์ในการแบ่งขนาดของสถานประกอบการว่าสถานประกอบการขนาดใดจึงจะเป็นสถานประกอบการ ขนาดใหญ่ ขนาดกลางหรือขนาดเล็คนั้น ยังมีได้มีการกำหนดแบ่งขนาดของโรงงาน หรือสถานประกอบการเอาไว้แน่นอน โดยหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นกรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทยหรือกรมโรงงาน กระทรวงอุตสาหกรรม ผู้วิจัยจึงกำหนด

1 รวบรวมข้อมูลครั้งสุดท้ายเมื่อธันวาคม 2532

2 เอกสารบรรยายสรุปอำเภอพระประแดง 2529, หน้า 3

ที่จะแบ่งขนาดของสถานประกอบการในการวิจัยนี้ โดยถือจำนวนลูกจ้าง ในแต่ละสถานประกอบการเป็นเกณฑ์ในการแบ่ง กล่าวคือ สถานประกอบการ ที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป จัดเป็นสถานประกอบการขนาดใหญ่ สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 20 คนขึ้นไปถึง 100 คนเป็นสถานประกอบการขนาดกลาง และสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง ตั้งแต่ 1 คน ถึง 20 คน เป็นสถานประกอบการขนาดเล็ก เหตุผลที่ผู้วิจัย ได้แบ่งขนาดของสถานประกอบการ โดยอาศัยเกณฑ์จำนวนลูกจ้างดังกล่าวนี้ ผู้วิจัย ได้พิจารณาเห็นว่า การวิจัยนี้เป็นการวิจัย เรื่องการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน จึงควรที่จะมี กฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นหลักในการวิจัยครั้งนี้ เมื่อบทบัญญัติของกฎหมาย คุ้มครองแรงงานของประเทศไทยที่ใช้บังคับอยู่ ในปัจจุบันนี้มีขอบเขตในการ บังคับใช้กับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไปและบทบัญญัติของ กฎหมายคุ้มครองแรงงานในบาง เรื่อง ได้กำหนดขอบเขต ในการใช้บังคับกับ สถานประกอบการบางขนาดที่สามารถจะปฏิบัติตามได้ โดยคำนึงถึงจำนวน ลูกจ้างในสถานประกอบการเป็นสำคัญ เช่น กฎหมายเกี่ยวกับกองทุนเงิน ทดแทน จะใช้บังคับกับสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง ตั้งแต่ 20 คนขึ้นไปโดย กำหนดให้สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 20 คนขึ้นไปส่ง เงินสมทบต่อ สำนักงานกองทุนเงินทดแทน¹ กฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัย ในการทำงาน ที่กำหนดให้สถานประกอบการซึ่งมีลูกจ้าง ตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป จะต้องมี เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานประจำสถานประกอบการนั้น อย่างน้อย 1 คน² เป็นต้น ผู้วิจัยจึงนำเกณฑ์ในการกำหนดจำนวนลูกจ้างของนายจ้าง ที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานมุ่งประสงค์จะใช้บังคับมาเป็นเกณฑ์ ในการแบ่ง ขนาดของสถานประกอบการต่าง ๆ ในการวิจัยนี้

ในการดำเนินการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยนี้ ผู้วิจัย ได้ดำเนินการ รวบรวมข้อมูล เพื่อจะได้ทราบถึงสภาพการทำงานและการปฏิบัติตามกฎหมาย คุ้มครองแรงงาน ตลอดจนทัศนคติเกี่ยวกับกฎคุ้มครองแรงงานของประเทศไทย โดยใช่วิธีการสัมภาษณ์ตามแบบสอบถามที่จัดทำขึ้น ผู้วิจัย ได้จักคน นักศึกษา จากมหาวิทยาลัยรามคำแหงและกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัย ได้จัดอบรม

1 ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องประเภทขนาดของกิจการ และห้องที่ ให้ นายจ้างจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน ฉบับที่ 1 - 11

2 ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง ลงวันที่ 6 พฤษภาคม พ.ศ. 2528

ให้มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานตามที่กำหนดในแบบสัมภาษณ์ จนมีความรู้ความเข้าใจเพียงพอที่จะสัมภาษณ์ประชากรตัวอย่างได้ เข้าไปสัมภาษณ์ประชากรตัวอย่างที่กำหนดไว้ในสถานประกอบการ ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง

2.4 กลุ่มตัวอย่าง (Samples)

ผู้วิจัย ได้กำหนดเก็บข้อมูลจากสถานประกอบการ เฉพาะประเภทอุตสาหกรรมที่ตั้งอยู่ในเขตอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ไว้ในอัตรา ร้อยละห้า ของจำนวนสถานประกอบการทั้งหมด 1,054 แห่ง เป็นสถานประกอบการที่กำหนดเป็นกลุ่มตัวอย่างซึ่งคำนวณได้จำนวน 52 แห่ง โดยจำแนกเป็นสถานประกอบการขนาดต่าง ๆ กัน ในอัตราร้อยละห้าของจำนวนสถานประกอบการแต่ละขนาดดังนี้ คือ สถานประกอบการขนาดใหญ่ 9.9 แห่ง ขนาดกลาง 15.85 แห่ง และขนาดเล็ก 26.05 แห่ง ผู้วิจัยจึงจัดทำการคิดคำนวณที่เหลือเศษนี้ให้เป็นจำนวนเต็ม ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างสถานประกอบการที่จะใช้ในการสัมภาษณ์ จึงเป็นสถานประกอบการขนาดใหญ่ 10 แห่ง ขนาด กลาง 16 แห่ง และขนาดเล็ก 26 แห่ง

ในการเลือกกลุ่มตัวอย่างนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยการจับสลาก (Simple Random Sampling) ด้วยการเขียนชื่อสถานประกอบการขนาดต่าง ๆ กัน แยกเป็น 3 กล่องตามบัญชีรายชื่อของสถานประกอบการที่ได้จัดแบ่งขนาดไว้ แล้วเลือกหยิบขึ้นมาตามจำนวนของกลุ่มตัวอย่างแต่ละขนาดที่กำหนดไว้

เมื่อ ได้รายชื่อของสถานประกอบการแต่ละขนาด ที่จะสัมภาษณ์แล้ว ก็ดำเนินการติดต่อขอความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยในขั้นแรกได้ติดต่อกับแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบด้านแรงงานโดยตรง เพื่อจะได้ขอเข้าไปสัมภาษณ์ประชากรตัวอย่างพร้อมกับพนักงานตรวจแรงงาน ที่ไปตรวจการใช้แรงงานในสถานประกอบการนั้น ๆ แต่แรงงานจังหวัดสมุทรปราการขัดข้อง ไม่อาจจะให้ความร่วมมือได้ จึงได้ดำเนินการติดต่อขอความร่วมมือจากนายอำเภอพระประแดง ซึ่ง ได้ให้ความร่วมมืออย่างดียิ่ง ในการติดต่อขออนุญาตจากเจ้าของ หรือผู้มีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบสถานประกอบการต่าง ๆ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้ง โดยทางหนังสือ และจัดให้ข้าราชการประจำอำเภอพระประแดง คือ ปลัดอำเภอและเจ้าหน้าที่

ส่วนราชการอื่น ๆ ประจำอำเภอพระประแดง เช่น สรรพากร ป่าไม้ เป็นต้น เป็นผู้นำผู้สัมภาษณ์เข้าไปสัมภาษณ์ในสถานประกอบการนั้น ๆ ได้จนสำเร็จสมบูรณ์ตามจำนวนที่กำหนดไว้

ผู้วิจัย ได้กำหนดแบ่งกลุ่มประชากรตัวอย่างที่จะสัมภาษณ์ออกเป็น 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง และฝ่ายรัฐ เนื่องจากบุคคลทั้ง 3 ฝ่าย เป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับปัญหาแรงงาน

2.4.1 ตัวอย่างประชากรประเภทนายจ้าง

ผู้วิจัย ได้ดำเนินการสัมภาษณ์ประชากรฝ่ายนายจ้าง สถานประกอบการละ 1 ราย โดยสัมภาษณ์ผู้ที่อยู่ในฐานะนายจ้าง ซึ่งมีทั้ง ผู้เป็นเจ้าของ ผู้เป็นหุ้นส่วน ผู้อำนวยการ ผู้จัดการของสถานประกอบการนั้น

2.4.2 ตัวอย่างประชากรฝ่ายลูกจ้าง

กลุ่มตัวอย่างฝ่ายลูกจ้างนั้น ผู้วิจัย ได้ทำการสัมภาษณ์ลูกจ้างในสถานประกอบการที่กำหนดเลือกไว้เป็นตัวอย่างสถานประกอบการเดียวกันกับที่สัมภาษณ์ฝ่ายนายจ้าง โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างฝ่ายลูกจ้างที่จะสัมภาษณ์ไว้ในอัตราร้อยละ 0.5 ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด (64,130 คน) เป็นลูกจ้างที่จะสำรวจ 320 คน แบ่งเป็นลูกจ้างในสถานประกอบการขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ในอัตราร้อยละ 0.5 ของจำนวนลูกจ้างแต่ละขนาดสถานประกอบการ แต่จากการคิดร้อยละ 0.5 ของจำนวนลูกจ้าง ในแต่ละขนาดแล้ว จะได้เป็นเศษ เช่น สถานประกอบการขนาดเล็กมีลูกจ้าง ทั้งหมด 4,768 คน ตัวอย่างลูกจ้างที่จะสำรวจในโรงงานนี้ร้อยละ 0.5 จะเป็นลูกจ้างในสถานประกอบการขนาดเล็ก ที่จะสำรวจทั้งสิ้น 23.84 คน สถานประกอบการขนาดเล็ก ที่กำหนดเป็นกลุ่มตัวอย่างในการสัมภาษณ์มี 26 สถานประกอบการ เฉลี่ยแล้ว จะสัมภาษณ์ลูกจ้างในสถานประกอบการขนาดเล็ก แห่งละ 0.916 คน ซึ่งไม่อาจกระทำได้ในความเป็นจริง จึงต้องดำเนินการสัมภาษณ์ลูกจ้างในสถานประกอบการขนาดเล็ก สถานประกอบการละ 1 คน และในการศึกษาคำนวณหาจำนวนลูกจ้าง ซึ่งจะเป็นประชากรตัวอย่างในการสัมภาษณ์ในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดใหญ่ ก็จะไม่เหลือเศษไม่เต็มจำนวนหนึ่งคนเช่นกัน ผู้วิจัยจึง ได้จัดทำให้เป็นจำนวนเต็ม ปรากฏว่า ได้ประชากรตัวอย่าง ฝ่ายลูกจ้างที่จะสัมภาษณ์ ในสถานประกอบการขนาดกลาง

สถานประกอบการละ 5 คน และสถานประกอบการขนาดใหญ่สถานประกอบการละ 21 คน ซึ่งเมื่อรวมประชากรตัวอย่างฝ่ายลูกจ้างแล้วจะ ได้รวมทั้งสิ้น 316 คน ไม่ถึง 320 คน เนื่องจากเหตุผลดังกล่าว

2.4.3 ตัวอย่างประชากรฝ่ายรัฐ

สำหรับประชากรตัวอย่างฝ่ายรัฐ ผู้วิจัย ได้ดำเนินการ สัมภาษณ์พนักงานเจ้าหน้าที่ ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับ การคุ้มครองแรงงาน ทั้งใน กรมแรงงาน และในพื้นที่ที่ดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย อธิบดีกรมแรงงาน รองอธิบดีกรมแรงงาน ผู้อำนวยการกอง เจ้าหน้าที่ฝ่ายวินิจฉัยข้อร้องทุกข์ นิติกร นายอำเภอ ประธานสภาภิบาล แรงงานจังหวัด สารวัตรตรวจ แรงงาน กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน รวม 11 คน

3. การสร้างแบบสอบถาม

ในการดำเนินการสัมภาษณ์ประชากรตัวอย่างทั้ง 3 ฝ่าย ทั้งกล่าว มาแล้ว ผู้วิจัย ได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามเพื่อใช้ในการสัมภาษณ์ โดยแบ่ง ออกเป็น 3 ฉบับ คือ

3.1 ฉบับที่ใช้สอบถามฝ่ายนายจ้าง

ได้กำหนดคำถามเพื่อทราบข้อมูลเกี่ยวกับ

- สถานภาพของฝ่ายนายจ้าง
- การปฏิบัติหน้าที่ของนายจ้างตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดไว้
- สภาพการทำงานในสถานประกอบการนั้น ๆ
- การติดต่อกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- ทัศนคติเกี่ยวกับบทบัญญัติของกฎหมาย

คำถามที่ใช้ในแบบสัมภาษณ์ชุดนี้ จึงเป็นคำถามเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และทัศนคติเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานโดยแบ่งออกเป็น 8 หมวด คือ

หมวดที่ 1 เป็นคำถามทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของนายจ้าง เช่นลักษณะงานที่ทำ ตำแหน่งหน้าที่การงาน ฐานะทางเศรษฐกิจ ระดับการศึกษา ฯลฯ และคำถามเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน พร้อมทั้งทัศนคติเกี่ยวกับเรื่องทั่วไป ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เช่น กำหนดเวลาทำงาน วันหยุด วันลา ตลอดจนการติดต่อประสานงานกับหน่วยราชการที่เกี่ยวข้อง

หมวดที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับสวัสดิการ

หมวดที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน

หมวดที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับเรื่องค่าตอบแทนการทำงานที่กำหนดไว้ในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน คือ เรื่องของค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด

หมวดที่ 5 เป็นคำถามเกี่ยวกับเรื่องการประสบอันตรายในการทำงานและเงินทดแทน

หมวดที่ 6 เป็นคำถามเกี่ยวกับการเลิกจ้างและเงินชดเชย

หมวดที่ 7 เป็นคำถามเกี่ยวกับการใช้แรงงานหญิงและเด็ก

หมวดที่ 8 เป็นคำถามเกี่ยวกับการใช้สิทธิตามกฎหมายของลูกจ้าง ในสถานประกอบการนี้

3.2 ฉบับที่ใช้สอบถามฝ่ายลูกจ้าง

ได้กำหนดคำถามลักษณะ ใกล้เคียงกับคำถามที่ใช้สัมภาษณ์ฝ่ายนาย-
จ้าง แต่ได้ดัดแปลงคำถามให้เหมาะสมกับการ ใช้สัมภาษณ์ลูกจ้าง เพื่อจะ ได้
ทราบข้อมูลเกี่ยวกับ

- สถานภาพของลูกจ้าง
- สภาพการทำงานของลูกจ้าง ในสถานประกอบการนั้น
- การ ได้รับสิทธิคามกฏหมายคุ้มครองแรงงาน
- ทัศนคติเกี่ยวกับกฏหมายคุ้มครองแรงงาน

คำถามที่ใช้ในแบบสัมภาษณ์ชุดนี้ จึง เป็นคำถามเกี่ยวกับสถานภาพ
ของลูกจ้างและการ ได้รับสิทธิคามกฏหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดให้ เป็น
หน้าที่ที่นายจ้างจะต้องปฏิบัติ และทัศนคติของลูกจ้าง เกี่ยวกับกฏหมายคุ้มครอง
แรงงาน โดยแบ่งออกเป็น 8 หมวด คือ

หมวดที่ 1 เป็นคำถามทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของลูกจ้าง
เช่น ค่าแห่งหน้าที่การงาน ฐานะ เศรษฐกิจ ระดับการศึกษา ลักษณะงานที่
ทำและคำถามที่เกี่ยวกับการ ได้รับสิทธิ คามกฏหมายคุ้มครองแรงงานกำหนด
ไว้พร้อมทั้งทัศนคติเกี่ยวกับกฏหมายคุ้มครองแรงงานเรื่องทั่ว ๆ ไป เช่น
กำหนดเวลาทำงาน วันหยุด วันลา ฯลฯ

หมวดที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับการ ได้รับสวัสดิการ ที่นาย-
จ้างจัดให้

หมวดที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับกฏหมายความปลอดภัยในการ
ทำงาน

หมวดที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับสิทธิในค่าตอบแทนการทำงาน
คามกฏหมายคุ้มครองแรงงาน คือ ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานใน
วันหยุด

หมวดที่ 5 เป็นคำถามเกี่ยวกับ สิทธิในการประสออันตราย
และ เจ็บป่วยจากการทำงานให้แก่ นายจ้าง และ เงินทดแทน



หมวดที่ 6 เป็นคำถามเกี่ยวกับการเลิกจ้างและเงินชดเชย

หมวดที่ 7 เป็นคำถามเกี่ยวกับการใช้แรงงานหญิงและเด็ก

หมวดที่ 8 เป็นคำถามเกี่ยวกับการใช้สิทธิต่าง ๆ ตามที่กฎหมายกำหนดไว้

3.3 ฉบับที่ใช้สัมภาษณ์พนักงานเจ้าหน้าที่

สำหรับการสัมภาษณ์พนักงานเจ้าหน้าที่ ผู้วิจัย ได้ดำเนินการสัมภาษณ์ตามหัวข้อที่กำหนดไว้ เพื่อทราบข้อมูลเกี่ยวกับ

- นโยบายด้านแรงงาน
- การบริหารแรงงาน
- การปฏิบัติงานด้านการให้ความคุ้มครองแรงงาน
- ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านตรวจแรงงาน
- อานาจหน้าที่ของพนักงานเจ้าหน้าที่

และ ได้กำหนดแบบสอบถามเพื่อทราบทัศนคติของพนักงานเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานในเรื่องต่าง ๆ โดยแบ่งออกเป็น 6 หมวด ดังนี้

หมวดที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับกำหนดเวลาทำงาน วันหยุด
วันลา

หมวดที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับสวัสดิการและความปลอดภัย
ในการทำงาน

หมวดที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับค่าตอบแทน ในการทำงาน
คือ ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด

หมวดที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับการประสบอันตราย และ
เงินทดแทน

หมวดที่ 5 เป็นคำถามเกี่ยวกับการเลิกจ้างและเงินชดเชย

หมวดที่ 6 เป็นคำถามเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานหญิงและเด็ก

4. การทดสอบเครื่องมือ (Pre-Test Questionnaire)

ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถามที่มีข้อคำถามชนิดปลายปิดและปลายเปิด ในบางส่วนรวม 2 ฉบับ คือ ฉบับสำหรับสอบถามฝ่ายนายจ้าง 1 ฉบับ และฉบับสำหรับสอบถามฝ่ายลูกจ้าง 1 ฉบับ ใช้สัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างที่เลือกไว้ 10 สถานประกอบการ แบ่งเป็นสถานประกอบการขนาดใหญ่ 2 แห่ง ขนาดกลาง 3 แห่งและขนาดเล็ก 5 แห่ง มีกลุ่มตัวอย่างฝ่ายนายจ้างสถานประกอบการละ 1 ราย ฝ่ายลูกจ้างสถานประกอบการละ 2 ราย (สถานประกอบการเดียวกับที่สัมภาษณ์ฝ่ายนายจ้าง) รวมเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสัมภาษณ์เพื่อทดสอบเบื้องต้น 30 ราย

หลังจากทดลองใช้ (Try Out) แบบสอบถามแล้ว ปรากฏว่าในการสร้างแบบสอบถามครั้งแรกที่นำไปทดสอบ มีคำถามบางข้อเข้าใจยาก ผู้ตอบไม่สามารถตอบได้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ จึงได้ดำเนินการแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถาม ตลอดจนจัดลำดับความต่อเนื่องของแบบสอบถามเสียใหม่ เพื่อให้เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ เหมาะสมที่จะใช้สัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างดังกล่าวมาแล้วในข้อ 3

5. ระยะเวลาที่ใช้ในการสัมภาษณ์

ในการดำเนินการทดสอบเบื้องต้นนั้น เนื่องจากแบบสอบถามยังไม่สมบูรณ์ (มีข้อความที่เข้าใจยาก) ดังกล่าวมาแล้ว จึงทำให้ต้องใช้เวลาในการสัมภาษณ์ลูกจ้างนายจ้างแต่ละรายประมาณ 1 ถึง 1 1/2 ชั่วโมง เพราะผู้สัมภาษณ์จะต้องอธิบาย ให้นายจ้าง ได้เข้าใจวัตถุประสงค์ของการทำวิจัยว่า มิได้เกี่ยวกับการตรวจสอบที่จะมีความผิด และได้รับโทษตามกฎหมาย แต่เป็นเพียงการขอทราบข้อมูลเพื่อประกอบการศึกษาวิจัยเท่านั้น ทางฝ่ายลูกจ้างก็ ไม่มีความรู้ความเข้าใจกฎหมายแรงงานเลย ทำให้ต้องใช้เวลามากเพื่ออธิบายให้เข้าใจก่อน ประกอบกับการติดต่อเพื่อเข้าสัมภาษณ์ในระยะแรกไม่สู้สะดวกนัก จึงปรากฏว่าในการสัมภาษณ์เพื่อทดสอบเบื้องต้น ประชากร

ตัวอย่าง 30 ราย จาก 10 สถานประกอบการ ต้องใช้เวลาในการสัมภาษณ์ถึง 9 วัน แต่ถ้ารวมระยะเวลาในการติดต่อ หรือบางวันไปแล้วนายจ้างยังไม่พร้อมที่จะให้สัมภาษณ์บ้าง ไม่มีเจ้าหน้าที่นำเข้าไปสัมภาษณ์บ้าง ฯลฯ จะเป็นระยะเวลาที่ใช้ไปทั้งสิ้นประมาณ 1 เดือนเศษ

ส่วนการสัมภาษณ์ในระยะหลังการทดสอบเบื้องต้น แม้จะได้มีการปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์ให้เข้าใจง่ายขึ้นแล้วก็ตาม แต่เนื่องจากเป็นแบบสอบถามเพื่อต้องการทราบถึงสภาพการทำงาน และการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานจึงจำเป็นต้องกำหนดคำถามต่าง ๆ ความหัวข้อที่สำคัญ ๆ ซึ่งเป็นเนื้อหาสาระของกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่จำเป็นต้องใช้เป็นหลักในการวิจัยนี้ จึงทำให้แบบสอบถามมีคำถามเป็นจำนวนมาก ค่อนข้างยาว ใช้เวลาในการสัมภาษณ์ รวมทั้งต้องอธิบายและทำความเข้าใจกับนายจ้างและลูกจ้างให้เข้าใจถึงจุดประสงค์ของการวิจัย และแนะนำให้ทราบถึงความรู้ทางกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ให้เพียงพอที่จะตอบคำถามได้ถึงรายละเอียด 1 ชั่วโมง รวมใช้เวลาในการสัมภาษณ์ประชากรทั้งสิ้น 368 ราย เป็นประชากรฝ่ายนายจ้าง 52 ราย และฝ่ายลูกจ้าง 316 ราย เป็นเวลา 30 วัน

สำหรับการสัมภาษณ์พนักงานเจ้าหน้าที่นั้น ส่วนใหญ่เป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจในบทบัญญัติของกฎหมายที่อยู่แล้ว จึงจัดส่งแบบสอบถามที่เกี่ยวกับทัศนคติของกฎหมายให้ตอบเองและสัมภาษณ์เพิ่มเติมในบางหัวข้อเท่านั้น จึงใช้เวลาไม่มากนักจะมีที่ต้องใช้เวลานานหน่อยก็เฉพาะบางรายที่ต้องทำความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของการวิจัยและการสัมภาษณ์ตามแบบสอบถามให้ทราบก่อน รวมตัวอย่างประชากรประเภทนี้ 11 ราย

6. วิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเรื่องนี้ ผู้เขียนได้ใช้สถิติเชิงบรรยาย คือ ความถี่และร้อยละ โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลตามประเภทของข้อความในแบบสอบถามดังนี้

(1) ส่วนของแบบสอบถาม ที่กำหนดคำตอบไว้เฉพาะเจาะจงแล้วจะรวบรวมเป็นตารางความถี่และร้อยละ

(2) ส่วนของแบบสอบถาม ที่ข้อความที่เป็นแบบปลายเปิดจะรวบรวมคำตอบ หรือความคิดเห็นเป็นหมวดหมู่ และนำเสนอในรูปแบบตารางความถี่และร้อยละ

ผลของการวิจัย

ผู้วิจัย ได้ดำเนินการวิจัยภาคสนาม ความแบบสัมภาษณ์ที่กำหนดขึ้น ข้อมูลที่วิเคราะห์แยกตามกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ 3 กลุ่ม คือกลุ่มนายจ้าง กลุ่มลูกจ้าง และกลุ่มพนักงานเจ้าหน้าที่ของรัฐ ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มนายจ้าง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มนายจ้าง ที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามฉบับฝ่ายนายจ้างซึ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับสถานภาพของนายจ้าง การปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และทัศนคติเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน แบ่งออกเป็น 8 หมวด ดังนี้

1. สถานภาพของนายจ้าง ในสถานประกอบการกลุ่มตัวอย่างมีลักษณะดังต่อไปนี้

1.1 นายจ้างที่สำรวจข้อมูลทั้งหมด 52 โรงงาน เป็นชาย 37 คน หญิง 15 คน มีตำแหน่งที่เป็นเจ้าของกิจการ 50.00 % ผู้จัดการโรงงาน 23.08 % และมีตำแหน่งบริหารอื่น เช่น ผู้อำนวยการฝ่ายบุคคล เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล หัวหน้าแผนก หัวหน้าฝ่ายที่ปรึกษาริชย์ ญาติที่เข้ามาช่วยดูแลงานอีก 26.92% ทั้งนี้ผู้ที่อยู่ในฐานะเจ้าของกิจการส่วนใหญ่จะเป็นเจ้าของสถานประกอบการขนาดเล็ก ส่วนผู้ที่เป็นผู้จัดการจำนวน 2 ใน 3 จะเป็นผู้จัดการซึ่งรับผิดชอบดูแลกิจการในโรงงานขนาดกลาง อายุของนายจ้างปรากฏว่า นายจ้างจำนวนครึ่งหนึ่งมีอายุระหว่าง 30-39 ปี อีก 25.00% มีอายุอยู่ระหว่าง 40-49 ปี ที่เหลือจะมีอายุน้อยกว่า 30 ปี และมากกว่า 50 ปี ในจำนวนใกล้เคียงกัน

สถานภาพปัจจุบันส่วนใหญ่ประมาณ 80.00% มีคู่สมรสอีก 20.00% เป็นโสด

1.2 ฐานะทางเศรษฐกิจของนายจ้าง จากกลุ่มตัวอย่างฝ่ายนายจ้างที่สัมภาษณ์แจ้งว่ามีรายได้อีกเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวนประมาณ

25.00% อีก 50.00% ไม่ยอมระบุนายได้ ส่วนนายจ้างที่เหลือ (25.00%) มีรายได้น้อยกว่า 10,000 บาท

ในจำนวนนายจ้างที่เป็นเจ้าของ และดำเนินกิจการเองนั้นส่วนใหญ่ไม่ได้เป็นเจ้าของสถานประกอบการหรือกิจการอื่นอีก มีเพียง 10.00% เท่านั้นซึ่งเป็นเจ้าของสถานประกอบการหรือกิจการขนาดกลางและขนาดเล็กอีก 1-2 แห่ง นอกจากสถานประกอบการที่เข้าไปสัมภาษณ์ ส่วนเจ้าของกิจการในสถานประกอบการขนาดใหญ่ และขนาดกลางบางสถานประกอบการคือ ประมาณร้อยละ 17.5 มีหุ้นส่วนในกิจการหรือสถานประกอบการอื่น

ค่าลงทุนของสถานประกอบการเมื่อแบ่งหมวดเป็นค่าก่อสร้าง ค่าที่ดิน และค่าใช้จ่ายอื่นเมื่อเริ่มค้นค่าเงินกิจการ ส่วนใหญ่นายจ้างจะตอบว่าประเมินไม่ได้มีนายจ้างเพียง 15 คน หรือ 28.84% ที่แจ้งราคาค่าก่อสร้าง (โดยประมาณ) ซึ่งจำแนกได้เป็นนายจ้างของสถานประกอบการขนาดใหญ่ 2 คน ระบุราคาไว้ว่ามากกว่า 10 ล้านบาท ส่วนนายจ้าง 4 คน ของสถานประกอบการขนาดกลางระบุราคาไว้ 2 แสนถึง 3 ล้านบาท สำหรับนายจ้างสถานประกอบการขนาดเล็ก 9 คน ระบุราคาไว้ 1 แสนถึง 1 ล้านบาท ในส่วนของค่าที่ดิน มีสถานประกอบการที่ซื้อกรรมสิทธิ์ที่ดินแจ้งราคาซื้อเพียง 8 แห่ง ระบุราคาประมาณ 1 ล้านถึง 100 ล้าน ส่วนโรงงานที่เช่าที่ดินเพื่อประกอบการซึ่งแจ้งราคาเช่าที่ดินมี 10 แห่ง ระบุราคาเช่าไว้ 150 บาทถึง 9,000 บาทต่อเดือน

สำหรับรายจ่ายของสถานประกอบการพบว่า นายจ้างไม่สามารถประเมินได้ 12 คน และแจ้งว่ารายจ่ายไม่แน่นอน 11 คน ผู้ที่แจ้งรายจ่ายของสถานประกอบการขนาดใหญ่ระบุว่ามากกว่า 1 ล้านบาทต่อเดือน สถานประกอบการขนาดกลางส่วนใหญ่จะแจ้งรายจ่าย 100,000-500,000 บาทต่อเดือน ส่วนสถานประกอบการขนาดเล็กจะแจ้งค่าใช้จ่ายประมาณ 150,000 บาทต่อเดือน

รายได้ของสถานประกอบการที่ผู้ประกอบการจำนวน 25 คน หรือ 48.08% แจ้งรายได้ของสถานประกอบการขนาดใหญ่ว่าอยู่ระหว่าง 500,000 บาท ถึงมากกว่า 1,000,000 บาทต่อเดือน สถานประกอบการขนาดกลางมีรายได้ระหว่าง 50,000-500,000 บาท ส่วนสถานประกอบการขนาดเล็กมีรายได้ประมาณ 50,000-200,000 บาทต่อเดือน ผู้ประกอบการที่แจ้งว่า

รายได้ไม่แน่นอนมี 12 คนหรือ 23.07% อีก 15 คน หรือ 28.84% แจ้งว่า
ประเมินรายได้ไม่ได้

โดยสรุปนายจ้าง 2 ราย หรือ 3.08% แจ้งว่ากิจการขาดทุน อีก
50 ราย หรือ 96.15% แจ้งว่ามีกำไรแต่ไม่แจ้งยอดกำไร 28 ราย หรือ
53.84% ที่เหลือ 22 ราย หรือ 42.30% แจ้งว่ามีกำไรดังนี้ สถานประกอบการ
การขนาดใหญ่ 4 แห่ง แจ้งว่ากำไรมากกว่า 300,000 บาทต่อเดือน และ
กำไรของสถานประกอบการขนาดกลางอยู่ระหว่าง 10,000-200,000 บาท
ต่อเดือน ส่วนสถานประกอบการขนาดเล็ก ได้กำไร 5,000-20,000 บาทต่อ
เดือน

1.3 ระดับการศึกษาและความรู้ เมื่อสำรวจเพื่อทราบความรู้
และระดับการศึกษาของนายจ้างค่อนข้างกระจายอยู่ในทุกระดับการศึกษา คือ
ระดับปริญญาตรี ปริญญาโท 23.08% อาชีวศึกษา 15.38% มัธยมศึกษา
32.69% และประถมศึกษา 25.00% ค่ากว่าระดับประถมศึกษาไม่มีเพียง 1 ราย
โดยเฉลี่ย จึงถือว่านายจ้างส่วนใหญ่มีความรู้

สำหรับด้านความรู้เกี่ยวกับกฎหมายของนายจ้างที่สำรวจ ได้พบว่า
นายจ้างประมาณครึ่งหนึ่งคิดว่าพอมีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายบ้าง โดยเฉพาะ
นายจ้างส่วนใหญ่มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายแรง
งานสัมพันธ์มากที่สุดคือ 96.15% รองลงมาคือ กฎหมายแพ่งและพาณิชย์และ
กฎหมายอาญา

1.4 ลักษณะของสถานประกอบการ เนื้อที่ของ โรงงานที่ประกอบ
กิจการมีขนาดแตกต่างกันอย่างมาก โรงงานขนาดใหญ่เกือบทุกแห่งจะมีเนื้อที่
มากกว่า 1 ไร่ ในขณะที่โรงงานขนาดกลางจะมีเนื้อที่ประมาณ 1-5 ไร่สำหรับ
โรงงานขนาดใหญ่ และขนาดกลางจะตั้งอยู่ในย่านอุตสาหกรรมส่วนโรงงาน
ขนาดเล็กจะตั้งอยู่ในย่านที่อยู่อาศัย หรือย่านอาคารพาณิชย์เป็นส่วนมาก

ลักษณะของอาคาร สถานประกอบการร้อยละ 68.75 เป็นตึก
ขนาด 1-3 ชั้น ส่วนสถานประกอบการขนาดเล็ก และขนาดกลางร้อยละ
1.25 เป็นเรือนไม้ขนาด 1-2 ชั้น และอาคารเหล่านี้จะมีทางเข้าออก 1-2
ทาง มีบันไดขึ้นลง 1-3 ทาง มีแสงสว่างและการระบายลมดี แต่ร้อยละ 25
ของสถานประกอบการเหล่านี้ ที่มีปัญหาเรื่องการระบายน้ำไม่ดี และจำนวน
ร้อยละ 9.62 ของสถานประกอบการที่เป็นตัวอย่าง ไม่มีบันไดหรือทางออก
ฉุกเฉิน

1.5 ประเภทของการประกอบการ การประกอบกิจการของกลุ่มตัวอย่างซึ่งกำหนดไว้เฉพาะประเภทกิจการอุตสาหกรรมนั้น ปรากฏว่าประกอบกิจการอุตสาหกรรมประเภทต่าง ๆ กัน คือ ทอผ้า ย้อมผ้า กลึง รีด คัดเหล็ก ผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ ผลิตภัณฑ์เฟอร์นิเจอร์ ฯลฯ ซึ่งส่วนใหญ่จะใช้เครื่องจักรชนิดต่าง ๆ กันและมีบางแห่งที่ไม่ได้ใช้เครื่องจักรในการประกอบการดังนี้คือ สถานประกอบการขนาดใหญ่และขนาดกลาง ส่วนใหญ่จะหากิจการที่ต้องใช้เครื่องจักร จำแนกประเภทเป็นเครื่องรีดเหล็ก คัดเหล็ก 2 สถานประกอบการ เครื่องปั๊ม เครื่องเชื่อม 2 สถานประกอบการ เครื่องปั้นดินเผา เครื่องทอ เครื่องย้อม 6 สถานประกอบการ เครื่องตัด เครื่องกลึง 3 สถานประกอบการและเครื่องจักรอื่น ๆ เช่น เครื่องพิมพ์ เครื่องไสไม้ 18 โรงงาน

1.6 การติดต่อประสานงานกับเจ้าหน้าที่ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การติดต่อประสานงานกับเจ้าหน้าที่ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของสถานประกอบการพบว่า สถานประกอบการขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ต้องติดต่อกับหน่วยงานอื่นมากน้อย ไม่เท่ากันคิดเป็นจำนวนหน่วยงานที่ต้องติดต่อกันโดยเฉลี่ยประมาณ 5 แห่ง 2-3 แห่ง และ 1 แห่ง ความสำคัญ หน่วยงานที่ต้องติดต่อกันมากที่สุด คือ กรมแรงงาน กรมโรงงาน สำนักงานสิ่งแวดล้อม และกรมอนามัย

สำหรับการเป็นสถานประกอบการที่ได้รับการตรวจตรา ให้ปฏิบัติตามกฎหมายจากพนักงานเจ้าหน้าที่ ปรากฏว่า สถานประกอบการขนาดเล็ก ร้อยละ 65.38 (17 แห่ง) ที่ไม่เคยมีเจ้าหน้าที่มาตรวจเลย สถานประกอบการขนาดกลาง ร้อยละ 68.75 เจ้าหน้าที่จากกรมแรงงานมาตรวจปีละ 1-2 ครั้ง ส่วนสถานประกอบการขนาดใหญ่ ร้อยละ 80 เจ้าหน้าที่จากกรมแรงงาน จะมาตรวจปีละ 1-3 ครั้ง

จากการสำรวจในเรื่องการตรวจตราของพนักงานเจ้าหน้าที่พบว่า นอกจากเจ้าหน้าที่จากกรมแรงงานแล้ว ยังปรากฏว่ามีเจ้าหน้าที่จากหน่วยงานอื่นมาตรวจอีก ดังนี้ คือ สถานประกอบการขนาดใหญ่ทุกแห่ง (100%) และขนาดกลาง ร้อยละ 43.75 มีเจ้าหน้าที่จากกรมโรงงาน กระทรวงอุตสาหกรรมมาตรวจแต่สถานประกอบการขนาดเล็ก ร้อยละ 30.77 เจ้าหน้าที่ที่มาตรวจคือ เจ้าหน้าที่สรรพากร อาเภอพระประแดง นอกจากนี้ก็จะมีหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการประกอบกิจการนั้น ๆ มาตรวจอีก ปีละ 1-2 ครั้ง เช่น เจ้าหน้าที่ป่าไม้ อาเภอพระประแดง จะตรวจสถานประกอบการที่ใช้ไม้ เป็นวัตถุดิบในสถานประกอบการนั้น

2. การปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

2.1 การจัดทำเอกสารสำคัญที่กฎหมายกำหนด

การจัดทำเอกสารสำคัญ ที่กฎหมายกำหนดให้ สถานประกอบการ ค้าง ๆ ต้องจัดทำไว้ คือ ระเบียบข้อบังคับในการทำงาน ทะเบียนลูกจ้าง และเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด บรากรกฎผลดังแสดงในตารางที่ 1 คือ สถานประกอบการขนาดเล็ก 18 แห่ง หรือร้อยละ 69.23 และสถานประกอบการขนาดกลาง 5 แห่ง หรือร้อยละ 31.25 ไม่ได้จัดทำทะเบียนลูกจ้างและระเบียบข้อบังคับในการทำงาน ส่วนเอกสารเกี่ยวกับการคำนวณ ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด สถานประกอบการขนาดเล็ก 22 แห่ง หรือร้อยละ 84.62 และสถานประกอบการขนาดกลาง 7 แห่ง หรือร้อยละ 43.75 ไม่ได้จัดทำ สำหรับสถานประกอบการขนาดใหญ่จัดทำเอกสารตามที่กฎหมายกำหนดไว้ครบถ้วนทุกแห่ง

ตารางที่ 1 การจัดทำเอกสารที่กฎหมายกำหนด

เอกสารที่กฎหมายกำหนด		ขนาดสถานประกอบการ			รวมจำนวน (แห่ง)	คิดเป็น ร้อยละ
		ใหญ่	กลาง	เล็ก		
ทะเบียนลูกจ้าง	จัดทำ	10	11	8	29	55.77
	ไม่ได้จัดทำ	-	5	18	23	44.23
รวม		10	16	26	52	100.00
ค่าจ้าง, ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด	จัดทำ	10	9	4	23	44.23
	ไม่ได้จัดทำ	-	7	22	29	55.77
รวม		10	16	26	52	100.00
ระเบียบข้อบังคับ การทำงาน	จัดทำ	10	11	8	29	55.77
	ไม่ได้จัดทำ	-	5	18	23	44.23
รวม		10	16	26	52	100.00

2.2 การกำหนดเวลาทำงาน เวลาพัก

2.2.1 กำหนดเวลาทำงานปกติ

ในเรื่องกำหนดเวลาทำงานปกตินี้ พบว่าสถานประกอบการ ขนาดเล็ก 12 แห่ง หรือ ร้อยละ 46.15 ไม่ได้กำหนดเวลาทำงานที่แน่นอนไว้ ในขณะที่สถานประกอบการขนาดกลาง 10 แห่งหรือร้อยละ 62.5 จะกำหนดเวลาทำงานที่แน่นอนไว้ (8.00-17.00 น.) ส่วนสถานประกอบการขนาดใหญ่จะแบ่งช่วง เวลาทำงานเป็นกะ มีกำหนดเวลาทำงานในแต่ละกะประมาณ 7-8 ชั่วโมง และสถานประกอบการส่วนใหญ่ คือ ร้อยละ 55.76 จะกำหนดเวลาทำงานปกติในแต่ละวันไว้ 7-8 ชั่วโมง รองลงมาคือร้อยละ 13.46 กำหนดไว้วันละ 8-10 ชั่วโมง วันละ 12 ชั่วโมง มีเพียงร้อยละ 7.69 และ ไม่กำหนดเวลาทำงานแน่นอนในแต่ละวัน ร้อยละ 30.76 ดังแสดงใน ตารางที่ 2



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 2 กำหนดเวลาทำงานปกติ

กำหนดเวลาทำงาน	ขนาดสถานประกอบการ			รวมจำนวน (แห่ง)	คิดเป็น ร้อยละ
	ใหญ่	กลาง	เล็ก		
3 กะ กะละ 8 ช.ม.	5	-	-	5	9.62
2 กะ	1	2	2	5	9.62
8.00-17.00	4	10	9	23	44.23
8.00-18.00	-	1	3	4	7.69
ไม่แน่นอน ตั้งแต่เช้าถึงเย็น	-	3	12	15	28.84
รวม	10	16	26	52	100.00
7-8 ช.ม.	9	10	9	28	53.85
9-10 ช.ม.	-	1	3	4	7.69
12 ช.ม.	-	2	2	4	7.69
ไม่แน่นอน	1	3	12	16	30.77
รวม	10	16	26	52	100.00

2.2.2 กำหนดเวลาพัก

กำหนดเวลาพักสำหรับการทำงาน ในแต่ละวันส่วนใหญ่คือ ร้อยละ 86.54 จะกำหนดตามกฎหมายคือวันละ 1 ชั่วโมง มีที่ไม่เขียนไปตามกฎหมายคือวันละครึ่งชั่วโมงเพียง 4 แห่ง คือ ร้อยละ 7.69 และในจำนวนนี้เป็นสถานประกอบการขนาดเล็ก 3 แห่ง ส่วนสถานประกอบการที่กำหนดเวลาพักไว้ให้มากกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้คือกำหนดให้พักวันละ 1 ชั่วโมงครึ่ง มี 3 แห่ง หรือร้อยละ 5.76 และ 2 แห่ง เป็นสถานประกอบการขนาดเล็ก คูตารางที่ 3 ประกอบ

ตารางที่ 3 กำหนดเวลาพัก

จำนวนชั่วโมงพักต่อวัน	ขนาดสถานประกอบการ			รวมจำนวน (แห่ง)	คิดเป็น ร้อยละ
	ใหญ่	กลาง	เล็ก		
1/2 ชม.	-	1	3	4	7.69
1 ชม.	10	14	21	45	86.54
1 1/2 ชม.	-	1	2	3	5.77
รวม	10	16	26	52	100.00

2.3 วันหยุด

การกำหนดวันหยุดให้แก่ลูกจ้างตามที่กฎหมายกำหนดไว้มีนายจ้างจ้างซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้จัดวันหยุดต่าง ๆ ให้แก่ลูกจ้างดังปรากฏในตารางที่ 4

2.3.1 วันหยุดประจำสัปดาห์ ส่วนใหญ่ คือ ร้อยละ 88.46 ได้จัดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์ ๗ ละ 1 วัน แต่มีบางแห่ง คือสถานประกอบการ

การชนวากลาง 1 แห่ง จัดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์เพียง เดือนละ 2 วัน และสถานประกอบการขนาดเล็ก 2 แห่ง จัดให้มีวันหยุดเดือนละ 2 วัน อีก 3 แห่ง ไม่ได้กำหนดวันหยุดไว้

ตารางที่ 4 วันหยุดประจำสัปดาห์

จำนวนวันหยุดประจำสัปดาห์	ขนาดสถานประกอบการ			รวมจำนวน (แห่ง)	คิดเป็น ร้อยละ
	ใหญ่	กลาง	เล็ก		
1 วัน	10	15	21	46	88.46
2 วัน	-	-	-	-	-
หยุดเดือนละ 2 วัน	-	1	2	3	5.77
ไม่ได้ระบุไว้ (ไม่ได้กำหนด)	-	-	3	3	5.77
รวม	10	16	26	52	100.00

2.3.2 วันหยุดประเพณี วันหยุดประเพณีที่จัดให้ลูกจ้างหยุดนั้น นายจ้างส่วนใหญ่ คือ ร้อยละ 59.62 จัดเป็นสถานประกอบการขนาดใหญ่ 6 แห่ง หรือร้อยละ 50.00 ขนาดกลาง 11 แห่ง หรือร้อยละ 68.75 และขนาดเล็ก 15 แห่ง หรือร้อยละ 57.69 จัดให้หยุดบิลละ 13 วันทำงาน สถานประกอบการอีกร้อยละ 17.31 ซึ่งเป็นสถานประกอบการขนาดกลาง 1 แห่ง และขนาดเล็ก 8 แห่ง ไม่ได้กำหนดวันหยุดประเพณีไว้แน่นอน และร้อยละ 21.15 กำหนดให้มีวันหยุดประเพณีมากกว่า ที่กฎหมายกำหนดไว้ ตั้งแต่ 14 วัน ถึง 20 วัน ดังแสดงในตารางที่ 5

ตารางที่ 1 จำนวนวันหยุดประเพณี

จำนวน ชุกประเพณี	ขนาดสถานประกอบการ			รวมจำนวน (แห่ง)	คิดเป็น ร้อยละ
	ใหญ่	กลาง	เล็ก		
1	-	-	1	1	1.92
3-1	5	11	15	31	59.62
1-1	2	2	-	4	7.69
วัน	1	1	1	3	5.77
วัน	2	-	-	2	3.85
1-1	-	1	-	1	1.92
20	-	-	1	1	1.92
ไม่ วัน	-	1	8	9	17.31
	10	16	26	52	100.00

2.3.3 วันหยุดพักผ่อนประจำปี ในเรื่องวันหยุดพักผ่อนประจำปีนั้น สถานประกอบการที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ที่จัดให้ลูกจ้างได้มีวันหยุดพักผ่อนประจำปี มีเพียงร้อยละ 63.46 ที่ไม่ได้จัดให้ลูกจ้างได้หยุดพักผ่อนประจำปีร้อยละ 36.54

สถานประกอบการที่จัดให้ลูกจ้างได้มีวันหยุดพักผ่อนประจำปี ได้กำหนดจำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้ลูกจ้างได้หยุดแตกต่างกันไปดังนี้คือ สถานประกอบการที่จัดให้ลูกจ้างหยุดปีละ 6 วันทางข้างมีจำนวน 11 แห่งหรือร้อยละ 21.15 เป็นสถานประกอบการขนาดใหญ่ 7 แห่ง หรือร้อยละ 70.00 ขนาดกลาง 3 แห่ง หรือร้อยละ 18.75 ขนาดเล็ก 1 แห่ง หรือร้อยละ

3.85 นอกจากนี้ นายจ้างจะจัดให้ลูกจ้างมีจำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปี ค่าง ๆ กัน ตั้งแต่ 3 วัน ไปจนถึง 15 วัน และมีบางรายจัดให้ตามโอกาส (คือ ไม่อาจระบุจำนวนวันที่แน่นอน ได้) ดังรายละเอียดที่แสดง ไว้ในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 จำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปี

จำนวนวันหยุด พักผ่อนประจำปี	ขนาดสถานประกอบการ			รวมจำนวน (แห่ง)	คิดเป็น ร้อยละ
	ใหญ่	กลาง	เล็ก		
3 วัน	-	-	1	1	1.92
4 วัน	-	1	3	4	7.69
6 วัน	7	3	1	11	21.15
7 วัน	1	2	3	6	11.54
6-14 วัน	2	-	-	2	3.85
15 วัน	-	-	1	1	1.92
ไม่เกิน 10 อาทิตย์	-	2	-	2	3.85
จัดให้ตามโอกาส	-	2	4	6	11.54
ไม่ได้จัดวันหยุดให้เลย	-	6	13	19	36.54
รวม	10	16	26	52	100.00

สำหรับเรื่องประเภทลูกจ้าง ที่ควรจะมีสิทธิได้รับ วันหยุดพักผ่อนประจำปี นั้น บปรากฏว่านายจ้างที่จัดให้ลูกจ้าง ได้หยุดพักผ่อนประจำปี จำนวน 29 ราย หรือร้อยละ 55.77 แบ่งเป็นนายจ้างในสถานประกอบการขนาดใหญ่ 7 แห่ง หรือร้อยละ 70.00 ขนาดกลาง 9 แห่ง หรือร้อยละ 58.25 และขนาดเล็ก 13 แห่ง หรือร้อยละ 50.00 ได้จัดให้เฉพาะลูกจ้างประจำ เท่านั้นที่มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ นอกจากนี้สถานประกอบการ 4 แห่ง หรือร้อยละ 7.69 แบ่งเป็นสถานประกอบการขนาดใหญ่ 3 แห่ง ขนาดกลาง 1 แห่ง จัดให้ลูกจ้างที่ทำงานมาครบ 1 ปีแล้วเท่านั้น ที่มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี แต่ลูกจ้างชั่วคราวและลูกจ้างที่ทำงานไม่ครบ 6 เดือน บปรากฏว่า ไม่มีนายจ้าง ซึ่งเป็นประชากรตัวอย่างคนใดเลย ที่จัดให้มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี ดังรายละเอียดปรากฏในตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ประเภทลูกจ้างที่มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี

ประเภทลูกจ้าง	ขนาดสถานประกอบการ			รวมจำนวน (แห่ง)	คิดเป็น ร้อยละ
	ใหญ่	กลาง	เล็ก		
ลูกจ้างประจำ	7	9	13	29	55.77
ลูกจ้างชั่วคราว	-	-	-	-	-
ลูกจ้างทำงานครบ 1 ปี	3	4	-	7	7.69
ลูกจ้างทำงานครบ 6 เดือน	-	-	-	-	-
ไม่ได้จัดวันหยุดให้ลูกจ้าง ประเภทใดเลย	-	6	13	19	36.54
รวม	10	16	26	52	100.00

2.4 วันลา หน้าที่ในการจัดวันลาให้แก่ลูกจ้าง อันเนื่องมาจาก เหตุลาป่วยและลาที่จั้น พบว่า

2.4.1 วันลาป่วย สถานประกอบการ 17 แห่ง หรือ ร้อยละ 60.71 ของสถานประกอบการที่ตอบแบบสอบถาม เป็นสถานประกอบการขนาดใหญ่อยุ่ร้อยละ 90.00 และขนาดกลางร้อยละ 50.00 กำหนดวันลาป่วยไว้ 30 วันต่อปี สถานประกอบการที่เหลือไม่ได้กำหนดวันลาป่วยไว้แน่นอน แต่จะให้ลาตามที่ป่วยจริง ตามใบรับรองแพทย์ หรือพิจารณาเป็นราย ๆ ไป แต่มีนายจ้างบางราย ให้เหตุผลที่ไม่ได้กำหนดวันลาป่วยไว้ให้ลูกจ้างว่า เนื่องจากลูกจ้างทั้งหมดเป็นลูกจ้างรายวัน คูตารางที่ 8 ประกอบ

ตารางที่ 8 จำนวนวันลาป่วย

จำนวนวันลาป่วยต่อปี	ขนาดสถานประกอบการ			รวมจำนวน (แห่ง)	คิดเป็น ร้อยละ
	ใหญ่	กลาง	เล็ก		
30 วัน	9	6	2	17	60.71
ตามใบรับรองแพทย์ และพิจารณาตามความ เหมาะสมเป็นราย ๆ	1	6	4	11	39.29
รวม	10	12	6	26	100.00

ส่วนการจ่ายค่าจ้างระหว่างลาป่วยนั้น สถานประกอบการ ขนาดใหญ่ทุกแห่ง สถานประกอบการขนาดกลางร้อยละ 41.67 ของสถานประกอบการที่ตอบแบบสอบถาม และขนาดเล็กร้อยละ 85.00 ของสถานประกอบการที่ตอบแบบสอบถามจ่ายค่าจ้างระหว่างลาป่วยให้ ทั้งนี้ จะจ่ายให้ 30 วัน หรือจ่ายให้จนกว่าจะหาย ในขณะที่สถานประกอบการขนาดกลาง 7 แห่ง หรือร้อยละ 58.33 จ่ายให้บางกรณี และสถานประกอบการขนาดเล็ก 3 แห่ง ไม่ได้จ่ายให้ ดังแสดงในตารางที่ 9

ตารางที่ 9 การจ่ายค่าจ้างในระหว่างลาป่วย

การจ่ายค่าจ้าง	ขนาดสถานประกอบการ			รวมจำนวน (แห่ง)	คิดเป็น ร้อยละ
	ใหญ่	กลาง	เล็ก		
จ่ายได้	10	5	17	32	76.19
ไม่ได้จ่ายให้	-	-	3	3	7.14
ไปแล้วแต่กรณี	-	7	-	7	16.67
รวม	10	12	20	42	100.00

2.4.2 วันลาพัก สำหรับการลาเพื่อ ไปปฏิบัติกิจธุระ ซึ่ง เรียกว่าการลาพักนั้น พบว่าสถานประกอบการที่กำหนดจำนวนวันลาพักไว้ให้มี เพียง 9 แห่ง หรือร้อยละ 19.16 ของผู้ตอบแบบสอบถามแบ่งเป็นสถาน ประกอบการขนาดใหญ่ 6 แห่ง ขนาดกลาง 2 แห่ง ขนาดเล็ก 1 แห่ง ทั้งนี้ จำนวนวันที่กำหนดอนุญาตให้ลาพักจะกำหนดไว้ตั้งแต่ 3 ถึง 30 วัน ในขณะที่ สถานประกอบการส่วนใหญ่คือ 38 แห่ง หรือร้อยละ 80.84 ของผู้ตอบแบบ สอบถาม ไม่ได้กำหนดวันลาพักไว้ให้ลูกจ้าง โดยแน่นอน แต่จะอนุญาตให้ลาพัก ได้เท่าที่จำเป็น หรือตามที่หัวหน้างานจะพิจารณาเห็นสมควร ซึ่งการที่ไม่ได้ กำหนดวันลาพัก ไว้ให้ลูกจ้าง โดยแน่นอนนั้น ก็ เพราะส่วนใหญ่ลูกจ้างจะ ไม่นิยม ลาพัก แต่จะใช้สิทธิลาป่วยแทน และมีนายจ้างอีกจำนวนหนึ่งตอบว่าไม่ได้เข้ม งวดในการลาป่วยนัก ดังรายละเอียดความตารางที่ 10

ตารางที่ 10 การลาภิจ

การลาภิจ		ขนาดสถานประกอบการ			รวมจำนวน (แห่ง)	คิดเป็น ร้อยละ
		ใหญ่	กลาง	เล็ก		
นายจ้างกำหนด วันลาภิจไว้	3 วัน	1	-	-	1	2.13
	5 วัน	1	-	-	1	2.13
	6 วัน	1	-	1	2	4.26
	7 วัน	1	-	-	1	2.13
	10 วัน	1	-	-	1	2.13
	30 วัน	1	2	-	2	6.38
นายจ้างไม่ได้ กำหนดวันลาภิจ ไว้ให้แก่	ให้แก่ที่จำเป็น	-	6	9	15	31.91
	ตามที่หัวหน้า พิจารณา	-	5	11	16	34.04
	ไม่ได้เข้มงวด	-	3	4	7	14.89
รวม		6	16	25	47	100.00

2.5 การจัดสวัสดิการ สวัสดิการที่นายจ้าง ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง จัดให้แก่ลูกจ้างนี้ แยกเป็น

2.5.1 สวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด สำหรับสวัสดิการ ตามที่กฎหมายกำหนด ไว้ปรากฏว่า

ห้องน้ำห้องส้วม สถานประกอบการทั้งหมดจัดให้ลูกจ้าง โดย สถานประกอบการขนาดเล็กและขนาดกลางรวม 35 แห่ง จะจัดห้องน้ำห้อง ส้วมไว้ 1-3 ที่ ส่วนสถานประกอบการขนาดใหญ่จะจัดห้องน้ำและห้องส้วมไว้ หลายที่ และมีสถานประกอบการขนาดใหญ่ 7 แห่ง จัดแยกห้องน้ำชายหญิงไว้ ต่างหากจากกัน

สภาพห้องน้ำของสถานประกอบการ 19 แห่งคิดเป็นร้อยละ 36.54 เป็นสถานประกอบการขนาดใหญ่ 6 แห่ง ขนาดกลาง 5 แห่ง และขนาดเล็ก 8 แห่ง สะอาดอีก 32 แห่ง หรือร้อยละ 61.54 เป็นห้องน้ำของสถานประกอบการขนาดใหญ่ 3 แห่ง ขนาดกลาง 11 แห่ง และขนาดเล็ก 18 แห่ง สะอาดพอใช้ สถานประกอบการที่ห้องน้ำสะอาดจะมีสภาพห้องส้วมสะอาดเพียง 18 แห่ง หรือร้อยละ 34.62 เท่านั้น ส่วนที่เหลืออีก 33 แห่ง สภาพห้องส้วมพอใช้ได้ ทั้งนี้สภาพห้องน้ำห้องส้วมที่สะอาดหรือพอใช้ได้มีปนกันอยู่ในสถานประกอบการทั้ง 3 ขนาด ดูตารางที่ 11,12,13,14

ตารางที่ 11 จำนวนห้องน้ำ

จำนวนห้องน้ำ	ขนาดสถานประกอบการ			รวมจำนวน (แห่ง)	คิดเป็น ร้อยละ
	ใหญ่	กลาง	เล็ก		
1 ที่	-	2	13	15	28.85
2 ที่	-	4	8	12	23.08
3 ที่	-	4	4	8	15.38
4-5 ที่	3	4	-	7	13.46
ห้องแยกชายหญิง	7	2	1	10	19.23
รวม	10	16	26	52	100.00

ตารางที่ 12 สภาพห้องน้ำ

สภาพห้องน้ำ	ขนาดสถานประกอบการ			รวมจำนวน (แห่ง)	คิดเป็น ร้อยละ
	ใหญ่	กลาง	เล็ก		
สะอาดดี	6	5	8	19	36.54
สาปรก	1	-	-	1	1.92
พอใช้ได้	3	11	18	31	61.54
รวม	10	16	26	52	100.00

ตารางที่ 13 จำนวนห้องส้วม

จำนวนห้องส้วม	ขนาดสถานประกอบการ			รวมจำนวน (แห่ง)	คิดเป็น ร้อยละ
	ใหญ่	กลาง	เล็ก		
1 ที่	-	-	11	11	21.16
2 ที่	-	3	13	16	30.77
3 ที่	-	6	2	8	15.38
4 ที่	1	3	-	4	7.69
5-6 ที่	2	3	-	5	9.62
มาก	7	1	-	8	15.38
รวม	10	16	26	52	100.00

ตารางที่ 14 สภาพห้องส้วม

สภาพห้องส้วม	ขนาดสถานประกอบการ			รวมจำนวน (แห่ง)	คิดเป็น ร้อยละ
	ใหญ่	กลาง	เล็ก		
สะอาดก็	5	5	8	18	34.62
สาปรก	1	-	-	1	1.92
พอใช้ได้	4	11	18	33	63.46
รวม	10	16	26	52	100.00

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

น้ำดื่มทุกสถานประกอบการจกน้ำดื่มไว้ให้ลูกจ้างอย่างน้อย 1 ที่
สถานประกอบการขนาดกลาง 7 แห่งหรือร้อยละ 13.46 จะจกไว้ให้ 2-4ที่
ส่วนสถานประกอบการขนาดใหญ่ 8 แห่ง หรือร้อยละ 80.00 ของสถาน
ประกอบการขนาดใหญ่จกน้ำดื่มไว้ให้มากกว่า 5 ที่

ประเภทน้ำดื่มที่จกไว้ในสถานประกอบการ 25 แห่ง หรือร้อยละ
45.45 เป็นเครื่องหาน้ำเย็น สถานประกอบการที่เหลือจก น้ำแช่เย็น
น้ำประปา น้ำกรอง หรือน้ำฝน ไว้ให้ตามปริมาณจำนวนสถานประกอบการจาก
มาก ไปหาน้อยตั้งแต่ 11 แห่ง ถึง 4 แห่ง คังตารางที่ 15 และ 16

ตารางที่ 15 จำนวนน้ำดื่ม

จำนวนน้ำดื่ม	ขนาดสถานประกอบการ			รวมจำนวน (แห่ง)	คิดเป็น ร้อยละ
	ใหญ่	กลาง	เล็ก		
1 ที่	1	9	24	34	65.38
2 ที่	-	3	2	5	9.62
3-4 ที่	1	4	-	5	9.62
5-10 ที่	3	-	-	3	5.77
มาก	5	-	-	5	9.62
รวม	10	16	26	52	100.00

ตารางที่ 16 ประเภทน้ำดื่ม

ประเภทน้ำดื่ม	ขนาดสถานประกอบการ			รวมจำนวน (แห่ง)	คิดเป็น ร้อยละ
	ใหญ่	กลาง	เล็ก		
เครื่องทำน้ำเย็น	6	9	10	25	45.45
น้ำประปา	1	4	4	9	16.25
น้ำฝน	1	1	2	4	7.27
น้ำโพลาริส	-	2	3	5	9.09
น้ำแร่เย็น	2	2	7	11	20.00
น้ำบาดาล	1	-	-	1	1.83
รวม	11	18	26	55	100.00

หมายเหตุ คอบได้มากกว่า 1 ข้อ

การรักษาพยาบาล การรักษาพยาบาลทั่วไปสถานประกอบการเกือบทุกแห่งคือ ร้อยละ 92.59 ให้สวัสดิการรักษายาบาลแก่ตัวลูกจ้าง โดยสถานประกอบการ 34 แห่ง จำแนกเป็นสถานประกอบการขนาดใหญ่ 5 แห่ง ขนาดกลาง 9 แห่ง และขนาดเล็ก 20 แห่ง จะออกค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลให้ทั้งหมดภายในวงเงิน 5,000-7,000 บาท อีก 13 แห่ง ออกให้บางส่วน สถานประกอบการที่เหลือจะจัดยาหรือมีห้องพยาบาลให้ ทั้งนี้สถานประกอบการทั้ง 3 ขนาด รวมจำนวนมากกว่าครึ่ง คือ 30 แห่ง เป็นสถานประกอบการขนาดใหญ่ 7 แห่ง ขนาดกลาง 13 แห่ง และขนาดเล็ก 10 แห่ง ให้ลูกจ้างไปรักษาพยาบาล ณ สถานพยาบาลที่นายจ้างกำหนดไว้ อีก 6 แห่ง ให้ไปรักษาเฉพาะโรงพยาบาลของรัฐ ที่เหลืออีก 19 แห่ง ซึ่ง

ส่วนใหญ่เป็นสถานประกอบการขนาดเล็ก ไม่ได้กำหนดสถานที่รักษาพยาบาล
 ดังแสดงไว้ในตารางที่ 17, 18, 19

ตารางที่ 17 การให้สวัสดิการด้านรักษาพยาบาล

สวัสดิการรักษาพยาบาล	ขนาดสถานประกอบการ			รวมจำนวน (แห่ง)	คิดเป็น ร้อยละ
	ใหญ่	กลาง	เล็ก		
ไม่ได้ออกค่าใช้จ่ายให้เลย	1	2	1	4	7.02
ออกค่าใช้จ่ายให้หมดใน วงเงิน 5,000-7,000.-	5	9	20	34	59.65
ออกให้บางส่วน	4	6	3	13	22.80
มีฯ ห้องพยาบาลบริการ	4	2	-	6	20.53
รวม	14	19	24	57	100.00

หมายเหตุ คอบได้มากกว่า 1 ค่าตอบ

สถาบันวิทยบริการ
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 18 สถานที่ที่ให้ไปรักษาพยาบาล

สถานที่รักษาพยาบาล	ขนาดสถานประกอบการ			รวมจำนวน (แห่ง)	คิดเป็น ร้อยละ
	ใหญ่	กลาง	เล็ก		
เฉพาะที่นายจ้างกำหนด	6	13	4	23	41.81
เฉพาะโรงพยาบาลของรัฐ	3	1	2	6	10.91
ที่ไหนก็ได้	1	4	14	19	34.55
ส่งต่อโรงพยาบาลที่กำหนดไว้	1	-	6	7	12.73
รวม	11	18	26	55	100.00

ตารางที่ 19 บุคคลที่มีสิทธิได้รับสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล

บุคคลที่มีสิทธิรับการรักษาพยาบาล	ขนาดสถานประกอบการ			รวมจำนวน (แห่ง)	คิดเป็น ร้อยละ
	ใหญ่	กลาง	เล็ก		
ตัวสุ่งจ้าง	10	16	24	50	92.59
คู่สมรส	1	-	1	2	3.71
บุตรยังไม่บรรลุนิติภาวะ	-	-	1	1	1.85
บิดามารดา	1	-	-	1	1.85
รวม	12	16	26	54	100.00

2.5.2 สวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด

นอกจากสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด และสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดไว้ ปรากฏว่านายจ้างซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง ยังได้จัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากกฎหมายไว้ในเรื่องดังต่อไปนี้คือ

ที่หัตถอาชีพ สถานประกอบการที่จัดที่หัตถอาชีพให้ลูกจ้างมี 37 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 71.15 จำแนกเป็นสถานประกอบการขนาดใหญ่ร้อยละ 60.00 ขนาดกลางร้อยละ 81.25 และขนาดเล็กร้อยละ 69.23 ห้องพักที่สถานประกอบการขนาดกลาง และขนาดเล็กจัดให้ส่วนใหญ่มิมีขนาดเล็กผู้พักได้เพียง 2-3 คน หรือ 4-5 คน ส่วนสถานประกอบการขนาดใหญ่จะจัดที่พักเป็นห้องขนาดใหญ่มีความจุได้มากกว่า 5 คนขึ้นไป

สภาพห้องพักร้อยละ 83.78 สะอาด มีแสงสว่าง โปร่ง อากาศถ่ายเทได้ดี ที่เหลือเป็นสถานประกอบการขนาดกลาง และขนาดเล็ก 2-3 แห่ง สกปรก มีคืบ อดู้อู แต่ห้องพักซึ่งมีมุ้งลวด และเครื่องใช้ในการนอนสำหรับลูกจ้างมีเพียงร้อยละ 58.76 เท่านั้น จำแนกเป็นสถานประกอบการขนาดใหญ่ร้อยละ 30.00 ขนาดกลางร้อยละ 53.85 และขนาดเล็ก 61.11 (ดูรายละเอียดที่แสดงไว้ในตารางที่ 20, 21)

สถาบันวิจัยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 20 ที่หักอาศัย

ที่หัก	จำนวน ผู้อาศัย ห้องละคน	ขนาด ห้อง	ประตูลูก หน้าต่าง (บาน)	ขนาด สถานประกอบการ			รวมจำนวน (แห่ง)	คิดเป็น ร้อยละ
				ใหญ่	กลาง	เล็ก		
จัดให้	2-3	2x2.5 ถึง 6x6	ประตูลูก 1-3 หน้าต่าง 1-2	-	4	10	14	28.92
	4-5	4x5 ถึง 5x10	ประตูลูก 1-2 หน้าต่าง 2-8	2	3	4	9	17.31
	5-10	5x6 ถึง 4x8	ประตูลูก 1 หน้าต่าง 5-6	1	2	2	5	9.62
	>10	6x36	ประตูลูก 1 หน้าต่าง 28	2	3	-	5	9.62
	ครอบ ครัว	4x6	ประตูลูก 1 หน้าต่าง 4	1	1	2	4	7.69
ไม่ได้จัดที่หักให้				4	3	8	15	28.95
รวม				10	16	28	52	100.00

ตารางที่ 21 สภาพห้องพัก

สภาพห้องพัก		ขนาดสถานประกอบการ			รวมจำนวน (แห่ง)	คิดเป็น ร้อยละ
		ใหญ่	กลาง	เล็ก		
ความสะอาด	สะอาด	5	10	16	31	83.78
	สกปรก	1	3	2	6	16.22
รวม		6	13	18	37	100.00
มุงลาด	มี	5	8	8	21	56.76
	ไม่มี	1	5	10	16	43.24
รวม		6	13	18	37	100.00
แสง	มีทั้ง อดุ๊ก	-	2	4	6	16.22
	โปร่งอากาศ ถ่ายเทดี	6	11	14	31	83.78
รวม		6	13	18	37	100.00
เครื่องใช้ ในอาคาร	มี	3	7	11	21	56.76
	ไม่มี	3	6	7	16	43.24
รวม		6	13	18	37	100.00

อาหาร สำหรับสวัสดิการในเรื่องอาหารปรากฏว่า สถานประกอบการที่จัดอาหารให้ลูกจ้างมี 27 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 51.92 แบ่งเป็นสถานประกอบการขนาดใหญ่ร้อยละ 40 ขนาดกลางร้อยละ 43.75 และขนาดเล็กร้อยละ 61.54 อาหารที่จัดให้จะจัดให้วันละ 3-4 มื้อ ประกอบด้วย ข้าวต้ม และกับ 2-4 อย่าง ดังแสดงในตารางที่ 22

ตารางที่ 22 สวัสดิการด้านอาหาร

อาหารสำหรับลูกจ้าง		ขนาดสถานประกอบการ			รวมจำนวน (แห่ง)	คิดเป็น ร้อยละ
		ใหญ่	กลาง	เล็ก		
ไฟให้จัดให้		6	9	10	25	48.08
จัดให้	ข้าวกับ 2-3 อย่าง 4 มื้อ	1	2	1	4	7.69
	ข้าวกับ 3-4 อย่าง 3 มื้อ	-	3	11	14	26.92
	ข้าวหรือ ซ้อกับเอง 3-4 มื้อ	3	2	2	7	13.46
	ข้าวกับ 3 อย่าง 1 มื้อกลางวัน	-	-	1	1	1.92
	ให้อาหารสารค่ากับ คนละ 15 บาท/วัน	-	-	1	1	1.92
	รวม	10	16	26	52	100.00

สวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดไว้นอกจากที่หักภาษีและอาหารแล้วยังปรากฏว่าสถานประกอบการทั้ง 3 ขนาดจัดสวัสดิการไว้ให้ในลักษณะคล้ายกันคือสวัสดิการด้านการเงินจำแนกเป็นเงินพิเศษ เงินรางวัล สถานประกอบการประกอบการ 28 แห่ง แบ่งเป็นขนาดใหญ่ 10 แห่ง ขนาดกลาง 8 แห่ง และขนาดเล็ก 10 แห่ง ได้จัดให้อีก 7 แห่ง จัดเงินช่วยเหลือเงินยืมเป็นสวัสดิการ สวัสดิการอันคับรองลงมาที่สถานประกอบการขนาดใหญ่ 10 แห่ง ขนาดกลาง 2 แห่ง และขนาดเล็ก 4 แห่ง จัดให้คือ เครื่องแบบ เสื้อผ้า รองเท้า หมวก ถุงมือ นอกจากนี้ สถานประกอบการบางแห่งจัดสวัสดิการด้านสหนาการ เช่น กีฬา และบริการรถรับส่งให้ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นสถานประกอบการขนาดใหญ่สถานประกอบการที่เหลืออีก 15 แห่ง หรือร้อยละ 28.85 คือ สถานประกอบการขนาดกลาง 8 แห่ง และขนาดเล็ก 7 แห่ง ไม่ได้จัดสวัสดิการอื่นให้เป็นพิเศษนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดดังปรากฏในตารางที่ 23

ตารางที่ 23 สวัสดิการอื่นนอกจากที่กฎหมายกำหนด

สวัสดิการอื่น ๆ	ขนาดสถานประกอบการ			รวมจำนวน (แห่ง)	คิดเป็น ร้อยละ
	ใหญ่	กลาง	เล็ก		
นายจ้างที่จัดสวัสดิการให้ แบ่งเป็น	10	12	15	37	71.15
เครื่องแก่งตัว	10	2	4	16	
เงินพิเศษ, เงินรางวัล	10	8	10	28	
เงินช่วยเหลือ, เงินยืม	2	3	2	7	
อาหาร	4	6	13	23	
ที่พัก	6	12	15	33	
สหนาการ	3	5	1	9	
นายจ้าง ไม่ได้จัดให้	-	8	7	15	28.85
รวม	10	20	22	52	100.00



2.6 ความปลอดภัยในการทำงาน

จากการสำรวจสถานประกอบการที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง พบว่า สาเหตุของอันตรายจากการทำงานส่วนใหญ่ คือ ร้อยละ 56.82 เกิดจากตัวของลูกจ้างเอง เช่น ประมาทในขณะที่สาเหตุของอันตราย ซึ่งอาจจะเกิดจากฝ่ายนายจ้าง ประชากรตัวอย่างฝ่ายนายจ้างตอบว่าไม่มีเลย ส่วนสาเหตุของอันตรายที่เกิดจากเครื่องมือ เครื่องจักร ร้อยละ 31.82 เช่น เครื่องจักรหนีบนิ้ว หนีบมือ ดังแสดงในตารางที่ 24

ตารางที่ 24 สาเหตุของอันตรายจากการทำงาน

สาเหตุของอันตราย/เจ็บป่วย	ขนาดสถานประกอบการ			รวมจำนวน (แห่ง)	คิดเป็น ร้อยละ
	ใหญ่	กลาง	เล็ก		
เกิดจากตัวของลูกจ้าง	8	11	6	25	56.82
เกิดจากตัวนายจ้าง	-	-	-	-	-
เกิดจากเครื่องมือ เครื่องจักร	7	5	2	14	31.82
อื่น ๆ เกิดจากความประมาท	2	3	-	5	11.36
รวม	17	19	8	44	100.00

สำหรับการปฏิบัติหน้าที่ความกฏหมาย เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานของนายจ้างกลุ่มตัวอย่าง จำแนกออก เป็นการปฏิบัติตามกฏหมายเกี่ยวกับการจัดเครื่องป้องกันอันตรายส่วนบุคคล เครื่องป้องกันอันตรายเกี่ยวกับตัว เครื่องจักร เครื่องมือ การป้องกันอันตรายเกี่ยวกับภาวะแวดล้อม คือ แสง-สว่าง เสียง กลิ่น ควัน ความร้อน ฝุ่นละออง ก๊าซ หรือสารเคมีและการจัดเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับความปลอดภัย ปรากฏว่า

2.6.1 การจกเครื่องป้องกันอันตรายส่วนบุคคล สถานประกอบการขนาดใหญ่ 1 แห่ง ขนาดกลาง 6 แห่ง และขนาดเล็ก 19 แห่ง รวม 26 แห่ง ไม่ได้จกเครื่องป้องกันอันตรายส่วนบุคคลไว้ให้ ที่เหลือนายจ้างได้จกเครื่องป้องกันอันตรายส่วนบุคคลไว้ให้ชนิดต่าง ๆ กัน ตามประเภทของงาน ดังรายละเอียดในตารางที่ 25

ตารางที่ 25 การจกเครื่องป้องกันอันตรายส่วนบุคคล

เครื่องป้องกันอันตราย		ขนาดสถานประกอบการ			รวมจำนวน (แห่ง)	คิดเป็นร้อยละ
		ใหญ่	กลาง	เล็ก		
ไม่ได้จกให้		1	6	19	26	32.50
จก ไว้	แว่นตากันแสง	7	2	1	10	12.50
	ชูคอหู	6	-	-	6	7.50
	ที่ปิดจมูก	4	4	1	9	11.25
	ถุงมือ ถุงเท้า รองเท้า	7	8	5	20	25.00
	หมวก เข็มขัดนิรภัย	4	-	-	4	5.00
	หน้ากาก	2	3	-	5	6.25
รวม		31	23	26	80	100.00

การใช้เครื่องป้องกันอันตรายที่จกให้นี้ ลูกจ้างเกือบทั้งหมดคือร้อยละ 92.31 ได้ใช้เครื่องป้องกันอันตราย ส่วนบุคคลที่นายจ้างจกให้มีเพียง 2 แห่ง ที่นายจ้างตอบว่าลูกจ้างไม่ได้ใช้ เนื่องจากไม่สะดวก

2.6.2 การจัดเครื่องป้องกันอันตรายที่จะเกิดจากเครื่องจักร

เครื่องป้องกันอันตราย ที่อาจเกิดจากตัวเครื่องจักรโดยตรงนั้น บปรากฏว่ามีนายจ้างที่จัดเครื่องป้องกันเครื่องจักรทำงานเพียง 2 สถานประกอบการเท่านั้น เป็นสถานประกอบการขนาดใหญ่ และขนาดเล็กขนาดละ 1 แห่ง และที่จัดเครื่องดับเพลิงไว้ให้มีเพียง 5 แห่ง เป็นสถานประกอบการขนาดกลาง 2 แห่ง และขนาดใหญ่ 3 แห่ง และตอบว่าไม่ได้จัดให้ 8 แห่ง เป็นสถานประกอบการขนาดใหญ่ 2 แห่ง ขนาดกลาง 1 แห่ง ขนาดเล็ก 5 แห่ง นอกนั้นไม่ตอบ

2.6.3 การจัดเครื่องป้องกันอันตราย เกี่ยวกับภาวะแวดล้อม เครื่องป้องกันอันตรายเกี่ยวกับภาวะแวดล้อมในการทำงาน คือ แสงสว่าง เสียง ความร้อน กลิ่น ฝุ่น คิว้น ละออง ก๊าซ สารเคมี บปรากฏว่านายจ้างในสถานประกอบการขนาดใหญ่ส่วนมากจะจัดไว้ให้เกิดครบแก่สถานประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็กจัดให้บ้าง ทั้งรายละเอียดในตารางที่ 26

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 26 การจัดเครื่องป้องกันอันตรายเกี่ยวกับภาวะแวดล้อม

การจัดเครื่องป้องกันอันตราย		ขนาดสถานประกอบการ			รวมจำนวน (แห่ง)	คิดเป็น ร้อยละ
		ใหญ่	กลาง	เล็ก		
จากแสงสว่าง	ไม่ได้จัดให้	2	6	5	13	56.52
	จัดให้	5	3	2	10	43.48
รวม		7	9	7	23	100.00
จากเสียง	ไม่ได้จัดให้	2	7	7	16	64.00
	จัดให้	7	2	-	9	36.00
รวม		9	9	7	25	100.00
จากความ ร้อน	ไม่ได้จัดให้	3	4	5	12	46.15
	จัดให้	6	5	3	14	53.85
รวม		9	9	8	26	100.00
จากกลิ่น	ไม่ได้จัดให้	2	8	5	15	60.00
	จัดให้	6	2	2	10	40.00
รวม		8	10	7	25	100.00
จากฝุ่น ละออง ก๊าซ สารเคมี	ไม่ได้จัดให้	-	7	4	11	37.93
	จัดให้	10	5	3	18	62.07
รวม		10	12	7	29	100.00

2.6.4 การจัดเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน

เจ้าหน้าที่เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานที่กฎหมายกำหนดให้จัดไว้ นั้น ส่วนใหญ่ไม่ได้จัดไว้ให้คือ ร้อยละ 75.00 ที่จัดไว้มีแค่สถานประกอบการขนาดใหญ่ ซึ่งจะมีเพียงสถานประกอบการละ 1-2 คนเท่านั้น

2.7 การจ่ายค่าตอบแทนการทำงาน การปฏิบัติตามกฎหมายของ นายจ้าง เกี่ยวกับเรื่องการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด หนาว

2.7.1 ค่าจ้าง

จากการสำรวจพบว่าการจ่ายค่าจ้างของนายจ้างให้ลูกจ้าง ยังเป็นไปอย่าง ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย โดยเฉพาะในเรื่องอัตราค่าจ้าง ค่าจ้าง ที่ปรากฏว่ายิ่งต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำอยู่มาก และกำหนดอัตราที่แตกต่างกับสำหรับลูกจ้างที่เป็นชาย หญิง และ เด็ก ดังนี้

เด็ก อัตราค่าจ้างของลูกจ้าง ที่เป็นเด็กในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็กมีเพียง 6 แห่ง ที่ใช้แรงงานเด็ก ได้จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างที่เป็นเด็กค่าสุดวันละ 23 บาท และสูงสุดวันละ 60 บาท

หญิง อัตราค่าจ้างของลูกจ้าง ที่เป็นหญิง ได้รับค่าสุดวันละ 20 บาท และสูงสุดวันละ 247 บาท

ชาย อัตราค่าจ้างของลูกจ้างที่เป็นชายที่ได้รับค่าสุดวันละ 12 บาท และสูงสุดวันละ 329 บาท

ทั้งนี้ อัตราค่าจ้างต่ำสุดคือ อัตราค่าจ้างของสถานประกอบการขนาดเล็ก ดังรายละเอียดปรากฏในตารางที่ 27

ตารางที่ 27 อัตราค่าจ้างที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง

อัตราค่าจ้างต่อวัน	ขนาดสถานประกอบการ			รวมจำนวน (แห่ง)	คิดเป็น ร้อยละ	
	ใหญ่	กลาง	เล็ก			
หญิง	ต่ำกว่ากฎหมาย	-	-	-	-	
	ค่าต่ำกว่ากฎหมาย (20-75 บาท)	6	13	6	25	73.53
	สูงกว่ากฎหมาย (80-247 บาท)	4	3	2	9	26.47
รวม	10	16	8	34	100.00	
ชาย	ต่ำกว่ากฎหมาย	-	-	-	-	
	ค่าต่ำกว่ากฎหมาย (12-76 บาท)	6	15	18	39	82.98
	สูงกว่ากฎหมาย (79-329 บาท)	4	1	3	8	17.02
รวม	10	16	21	47	100.00	
เด็ก	ต่ำกว่ากฎหมาย	-	-	-	-	
	ค่าต่ำกว่ากฎหมาย (23-60 บาท)	-	5	1	6	100.00
	สูงกว่ากฎหมาย	-	-	-	-	-
รวม	-	5	1	6	100.00	

2.7.2 ค่าล่วงเวลา

เรื่องการจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้างนี้ สถานประกอบการ 31 แห่ง หรือร้อยละ 58.62 ที่จ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้างในอัตราที่แตกต่างกัน กล่าวคือสถานประกอบการขนาดเล็กที่จ่ายค่าล่วงเวลา 13 แห่งนี้ 5 แห่ง จะเหมาะจ่ายค่าล่วงเวลาให้ 3 เท่า จ่ายให้ เป็นรายชั่วโมง ๗ ละ 15 บาท ที่เหลือจะจ่ายให้ในอัตรา ครึ่งถึง 2 เท่าของค่าจ้าง สถานประกอบการขนาดกลาง 10 แห่ง จ่ายค่าล่วงเวลาในอัตราที่ต่างกันคือ บางแห่งกำหนดว่าทางานล่วงเวลา 3 ชั่วโมง จ่ายให้ครึ่งเท่าของค่าจ้าง บางแห่งจ่าย 2/3 ถึง 1 1/2 หรือ 1.5 เท่าของค่าจ้าง ส่วนสถานประกอบการขนาดใหญ่จ่ายค่าล่วงเวลาให้ดังนี้ 7 แห่ง จ่ายให้ 1 1/2 หรือ 1.5 เท่าของค่าจ้างอีก 1 แห่ง จ่ายให้ 2 เท่าของค่าจ้าง รายละเอียดแสดงในตารางที่ 28

สถาบันวิทยบริการ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 28 อัตราค่าล่วงเวลาที่นายจ้างจ่ายให้

อัตราค่าล่วง เวลาต่อ ชั่วโมง	ขนาดสถานประกอบการ			รวมจำนวน (แห่ง)	คิดเป็น ร้อยละ
	ใหญ่	กลาง	เล็ก		
1/2 เท่าของค่าจ้างปกติ	-	-	1	1	3.23
2/3 เท่าของค่าจ้างปกติ	1	1	-	2	6.45
1 เท่าของค่าจ้างปกติ	-	1	-	1	3.23
1.5 เท่าของค่าจ้างปกติ	7	7	2	16	51.61
2 เท่าของค่าจ้างปกติ	-	-	1	1	3.23
15 บาทของค่าจ้างปกติ	-	-	3	3	9.68
3 ชั่วโมงให้ 1/2 เท่าของค่าจ้างปกติ	-	-	1	1	3.23
3 ชั่วโมงให้ 1/2 วัน	-	1	-	1	3.23
เหมาจ่าย	-	-	5	5	16.13
รวม	8	10	13	31	100.00

2.7.3 ค่าทำงานในวันหยุด

การจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง นายจ้างที่คอบแบบสอบถาม ซึ่งมีการทำงานในวันหยุด และจ่ายค่าทำงานในวันหยุด ให้แก่ลูกจ้างรวม 36 แห่ง หรือร้อยละ 69.23 เป็นสถานประกอบการขนาดใหญ่ 8 แห่ง จ่ายอัตราค่าทำงานในวันหยุดให้แตกต่างกัน บางแห่งจ่ายให้ 1-1/2 เท่าของค่าจ้าง อีก 4 แห่ง จ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้อัตรา 2 เท่าของค่าจ้าง และ 3 แห่ง จ่ายให้ในอัตรา 3 เท่าของค่าจ้าง สถานประกอบการขนาดกลาง 7 แห่งจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้ในอัตรา 1-2 เท่าของค่าจ้าง ส่วนสถานประกอบการขนาดเล็ก 21 แห่งเหม่าจ่ายมี 2 แห่ง ที่จ่ายให้ 2 เท่าของค่าจ้างมี 12 แห่ง จ่ายให้ 3 เท่ามี 3 แห่ง นอกนั้นจ่ายให้เป็นรายเดือนบ้าง จ่ายให้ค่อนสั้นมีบ้าง รวมกับเงินเดือนบ้าง คังรายละเอียดครบถ้วนในตารางที่ 29

ตารางที่ 29 การจ่ายค่าทำงานในวันหยุด

อัตราการจ่ายค่าทำงานในวันหยุดต่อชั่วโมง		ขนาดสถานประกอบการ			รวมจำนวน (แห่ง)	คิดเป็นร้อยละ
		ใหญ่	กลาง	เล็ก		
1 - 1.5 เท่า		1	2	-	3	8.33
2 เท่า		4	5	3	12	33.33
3 เท่า		3	-	-	3	8.33
อื่น ๆ	จ่ายเป็นเดือน	-	-	6	6	16.67
	เหม่าจ่าย	-	-	2	2	5.56
	จ่ายสั้นปี	-	-	2	2	5.56
	ไม่แน่นอน	-	-	2	2	5.56
	รวมไม่เงินเดือน	-	-	6	6	16.67
รวม		8	7	21	36	100.00

2.8 การประสบอันตรายและเงินทดแทน จากสถานประกอบการ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 52 แห่ง ปรากฏว่าเป็นสถานประกอบการที่เคยมีการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน 30 แห่ง หรือร้อยละ 57.69 โดยเกิดเหตุแห่งละ 1-5 ครั้ง สถานประกอบการที่ไม่เคยประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงานมี 22 แห่ง หรือร้อยละ 42.31 ดังรายละเอียดในตารางที่ 30

ตารางที่ 30 การประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยที่เกิดจากการทำงาน

การประสบอันตรายหรือ เจ็บป่วยจากการทำงาน		ขนาดสถานประกอบการ			รวมจำนวน (แห่ง)	คิดเป็น ร้อยละ
		ใหญ่	กลาง	เล็ก		
เคยเกิดขึ้น	จำนวน 1 ครั้ง	2	5	2	9	
	" 2-3 ครั้ง	-	3	2	5	
	" 4-5 ครั้ง	4	-	1	5	
	หลายครั้ง	4	5	2	11	
รวม		10	13	7	30	57.69
ไม่เคยเกิดขึ้น		-	6	19	22	42.31
รวม		10	16	26	52	100.00

เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน มีผลให้ลูกจ้างไม่สามารถทำงาน ได้ร้อยละ 56.41 และอวัยวะในการทำงานได้รับอันตราย (หัก, ขาด) ร้อยละ 39.46 และตาย 2 ราย ด้านการให้การรักษายามาลเมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน นายจ้างจะให้ลูกจ้างไปรับการรักษาพยาบาลทันทีที่โรงพยาบาลประกอบการณ์ขนาดใหญ่ 9 แห่ง ขนาดกลาง 11 แห่ง และขนาดเล็ก 7 แห่ง รวมเป็น 27 แห่ง หากไปรักษา

เองและจ่ายเงินทดแทนให้ตามกฎหมาย อีก 3 แห่ง เป็นสถานประกอบการขนาดกลาง 1 แห่ง และขนาดเล็ก 2 แห่ง ให้ไปรักษาแล้วจ่ายเงินค่ารักษาพยาบาลและค่าทำขวัญให้

สำหรับสถานประกอบการขนาดใหญ่และขนาดกลางที่ลงทะเบียนไว้กับสำนักงานกองทุนเงินทดแทน จะแจ้งให้สำนักงานกองทุนเงินทดแทนทราบถึงการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยของลูกจ้าง

หลังจากลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย แล้วนายจ้างยังคงให้ทำงานต่อไปตามเดิมมีสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็ก 2-3 แห่ง ที่ลูกจ้างลาออกเอง รายละเอียดปรากฏในตารางที่ 31, 32, 33

ตารางที่ 31 ผลจากการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย

ผลการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย		ขนาดสถานประกอบการ			รวมจำนวน (แห่ง)	คิดเป็นร้อยละ
		ใหญ่	กลาง	เล็ก		
ไม่สามารถทำงานได้	3-4 วัน	-	2	2	4	
	7 วัน	-	2	1	3	
	30 วัน	6	3	2	11	
	พักยาวเกิน	1	3	-	4	
รวม		7	10	5	22	56.41
สูญเสียอวัยวะคือ	นิ้วมือขาด	4	4	2	10	
	แขนหัก	2	1	-	3	
	ขาหัก	1	1	-	2	
รวม		7	6	2	15	38.46
ตาย		2	-	-	2	5.18
รวม		16	16	7	39	100.00

ตารางที่ 32 การให้ความช่วยเหลือของนายจ้างหลังการประสบอันตรายฯ

การให้ความช่วยเหลือ ของนายจ้าง	ขนาดสถานประกอบการ			รวมจำนวน (แห่ง)	คิดเป็น ร้อยละ
	ใหญ่	กลาง	เล็ก		
จ่ายเงินทดแทนตามกฎหมาย	8	11	8	27	56.25
จ่ายค่ารักษาพยาบาลและ ค่าทำขวัญ	1	2	-	3	6.25
แจ้งกองทุนเงินทดแทน	10	6	-	16	33.33
กรณีตายจ่าย อื่น ๆ ค่าทำศพ	1	-	-	1	2.08
บริษัทประกันจ่าย ค่ารักษาพยาบาล	-	-	1	1	2.08
รวม	20	19	9	4	100.00

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 33 การให้การรักษาพยาบาล

การให้การรักษาพยาบาล	ขนาดสถานประกอบการ			รวมจำนวน (แห่ง)	คิดเป็น ร้อยละ
	ใหญ่	กลาง	เล็ก		
หาไปรักษาเอง	9	11	7	27	81.82
จ่ายค่ารักษาพยาบาลให้	-	1	2	3	9.09
จัดให้รักษาพยาบาลส่ง	1	2	-	3	9.09
รวม	10	14	9	33	100.00

กองทุนเงินทดแทน นายจ้างที่ส่งเงินสมทบค่อสำนักงานกองทุนเงินทดแทนหรือเป็นสมาชิกของสำนักงานกองทุนเงินทดแทนมีเพียงร้อยละ 42.31 และที่ไม่ได้ส่งเงินสมทบหรือไม่ได้เป็นสมาชิกของสำนักงานกองทุนเงินทดแทนมี 4 สถานประกอบการซึ่งเป็นสถานประกอบการขนาดกลางทั้งหมด อันเนื่องมาจากเหตุผลต่าง ๆ กัน คือ มีแค่ลูกจ้างรายวันบ้าง มีสวัสดิการที่อยู่นับว่าบ้างงานไม่มีอันตรายบ้าง และบางแห่งแจ้งว่ากำลังคิดจะส่งเงินสมทบค่อสำนักงานกองทุนเงินทดแทน

2.9 การเลิกจ้างและเงินชดเชย การปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้างกลุ่มตัวอย่าง เกี่ยวกับเรื่องการจ่ายเงินชดเชยให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้างร้อยละ 32.69 หรือ 17แห่งเท่านั้นที่จ่ายค่าชดเชยให้โดยสถานประกอบการขนาดใหญ่ 9 แห่ง ขนาดกลาง 3 แห่ง จ่ายให้ในอัตราตามที่กฎหมายกำหนด สถานประกอบการขนาดเล็ก 1 แห่งจ่ายค่าชดเชยให้ 1 เดือน และสถานประกอบการขนาดใหญ่ 1 แห่ง ขนาดกลาง 2 แห่ง ขนาดเล็ก 1 แห่งจ่ายค่าชดเชยให้ โดยพิจารณาจากความสามารถและระยะเวลาการทำงาน สถานประกอบการที่ไม่ได้จ่ายค่าชดเชยให้ มีจำนวน 35 แห่ง หรือร้อยละ 67.31 เป็นสถานประกอบการขนาดกลาง 10 แห่ง ขนาดเล็ก 23 แห่ง เพราะลูกจ้างลาออกเองและสถานประกอบการขนาดกลาง 1 แห่ง ขนาดเล็ก

1 แห่ง ลูกจ้างถูกเลิกจ้างในขณะที่อายุการทำงานยังไม่ครบเกณฑ์ที่จะได้รับรับค่าชดเชยตามกฎหมาย รายละเอียดแสดงในตารางที่ 34

ตารางที่ 34 การจ่ายเงินชดเชย

การจ่ายเงินชดเชย		ขนาดสถานประกอบการ			รวมจำนวน (แห่ง)	คิดเป็นร้อยละ
		ใหญ่	กลาง	เล็ก		
จ่ายให้	จ่ายให้ 1 เดือน	-	-	1	1	
	พิจารณาความ สามารถและระยะเวลา การทำงาน	1	2	1	4	
	ตามกฎหมายแรงงาน	9	3	-	12	
รวม		10	5	2	17	32.69
ไม่ได้ จ่ายให้ เพราะ	ลาออกเอง	-	10	23	33	
	อายุการทำงานไม่ครบ	-	1	1	2	
รวม		-	11	24	35	67.31
รวม		10	16	26	52	100.00

2.10 การใช้แรงงานหญิงและเด็ก การปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้างเกี่ยวกับการใช้แรงงานหญิงและเด็ก บรากรกว่า

2.10.1 การใช้แรงงานหญิง สถานประกอบการที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ไม่มีลูกจ้างหญิง หรือมีแต่ลูกจ้างหญิงยังเป็นโสดอยู่ 27 แห่ง จำแนกเป็นสถานประกอบการขนาดกลาง 8 แห่ง และขนาดเล็ก 19 แห่ง

สำหรับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างหญิง ได้ปฏิบัติเกี่ยวกับแรงงานหญิงในเรื่อง

- กำหนดเวลาทำงานปกติ

กำหนดเวลาทำงานปกติหรือจำนวนการกำหนดให้หญิงทำในแต่ละวัน ทั้งนี้ สถานประกอบการส่วนใหญ่ คือ ร้อยละ 98.08 กำหนดให้หญิงทำงานไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน ยกเว้นสถานประกอบการขนาดใหญ่เพียงแห่งเดียวที่ให้หญิงทำงานวันละ 7 ชั่วโมง (ตารางที่ 35)

ตารางที่ 35 จำนวนชั่วโมงทำงานของหญิงต่อวัน

จำนวนชั่วโมงทำงาน ของหญิงต่อวัน	ขนาดสถานประกอบการ			รวมจำนวน (แห่ง)	คิดเป็น ร้อยละ
	ใหญ่	กลาง	เล็ก		
ไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน	9	8	7	24	98.08
ไม่เกิน 7 ชั่วโมงต่อวัน	1	-	-	1	1.92
รวม	10	8	7	25	100.00

- ลักษณะงานและตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน

สำหรับเรื่องลักษณะและตำแหน่งหน้าที่ในการทำงานของหญิงปรากฏว่าสถานประกอบการที่มีคนงานหญิงทำงานให้ล้าคอบเกี่ยวกับเรื่องเรื่องนี้ว่า คนงานหญิงส่วนใหญ่ทำงานในตำแหน่งคนงานมากที่สุด โดยเฉพาะสถานประกอบการขนาดใหญ่บางแห่งมีจำนวนคนงานที่เป็นหญิงถึง 2,000 คน รองลงมาคือตำแหน่งประจำแผนกซึ่งมีมากกว่าร้อยละ สำหรับตำแหน่งหัวหน้าคนงานมีเพียง 12 คนและตำแหน่งผู้จัดการมีเพียง 4 คนเท่านั้น โดยลักษณะงานที่คนงานหญิงทำ ส่วนใหญ่จะเป็นงานเบา ๆ และงานละเอียด หรืองานที่ต้องทำในสำนักงาน และงานที่มีลักษณะเป็นงานบ้าน เช่น ทำความสะอาด เป็นต้น

- การลาคลอดบุตร

เกี่ยวกับสิทธิในการลาคลอดบุตรของลูกจ้างหญิง นายจ้าง
 ของสถานประกอบการที่มีลูกจ้างหญิงทำงาน 25 สถานประกอบการ โดยแบ่ง
 เป็นสถานประกอบการขนาดใหญ่ 10 แห่ง ขนาดกลาง 8 แห่ง และขนาด
 เล็ก 7 แห่ง ส่วนใหญ่คือร้อยละ 80.00 หรือ 20 แห่ง เป็นสถานประกอบการ
 ขนาดใหญ่ 10 แห่ง ขนาดกลาง 6 แห่ง และขนาดเล็ก 4 แห่ง จัดให้
 ลูกจ้าง ได้มีวันลาคลอด โดยสถานประกอบการขนาดใหญ่ 9 แห่ง จัดให้ลูกจ้าง
 ได้ลาคลอดและจ่ายค่าจ้างให้ 30 วัน อีก 1 แห่ง ให้ลาคลอด และจ่ายค่า
 จ้างในระหว่างลาคลอดให้ 60 วัน สถานประกอบการขนาดกลาง 5 แห่ง ให้
 ลาคลอดและจ่ายค่าจ้างในระหว่างลาให้ 30 วัน อีกหนึ่งแห่งให้ลาคลอดแต่
 ไม่จ่ายค่าจ้างให้ และสถานประกอบการขนาดเล็ก 2 แห่ง ให้ลาคลอดและ
 จ่ายค่าจ้างระหว่างลาให้ 30 วัน

สำหรับสถานประกอบการที่ไม่ได้จัดวันลาคลอดให้ 5 แห่ง
 คือ สถานประกอบการขนาดกลาง 2 แห่ง ขนาดเล็ก 3 แห่ง นั้นให้เหตุผลที่
 ไม่ได้จัดวันลาคลอดไว้ว่า เนื่องจากลูกจ้างยังเป็นโสดอยู่บ้าง ลูกจ้างมีอายุการ
 การทำงานน้อยบ้าง ส่วนใหญ่ลูกจ้างจึงลาออกเมื่อจะคลอด , คลอดเสร็จแล้ว
 จึงกลับมาสมัครทำงานใหม่ (ทั้งปรากฏในตารางที่ 36)

สถาบันวิทยบริการ
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 36 สิทธิการลาคลอด

สิทธิการลาคลอด		ขนาดสถานประกอบการ			รวมจำนวน (แห่ง)	คิดเป็น ร้อยละ
		ใหญ่	กลาง	เล็ก		
นายจ้าง จักวันลา คลอดให้ และ	จ่ายค่าจ้างให้ 30 วัน	9	5	2	16	
	จ่ายค่าจ้างให้ 60 วัน	1	-	-	1	
	ไม่ได้จ่ายค่าจ้างให้	-	1	-	1	
รวม		10	6	2	20	80.00
ไม่ได้จักวันลาคลอดให้		-	2	3	5	20.00
รวม		10	8	7	25	100.00

หลังจากลูกจ้างหญิงลาคลอดแล้ว ส่วนใหญ่คือร้อยละ 70.00 หรือ 14 แห่ง แบ่งเป็นสถานประกอบการขนาดใหญ่ 10 แห่ง ขนาดกลาง 2 แห่ง และขนาดเล็ก 2 แห่ง ลูกจ้าง ได้กลับเข้าทำงานตามปกติหลังจากลาคลอดแล้ว ที่เหลือคือลูกจ้างของสถานประกอบการขนาดกลาง 2 แห่ง ไม่ได้กลับเข้ามาทำงานอีกและอีก 2 แห่งกลับเข้ามาทำงานหลังจากเลี้ยงลูก โศแล้ว ดังแสดงไว้ในตารางที่ 37

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 37 การกลับเข้าทำงานหลังคลอด

การกลับเข้าทำงานหลังคลอด	ขนาดสถานประกอบการ			รวมจำนวน (แห่ง)	คิดเป็น ร้อยละ
	ใหญ่	กลาง	เล็ก		
กลับเข้าทำงานปกติ	10	2	2	14	70.00
กลับเข้าทำงานหลังจากสุกโตแล้ว	-	2	-	2	10.00
ไม่ได้กลับเข้าทำงาน	-	4	-	4	20.00
รวม	10	8	2	20	100.00

- การพิจารณาเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ให้เป็นการชั่วคราว

นอกจากสิทธิ์เกี่ยวกับการลาคลอด สำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ดังกล่าวมาแล้ว นายจ้างบางรายยังได้พิจารณาเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่การงานให้แก่ลูกจ้างที่เป็นหญิงมีครรภ์ เพื่อความปลอดภัยด้วย 18 แห่ง แบ่งเป็นสถานประกอบการขนาดใหญ่ 6 แห่ง ขนาดกลาง 8 แห่ง ขนาดเล็ก 4 แห่ง นอกนั้นให้ทำงานตามเดิม ดังแสดงในตารางที่ 38

ตารางที่ 38 การเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ให้เป็นการชั่วคราว

การเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ให้เป็นการชั่วคราว	ขนาดสถานประกอบการ			รวมจำนวน (แห่ง)	คิดเป็น ร้อยละ
	ใหญ่	กลาง	เล็ก		
เปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ให้	6	8	4	18	72.00
ให้ทำงานปกติ	4	-	3	7	28.00
รวม	10	8	7	25	100.00

ตารางที่ 39 การใช้สิทธิร้องเรียน

การใช้สิทธิร้องเรียน	ขนาดสถานประกอบการ			รวมจำนวน (แห่ง)	คิดเป็น ร้อยละ
	ใหญ่	กลาง	เล็ก		
เคยร้องเรียน	5	5	-	10	19.23
ไม่เคยร้องเรียน	5	11	26	42	80.77
รวม	10	16	26	52	100.00

- ข้อพิพาทแรงงาน

เมื่อสอบถามประชากรตัวอย่างถึง เรื่องการเกิดข้อพิพาทแรงงานในสถานประกอบการ ปรากฏว่าสถานประกอบการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบเพียง 50 แห่ง โดยมีเพียง 7 สถานประกอบการเท่านั้นที่เคยมีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้น แบ่งเป็นสถานประกอบการขนาดใหญ่ 4 แห่ง ขนาดกลาง 3 แห่ง และเคยเกิดขึ้นแห่งละตั้งแต่ 1-4 ครั้ง อีก 43 แห่ง ไม่เคยมีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้นเลย

สำหรับสถานประกอบการ ที่มีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้นนั้น ส่วนใหญ่จะเนื่องมาจากปัญหาเกี่ยวกับค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และ เงินบำเหน็จมากที่สุด รองลงมาคือสวัสดิการ ระเบียบวินัยในการทำงานวันหยุดวันลา กำหนดเวลาทำงาน และความปลอดภัยในการทำงานตามลำดับ

และข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นนั้น ส่วนใหญ่จะยุติลงได้ โดยการเจรจาตกลงกันเองระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างมากที่สุด รองลงมายุติลงได้หลังจากลูกจ้างใช้สิทธิยื่นคำฟ้องแล้ว และมีเพียง 2 ราย เท่านั้นที่ข้อ

ค่าจ้าง สำหรับเรื่องค่าจ้างของแรงงานหญิงนั้น ได้กล่าวไว้ในข้อ 2.7.1 แล้ว

2.10.2 การใช้แรงงานเด็ก เนื่องจากนายจ้างซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง มีการใช้แรงงานเด็กเพียง 6 แห่ง ดังกล่าวมาแล้วเท่านั้น นายจ้างส่วนใหญ่จึง ไม่อาจให้รายละเอียดเกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็ก ได้ แต่จะแสดงทัศนคติเกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็ก ไว้ซึ่งจะกล่าวต่อไป

สำหรับนายจ้างที่ใช้แรงงานเด็ก ได้ตอบคำถามเกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็ก ในเรื่องกำหนดเวลาทำงานปกติเท่ากับของแรงงานหญิง และอัตราค่าจ้างของ เด็ก เป็น ไปดังที่กล่าวมาแล้ว ในข้อ 2.7.1

2.11 นายจ้างของสถานประกอบการที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้ให้ข้อเท็จจริง เกี่ยวกับปัญหาข้อพิพาทและการร้อง เรียงของลูกจ้างในสถานประกอบการว่า

การร้อง เรียง สถานประกอบการที่เคยมีลูกจ้างร้อง เรียง คือ สถานประกอบการขนาดใหญ่ 5 แห่ง และสถานประกอบการขนาดกลาง 5 แห่ง หรือร้อยละ 38.46 โดยลูกจ้างของสถานประกอบการ 6 แห่ง ไปร้อง เรียงต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ของกรมแรงงานและลูกจ้างของสถานประกอบการขนาดใหญ่ 4 แห่ง เคยไปร้อง เรียงต่อศาลแรงงาน เรื่องที่ไปร้อง เรียงมากน้อยเรียงตามลำดับคือ เงินชดเชย ค่าจ้าง สวัสดิการ ค่าล่วง เวลา ค่าทำงานในวันหยุด และความปลอดภัยในการทำงาน ผลของการร้อง เรียงปรากฏว่าระดับระงอม และจัดให้ตามที่กฎหมายกำหนดลูกจ้างกลับเข้าทำงานตามเดิม มีลูกจ้างของสถานประกอบการขนาดกลางเพียง 2 แห่ง ที่ลาออกจากงานไป ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 39

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 39 การใช้สิทธิร้องเรียน

การใช้สิทธิร้องเรียน	ขนาดสถานประกอบการ			รวมจำนวน (แห่ง)	คิดเป็น ร้อยละ
	ใหญ่	กลาง	เล็ก		
เลขร้องเรียน	5	5	-	10	19.23
ไม่เลขร้องเรียน	5	11	26	42	80.77
รวม	10	16	26	52	100.00

- ข้อพิพาทแรงงาน

เมื่อสอบถามประชากรตัวอย่างถึง เรื่องการเกิดข้อพิพาทแรงงานในสถานประกอบการ บปรากฏว่าสถานประกอบการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบเพียง 50 แห่ง โดยมีเพียง 7 สถานประกอบการเท่านั้นที่เคยมีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้น แบ่งเป็นสถานประกอบการขนาดใหญ่ 4 แห่ง ขนาดกลาง 3 แห่ง และเคยเกิดขึ้นแห่งละตั้งแต่ 1-4 ครั้ง อีก 43 แห่ง ไม่เคยมีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้นเลย

สำหรับสถานประกอบการ ที่มีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้นนั้น ส่วนใหญ่จะเนื่องมาจากปัญหาเกี่ยวกับกฎระเบียบจ้าง ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และ เงินบำเหน็จมากที่สุด รองลงมาคือสวัสดิการ ระเบียบวินัยในการทำงานวันหยุดวันลา กำหนดเวลาทำงาน และความปลอดภัยในการทำงานตามลำดับ

และข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นนั้น ส่วนใหญ่จะยุติลงได้โดยการเจรจาตกลงกันเองระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างมากที่สุด รองลงมายุติลงได้หลังจากลูกจ้างใช้สิทธิยื่นคำฟ้องแล้ว และมีเพียง 2 ราย เท่านั้นที่ข้อ

พิพาทแรงงาน ที่เกิดขึ้นยุติลง ได้จากผลการไกล่เกลี่ยของพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน

ทั้งนี้ นายจ้างซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างยังให้ความเห็นต่อไปว่า หลังจากข้อพิพาทแรงงานยุติลงแล้วรู้สึกว่าคุณภาพการจ้างงานในสถานประกอบการดีขึ้น

3. หัสนคติเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน

นายจ้างที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แสดงทัศนคติเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานในเรื่องต่าง ๆ ไว้ดังนี้ คือ

3.1 กำหนดเวลาทำงานและเวลาพัก

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำหนดเวลาทำงานของลูกจ้างในแต่ละวันนั้น นายจ้างร้อยละ 94.23 เห็นว่าควรกำหนดเวลาทำงานปกติไว้ไม่ควรเกินวันละ 8 ชั่วโมง และกำหนดเวลาพักนายจ้างร้อยละ 98.08 เห็นว่าความถี่ที่เหมาะสมกำหนดไว้ในปัจจุบันนี้คือ ไม่น้อยกว่าวันละ 1 ชั่วโมงนั้นก็แล้ว ทั้งแสดงในตารางที่ 40, 41

ตารางที่ 40 กำหนดเวลาทำงานที่เหมาะสม

กำหนดเวลาทำงานต่อวัน	ขนาดสถานประกอบการ			รวมจำนวน (แห่ง)	คิดเป็น ร้อยละ
	ใหญ่	กลาง	เล็ก		
ไม่เกิน 9 ชม.	-	2	-	2	3.85
ไม่เกิน 8 ชม.	9	14	26	49	94.23
ไม่เกิน 7 ชม.	1	-	-	1	1.92
รวม	10	16	26	52	100.00

ตารางที่ 41 กำหนดเวลาพักที่เหมาะสม

กำหนดเวลาพัต่อวัน	ขนาดสถานประกอบการ			รวมจำนวน (แห่ง)	คิดเป็น ร้อยละ
	ใหญ่	กลาง	เล็ก		
ไม่น้อยกว่าวันละ 1 ชั่วโมง	10	15	26	51	98.08
ควรเป็นไปตามสภาพและ ลักษณะงาน	-	1	-	1	1.92
รวม	10	16	26	52	100.00

3.2 วันหยุด ความคิดเห็นเกี่ยวกับวันหยุดของนายจ้าง กลุ่มตัวอย่าง ปรากฏว่า

3.2.1 วันหยุดประจำสัปดาห์ นั้น นายจ้างเกือบทั้งหมดคือร้อยละ 98.15 เห็นว่าเหมาะสมดีแล้ว มีนายจ้างในสถานประกอบการขนาดกลาง 1 ราย ที่มีความเห็นว่าควรให้หยุดเหมือนราชการ คือ หยุด 2 วันใน 1 สัปดาห์เช่นเดียวกับสถานประกอบการขนาดเล็ก

3.2.2 วันหยุดประเพณี ความเห็นเกี่ยวกับวันหยุดประเพณีนายจ้าง เกือบทั้งหมด เห็นว่าจำนวนวันหยุดประเพณีตามที่กฎหมายกำหนดไว้ในปัจจุบันนี้ดีแล้ว มีนายจ้างเพียงรายเดียวซึ่งเป็นนายจ้างของสถานประกอบการขนาดกลางที่เห็นว่าควรกำหนดให้น้อยกว่าปัจจุบัน

3.2.3 แต่เมื่อถามถึงการหยุดชดเชย ในวันทำงานถัดไปอีกหนึ่งวัน ถ้าวันหยุดประเพณีตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ นายจ้างร้อยละ 78.85 ซึ่งเป็นนายจ้างของสถานประกอบการขนาดใหญ่ 100% ขนาดกลางร้อยละ 68.75 และขนาดเล็กร้อยละ 76.92 เห็นด้วย แต่นายจ้างอีกร้อยละ 19.23 เห็นว่าไม่ควรหยุดชดเชย เพราะลูกจ้างได้รับค่าจ้างอยู่แล้ว

แต่บางรายให้เหตุผลว่า ควรพิจารณาว่าวันหยุดประเพณีนั้น มีความสำคัญ
แค่ไหน ดังแสดงในตารางที่ 42

ตารางที่ 42 การหยุดชดเชย

การหยุดชดเชย	ขนาดสถานประกอบการ			รวมจำนวน (แห่ง)	คิดเป็น ร้อยละ
	ใหญ่	กลาง	เล็ก		
ควรหยุดชดเชย	10	11	20	41	71.85
ไม่ควรหยุดชดเชย	-	4	6	10	19.23
ควรพิจารณาตามความ สำคัญของวันหยุดประเพณี	-	1	-	1	1.92
รวม	10	16	26	52	100.00

3.2.4 วันหยุดพักผ่อนประจำปี นายจ้างส่วนใหญ่คือร้อยละ 92.31 ต่างเห็นด้วยที่กฎหมาย ในปัจจุบันนี้กำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีไว้ปีละไม่น้อยกว่า 6 วันทำงานต่อปี นายจ้างที่เหลือซึ่งเป็นนายจ้างของสถานประกอบการขนาดใหญ่เห็นว่าควรเพิ่มเป็น 9-12 วัน หรือกำหนดตามอายุการทำงานของลูกจ้าง และนายจ้างส่วนใหญ่ที่ตอบแบบสอบถาม 45 รายคือ ร้อยละ 48.89 เห็นว่าควรเป็นสิทธิของลูกจ้างทุกคน นายจ้างร้อยละ 28.89 เห็นว่าควรเป็นสิทธิของลูกจ้างประจำ และร้อยละ 17.78 เห็นว่าควรเป็นสิทธิของลูกจ้างที่ทำงานมาครบ 1 ปีแล้ว นอกจากนี้มีความเห็นต่าง ๆ กัน เช่น ให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดเองบ้าง พิจารณาตามความจำเป็นของลูกจ้างแต่ละคนบ้าง ดังรายละเอียดในตารางที่ 43, 44

ตารางที่ 43 จำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปี

จำนวนวันหยุดพักผ่อน	ขนาดสถานประกอบการ			รวมจำนวน (แห่ง)	คิดเป็น ร้อยละ
	ใหญ่	กลาง	เล็ก		
6 วัน (ตามกฎหมายปัจจุบัน)	8	14	26	48	92.31
9 วัน	1	-	-	1	1.92
12 วัน	1	-	-	1	1.92
กำหนดตามอายุงาน	-	2	-	2	3.85
รวม	10	16	26	52	100.00

ตารางที่ 44 ประเภทลูกจ้างที่ควรมีสวัสดิการวันหยุดพักผ่อนประจำปี

ประเภทลูกจ้างที่ควรมีสวัสดิการ	ขนาดสถานประกอบการ			รวมจำนวน (แห่ง)	คิดเป็น ร้อยละ
	ใหญ่	กลาง	เล็ก		
ลูกจ้างทุกคน	2	6	14	22	48.89
ลูกจ้างประจำ	7	6	-	13	28.89
ลูกจ้างที่ทำงานครบ 1 ปี	1	4	3	8	17.78
นายจ้างกำหนดเอง	-	-	1	1	2.22
เฉพาะลูกจ้างที่จำเป็น	-	-	1	1	2.22
รวม	10	16	19	45	100.00

3.3 วันลา

ความคิดเห็นเกี่ยวกับวันลาของลูกจ้างจากเหตุต่าง ๆ เช่น

- ลาป่วย นายจ้างร้อยละ 92.31 เห็นว่ากำหนดวันลาป่วยตามที่กฎหมายกำหนดไว้ดีแล้ว มีนายจ้างเพียงร้อยละ 1.92 ที่เห็นว่ากำหนดวันลาป่วยในปัจจุบันมากเกินไป และร้อยละ 5.77 มีความเห็นว่าควรจะพิจารณาตามความเหมาะสมและความความเป็นจริง

- ลาพัก เมื่อสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำหนดวันลาพัก พบว่านายจ้างในสถานประกอบการ 29 แห่ง หรือร้อยละ 55.77 ซึ่งเป็นสถานประกอบการขนาดเล็ก 22 แห่ง ขนาดกลาง 4 แห่ง ขนาดใหญ่ 3 แห่ง เห็นว่าควรให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันเอง ส่วนนายจ้างในสถานประกอบการอีก 12 แห่ง หรือร้อยละ 23.08 ซึ่งเป็นสถานประกอบการขนาดกลาง 6 แห่ง ขนาดเล็กและขนาดใหญ่อย่างละ 3 แห่ง เห็นว่าไม่ควรกำหนดวันลาพักไว้ในกฎหมาย แต่นายจ้างร้อยละ 15.38 เห็นว่าควรกำหนดวันลาพักไว้ให้ชัดเจนในกฎหมายมีกำหนดเวลาตั้งแต่ 5-30 วัน แต่ที่มีความเห็นมากที่สุดคือ ควรกำหนดให้หยุด 10-15 วัน และบางรายให้กำหนดตามความเหมาะสม ตามรายละเอียดในตารางที่ 45

สถาบันวิจัยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ตารางที่ 45 กำหนดวันลา กิจ

กำหนดวันลา กิจ	ขนาดสถานประกอบการ			รวมจำนวน (แห่ง)	คิดเป็น ร้อยละ
	ใหญ่	กลาง	เล็ก		
ควรให้นายจ้างและลูกจ้าง ตกลงกันเอง	3	4	22	29	55.77
ไม่ควรกำหนดไว้	3	6	3	12	23.08
ควรกำหนดไว้ 5 วัน	1	-	-	1	1.92
" 6 วัน	1	-	-	1	1.92
" 10 วัน	1	1	-	2	3.85
" 12-15 วัน	1	2	-	3	5.77
" 30 วัน	-	1	-	1	1.92
ควรกำหนดไว้ตามความเหมาะสม	-	2	1	3	5.77
รวม	10	16	26	52	100.00

3.4 ค่าตอบแทนการหางานความคิดเห็นเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนในการหางาน ซึ่งประกอบด้วยค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าหางานในวันหยุดนั้น พบว่า

3.4.1 อัตราการจ่าย เมื่อสอบถามถึงอัตราการจ่ายค่าตอบแทนในการหางาน นายจ้างให้ความเห็นว่า

สำหรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ใน ปัจจุบันนี้ นายจ้างในสถานประกอบการ 39 แห่ง หรือร้อยละ 75.00 เห็นว่า เหมาะสมแล้ว สถานประกอบการดังกล่าว เป็นสถานประกอบการขนาดใหญ่ 5 แห่ง ขนาดกลาง 11 แห่ง และขนาดเล็ก 23 แห่ง นายจ้างในสถานประกอบการที่เห็นว่าควรเพิ่มอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้สูงขึ้นเป็นนายจ้างในสถานประกอบการขนาดใหญ่ ที่เหลืออีก 4 แห่ง และขนาดเล็ก 2 แห่ง โดยเห็นควรเพิ่มขึ้นวันละ 80 บาท และสถานประกอบการที่เหลืออีก 6 แห่ง เห็นว่า ไม่ควรกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไว้ด้วยเหตุผลที่ว่าควรพิจารณาความสามารถ คุณภาพ และลักษณะของงานเป็นรายบุคคล และบางรายมีความเห็นว่ากฎหมาย เรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ควรปรับปรุงให้เหมาะสม และเป็นธรรมแก่สถานประกอบการขนาดเล็ก ตามตารางที่ 46

ตารางที่ 46 อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ	ขนาดสถานประกอบการ			รวมจำนวน (แห่ง)	คิดเป็น ร้อยละ
	ใหญ่	กลาง	เล็ก		
ตามกฎหมาย(วันละ 78 บาท)	5	11	23	39	75.00
ควรเพิ่มเป็นวันละ 80 บาท	4	-	2	6	11.54
ไม่ควรกำหนดไว้(โดยควรดูจากสภาพของงาน, ลักษณะหน้าที่การงาน, ความสามารถความรับผิดชอบของพนักงาน)	1	5	-	6	11.54
ควร เป็นธรรมแก่สถานประกอบการขนาดเล็ก	-	-	1	1	1.92
รวม	10	16	26	52	100.00

เมื่อสอบถามถึงความเหมาะสมของอัตราค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ในปัจจุบันพบว่า สถานประกอบการ 50 แห่ง หรือร้อยละ 96.15 เห็นว่าเหมาะสมแล้ว สถานประกอบการขนาดใหญ่ 1 แห่ง เห็นว่าไม่เหมาะสมเนื่องจากอัตราค่าจ้างสูงเกินไป ส่วนสถานประกอบการขนาดกลาง 1 แห่ง ที่เห็นว่าเป็นไม่เหมาะสม ควรดูความสมัครใจของลูกจ้าง เพราะบางครั้งต้องจ่ายต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนด

3.4.2 การจ่ายค่าจ้างในกรณีต่าง ๆ จากการสอบถามความคิดเห็นของนายจ้างซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างในวันลาป่วย ลาภัก หรือในระหว่างที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงาน อันมิใช่ความผิดของลูกจ้าง พบว่า

- การจ่ายค่าจ้างในวันลาป่วย นายจ้างเกือบทั้งหมดมีความเห็นว่าควรจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างมีนายจ้างเพียง 8 ราย คือ นายจ้างในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็ก ขนาดละ 3 ราย ที่เห็นว่าเป็นไม่ควรถ่ายค่าจ้างในระหว่างลาป่วยให้

และนายจ้างฝ่ายที่มีความเห็นว่า ควรจ่ายค่าจ้างในระหว่างลาป่วยให้แก่ลูกจ้าง ร้อยละ 88.46 ยังเห็นต่อไปอีกว่า ควรจะจ่ายค่าจ้างให้ในอัตราเต็มตามปกติ จนกว่าลูกจ้างจะหายป่วย หรือคามวันที่ป่วยจริงมีจำนวนมากถึง 30 แห่ง และมีความเห็นว่าควรถ่ายให้ในอัตราเต็มตามปกติ มีกำหนดระยะเวลาจ่ายไม่เกิน 30 วัน มีจำนวน 10 แห่ง ดังรายละเอียดที่แสดงไว้ในตารางที่ 47

สถาบันวิจัยประชากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 47 การจ่ายค่าจ้างในวันลาป่วย

การจ่ายค่าจ้าง ในวันลาป่วย	ขนาดสถานประกอบการ			รวมจำนวน (แห่ง)	คิดเป็น ร้อยละ
	ใหญ่	กลาง	เล็ก		
ควรจ่ายค่าจ้าง มีกำหนด ให้เริ่มตามปกติ 30 วัน จนกว่าจะหาย ป่วยหรือตาม วันที่ป่วยจริง	10	4	2	16	
	-	9	21	30	
รวม	10	13	23	46	88.46
ไม่ควรจ่ายค่าจ้างให้	-	3	3	6	11.54
รวม	10	16	26	52	100.00

ส่วนประเภทของลูกจ้างที่ควรจะมีสิทธิได้รับค่าจ้างในระหว่างลาป่วย ควรจะเป็นลูกจ้างประเภทใดนั้น ส่วนใหญ่คือร้อยละ 67.30 เห็นว่าควรจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างทุกคน ร้อยละ 28.85 เห็นว่าควรจ่ายให้แก่ลูกจ้างประจำ และที่เหลือคือร้อยละ 3.85 เห็นว่าควรจ่ายค่าจ้างในวันลาป่วยให้แก่ลูกจ้างที่ทำงานมาครบ 1 ปีเท่านั้น ดังรายละเอียดในตารางที่ 48

ตารางที่ 48 ประเภทลูกจ้างที่ควรจะมีสิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างลาป่วย

ประเภทลูกจ้างที่ควรจะมีสิทธิได้รับ ค่าจ้างระหว่างป่วย	ขนาดสถานประกอบการ			รวมจำนวน (แห่ง)	คิดเป็น ร้อยละ
	ใหญ่	กลาง	เล็ก		
ลูกจ้างทุกคน	3	6	26	35	67.30
ลูกจ้างประจำ	7	8	-	15	28.85
ลูกจ้างที่ทำงานครบ 1 ปี	-	2	-	2	3.85
รวม	10	16	26	52	100.00

- การจ่ายค่าจ้างในวันลาจิจ สำหรับการจ่ายค่าจ้างในวันลาจิจนั้น นายจ้างร้อยละ 67.30 เป็นสถานประกอบการขนาดใหญ่ร้อยละ 60.00 ขนาดกลางร้อยละ 75.00 และขนาดเล็กร้อยละ 65.38 เห็นว่าไม่ควรจ่ายค่าจ้างในวันลาจิจให้ลูกจ้าง ในขณะที่นายจ้างอีกร้อยละ 28.85 เห็นว่าควรจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างเต็มตามปกติ ทั้งนี้ นายจ้างร้อยละ 44.44 ของจำนวนที่ออกแบบสอบถามเรื่องนี้ (16 ราย) เห็นว่าควรจ่ายให้แก่ลูกจ้างทุกคนที่ลาจิจ ส่วนอีกร้อยละ 50.00 เห็นควรจ่ายให้เฉพาะลูกจ้างประจำเท่านั้น รายละเอียดปรากฏในตารางที่ 49 และ 50 ตามลำดับ

ตารางที่ 49 การจ่ายค่าจ้างในวันลาจิจ

การจ่ายค่าจ้างวันลาจิจ	ขนาดสถานประกอบการ			รวมจำนวน (แห่ง)	คิดเป็น ร้อยละ
	ใหญ่	กลาง	เล็ก		
ไม่ควรจ่ายค่าจ้างให้	6	12	17	35	67.30
ควรจ่ายค่าจ้างเต็มตามปกติ	4	2	9	15	28.85
ควรให้หัวหน้าที่ทำงาน	-	2	-	2	3.85
รวม	10	16	26	52	100.00

ตารางที่ 50 ประเภทลูกจ้างที่ควรมีสิทธิได้รับ

ประเภทลูกจ้าง	ขนาดสถานประกอบการ			รวมจำนวน (แห่ง)	คิดเป็น ร้อยละ
	ใหญ่	กลาง	เล็ก		
ลูกจ้างทุกคน	1	1	6	8	44.44
ลูกจ้างประจำ	3	3	3	9	50.00
ลูกจ้างรายเดือน	1	-	-	1	5.56
รวม	5	4	9	18	100.00

- การจ่ายเงินให้เป็นการทดแทนการขาดรายได้ในกรณีที่ลูกจ้างมิได้ทำงาน สำหรับความเห็นเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง ในกรณีที่ลูกจ้าง ไม่ได้ทำงานอันมิใช่เนื่องมาจากความผิดของลูกจ้าง เช่น เพราะความผิดของนายจ้างเอง ไม่มียานพาหนะ ขาดวัตถุดิบ หรือเนื่องจากเหตุสุดวิสัย เช่น ไฟไหม้ น้ำท่วม ฯลฯ พบว่านายจ้างของสถานประกอบการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 28.85 หรือ 15 แห่ง เป็นสถานประกอบการขนาดใหญ่ 3 แห่ง ขนาดกลาง 1 แห่ง และขนาดเล็ก 11 แห่ง มีความเห็นว่าไม่ควรจ่ายเงินให้เป็นการทดแทนการขาดรายได้ สถานประกอบการที่เห็นว่าควรจ่ายเงินทดแทนให้ 27 แห่ง หรือร้อยละ 51.92 ซึ่งเป็นสถานประกอบการขนาดใหญ่ 4 แห่ง ขนาดกลาง 11 แห่ง และขนาดเล็ก 12 แห่ง เห็นว่าควรจ่ายให้เท่ากับอัตราค่าจ้าง ในขณะที่สถานประกอบการอีก 4 แห่ง เป็นสถานประกอบการขนาดใหญ่และขนาดกลางอย่างละ 1 แห่ง และขนาดเล็ก 2 แห่ง เห็นว่าควรจ่ายให้ในอัตราครึ่งหนึ่งของค่าจ้างปกติ ส่วนนายจ้างในสถานประกอบการขนาดกลาง 2 แห่ง เห็นว่าควรจ่ายเงินทดแทนการขาดรายได้ให้แก่ลูกจ้างรายวันด้วย แต่ลูกจ้างเหมา ไม่ควรจ่ายให้เช่นเดียวกับกรณีเครื่องจักรเสีย และบางรายเห็นว่าควรให้นายจ้างใช้ดุลยพินิจเองตามที่แสดงไว้ในตารางที่ 51

สถาบันวิทยบริการ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 51 การจ่ายเงินทดแทนการขาดรายได้กรณีที่ลูกจ้างมิได้ทำงาน
อันมิใช่ความผิดของลูกจ้าง

การจ่ายเงินทดแทนการขาดรายได้ กรณีที่มิใช่ความผิดของลูกจ้าง	ขนาดสถานประกอบการ			รวมจำนวน (แห่ง)	คิดเป็น ร้อยละ
	ใหญ่	กลาง	เล็ก		
ไม่การจ่ายให้	3	1	11	15	28.85
การจ่ายให้เท่าค่าจ้าง	4	11	12	27	51.92
การจ่ายให้ 1/2 เท่าของค่าจ้าง	1	1	2	4	7.69
การจ่ายให้ลูกจ้างรายวันด้วย	-	2	-	2	3.85
เครื่องจักรเสีย ไม่จ่ายให้	1	-	-	1	1.92
ให้นายจ้างใช้กุหลินิจเอง	1	1	-	2	3.85
ลูกจ้าง เหมางาน ไม่จ่ายให้	-	-	1	1	1.92
รวม	10	16	28	52	100.00

3.5 การประสบนันตรายจากการทำงานและเงินทดแทน ความเห็นเกี่ยวกับเรื่องของการประสบนันตรายจากการทำงานและเงินทดแทนนี้ ผู้วิจัยได้สอบถามความเห็นของนายจ้าง เกี่ยวกับความหมายของคำว่าประสบนันตรายและอัตราค่าจ้างเงินทดแทน ดังนี้

3.5.1 ความหมายของการประสบนันตราย จากการสำรวจความคิดเห็นของนายจ้าง เกี่ยวกับความหมายของการประสบนันตรายที่จะมีสิทธิได้รับเงินทดแทนตามกฎหมายว่า ควรจะมีขอบเขตครอบคลุมกรณีใดบ้างนั้นพบว่านายจ้างของสถานประกอบการ 40 แห่งหรือคิดเป็นร้อยละ 67.80 ของจำนวนที่ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นสถานประกอบการขนาดใหญ่ 7 แห่ง

ขนาดกลาง 11 แห่ง และขนาดเล็ก 22 แห่ง เห็นว่าการประสบอันตรายที่จะมีสิทธิได้รับเงินทดแทน ควรรวมถึงการประสบอันตรายในระหว่างการเดินทางไปและกลับจากที่ทำงาน และบ้านพัก โดยเส้นทางสายตรงด้วย ในขณะที่สถานประกอบการทุกขนาดรวม 4 แห่ง ไม่เห็นด้วยกับการที่จะให้การประสบอันตราย ในระหว่างการเดินทางไปและกลับจากที่ทำงานและบ้านพัก โดยเส้นทางสายตรง มีสิทธิได้รับเงินทดแทน

นอกจากนี้สถานประกอบการ 14 แห่ง หรือร้อยละ 23.73 ของจำนวนที่ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นสถานประกอบการขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก จำนวน 3 แห่ง, 1 แห่ง และ 10 แห่ง ตามลำดับ มีความเห็นว่าการประสบอันตรายที่จะมีสิทธิได้รับเงินทดแทนตามกฎหมายนั้น ควรหมายความรวมถึงการประสบอันตรายที่เกิดขึ้น ในขณะที่ทำงานที่มีใช้หน้าที่โดยตรงของคนที่ทำงาน มีนายจ้างของสถานประกอบการขนาดกลางเพียง 1 ราย ที่ไม่เห็นด้วย ถึงรายละเอียดที่ปรากฏในตารางที่ 52

ตารางที่ 52 ความหมายของ "การประสบอันตราย"

การประสบอันตราย หมายความถึง	ขนาดสถานประกอบการ			รวมจำนวน (แห่ง)	คิดเป็น ร้อยละ
	ใหญ่	กลาง	เล็ก		
อันตรายระหว่างการ เดินทาง ไปกลับสถานที่ทำงาน-บ้านพัก	7	11	22	40	67.80
ไม่รวมถึงการ เดินทาง ไปกลับ ระหว่างที่ทำงาน-บ้านพัก	1	2	1	4	6.78
รวมถึงการทำงานให้นายจ้างที่ ไม่ใช่หน้าที่โดยตรงด้วย	3	1	10	14	23.73
ไม่รวมถึงการทำงานที่ไม่ใช่ หน้าที่โดยตรง	-	1	-	1	1.69
รวม	11	15	33	59	100.00

3.5.2 ประเภทและอัตราเงินทดแทน ความเห็นของนายจ้าง เกี่ยวกับประเภทและอัตราเงินทดแทนตามที่กำหนดไว้ในปัจจุบันนี้ จำนวน 50 แห่ง หรือร้อยละ 98.15 เห็นว่าเหมาะสมดีแล้ว มีนายจ้างของสถานประกอบการขนาดใหญ่เพียง 2 แห่งเท่านั้น ที่เห็นว่าควรเพิ่มอัตราค่าทดแทน ค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพ และค่าทำศพ ให้สูงขึ้นกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้ในปัจจุบัน แต่ ไม่ได้ระบุว่าควรจะเป็นอัตราเท่าใด

3.6 กองทุนเงินทดแทน เรื่องเกี่ยวกับกองทุนเงินทดแทนนั้น ผู้วิจัย ได้สำรวจความคิดเห็นของนายจ้าง เกี่ยวกับการจัดตั้งกองทุนเงินทดแทน ว่าควรจัดให้มีขึ้นหรือไม่ และควรจะใช้บังคับ (จัดให้มีขึ้น) หัวราชอาณาจักรหรือเฉพาะบางเขตพื้นที่ ปรากฏว่านายจ้างส่วนใหญ่ คือ 39 ราย หรือร้อยละ 75.00 ซึ่งเป็นสถานประกอบการขนาดใหญ่ 10 แห่ง ขนาดกลาง 13 แห่ง และขนาดเล็ก 16 แห่ง เห็นด้วยกับการจัดตั้งกองทุนดังกล่าวขึ้น และควรจัดให้มีการใช้บังคับ (จัดตั้งขึ้น) หัวราชอาณาจักร ส่วนนายจ้างในสถานประกอบการขนาดกลาง 2 แห่ง และขนาดเล็ก 10 แห่ง รวม 12 แห่ง หรือร้อยละ 23.08 เห็นว่าควรจัดให้มีการบังคับใช้กฎหมายเรื่องกองทุนเงินทดแทนเฉพาะบางเขตพื้นที่เท่านั้น และนายจ้างของสถานประกอบการขนาดกลาง 1 แห่ง เห็นว่าไม่ควรมียกเว้นกองทุนเงินทดแทน เพราะ ไม่ได้ให้บริการจากกองทุนเลย เนื่องจากสวัสดิการที่จัดให้ดีกว่า คังตารางที่ 53

ตารางที่ 53 การจัดตั้งกองทุนเงินทดแทน

การจัดตั้งกองทุนเงินทดแทน	ขนาดสถานประกอบการ			รวมจำนวน (แห่ง)	คิดเป็น ร้อยละ
	ใหญ่	กลาง	เล็ก		
ควรจัดตั้งกองทุนเงินทดแทน	10	13	16	39	75.00
ไม่ควรจัดตั้งกองทุน เพราะ ไม่ได้ใช้ บริการจากกองทุน เนื่องจากสวัสดิการที่ ให้ดีกว่าอยู่แล้ว	-	1	-	1	1.92
ควรจัดตั้ง เฉพาะบางเขตพื้นที่	-	2	10	12	23.08
รวม	10	16	26	52	100.00

สำหรับความเห็นเกี่ยวกับ ขนาดของสถานประกอบการที่อยู่ในข่าย บังคับต้องส่งเงินสมทบกองทุนเงินทดแทนนี้ นายจ้างร้อยละ 63.46 หรือ 33 แห่ง ประกอบด้วยสถานประกอบการขนาดใหญ่ 6 แห่ง ขนาดกลาง 12 แห่ง และขนาดเล็ก 15 แห่ง เห็นว่าสถานประกอบการนั้นควรมี ลูกจ้างตั้งแต่ 20 คนขึ้นไป ในขณะที่สถานประกอบการร้อยละ 23.08 หรือ 12 แห่ง แบ่งเป็นสถานประกอบการขนาดใหญ่ 4 แห่ง ขนาดกลาง 3 แห่ง และ ขนาดเล็ก 5 แห่ง เห็นว่าสถานประกอบการที่จะต้องส่งเงินสมทบควรมีลูก-จ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ที่เหลือคือ นายจ้างในสถานประกอบการขนาดเล็ก 6 แห่ง เห็นว่าสถานประกอบการนั้นควรมีลูกจ้างตั้งแต่ 5 คนขึ้นไป และ นายจ้างของสถานประกอบการขนาดกลาง 1 แห่ง เห็นว่าสถานประกอบการที่มีลูกจ้างเพียงหนึ่งคน ก็ควรจะส่งเงินสมทบกองทุนเงินทดแทนด้วย ดัง แสดงในตารางที่ 54

ตารางที่ 54 ขนาดของสถานประกอบการที่ควรอยู่ในบังคับของกฎหมาย กองทุนเงินทดแทน

ขนาดของสถานประกอบการที่ควร อยู่ในบังคับ(ศึกษาจำนวนลูกจ้าง ในแต่ละสถานประกอบการ)	ขนาดสถานประกอบการ			รวมจำนวน (แห่ง)	คิดเป็น ร้อยละ
	ใหญ่	กลาง	เล็ก		
ควรมีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป		1	-	1	1.92
" " 5 "	-	-	6	6	11.54
" " 10 "	4	3	5	12	23.08
" " 20 "	6	12	15	33	63.46
รวม	10	16	26	52	100.00

3.7 การเลิกจ้างและเงินชดเชย ได้สำรวจความคิดเห็นของ นายจ้างกลุ่มตัวอย่างในเรื่องดังต่อไปนี้

3.7.1 การจ่ายเงินชดเชย ได้สอบถามความเห็นเกี่ยวกับการเลิกจ้างลูกจ้างที่นายจ้างได้ตกลงทำสัญญาจ้างแรงงาน โดยกำหนดระยะเวลาการจ้างเอาไว้เป็นการแน่นอนว่ามีกำหนดระยะเวลาเท่าไร แต่แบ่งทำเป็นหลายฉบับ มีระยะเวลาต่อเนื่องกัน เช่น ทำสัญญาจ้างไว้ 3 ฉบับ มีกำหนดเวลาจ้างฉบับละ 1 ปีติดต่อกัน เช่นนี้เมื่อเลิกจ้างจะถือว่าเป็นสัญญาจ้างที่มีกำหนดเวลาจ้างแน่นอน ได้รับการยกเว้นว่าไม่ต้องจ่ายเงินชดเชยเมื่อเลิกจ้างหรือไม่ ปรากฏว่านายจ้างของสถานประกอบการ 25 แห่ง หรือร้อยละ 48.08 ซึ่งเป็นสถานประกอบการขนาดใหญ่ 4 แห่ง ขนาดกลาง 11 แห่ง และขนาดเล็ก 10 แห่ง เห็นว่าควรถือเป็นสัญญาจ้างที่มีกำหนดเวลาจ้างแน่นอน นายจ้างเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ส่วนนายจ้างของสถานประกอบการอีก 24 แห่ง หรือร้อยละ 46.16 ซึ่งเป็นสถานประกอบการขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก จำนวน 5 แห่ง 4 แห่ง และ 15 แห่ง ตามลำดับ เห็นว่าควรถือเป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดเวลาแน่นอน นายจ้างต้องจ่ายเงินชดเชยเมื่อเลิกจ้าง ตามตารางที่ 55

ตารางที่ 55 การจ่ายเงินชดเชยกรณีทำสัญญาจ้างแรงงานที่กำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน แต่มีหลายฉบับต่อเนื่องกัน

การจ่ายเงินชดเชยกรณี ทำสัญญาจ้างหลายฉบับ	ขนาดสถานประกอบการ			รวม จำนวน (แห่ง)	คิดเป็น ร้อยละ
	ใหญ่	กลาง	เล็ก		
เป็นสัญญาจ้างที่มีกำหนดเวลาจ้างแน่นอนถือ ว่าเป็นการเลิกจ้างโดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย	4	11	10	25	48.08
เป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดเวลาแน่นอน นายจ้างต้องจ่ายเงินชดเชยเมื่อเลิกจ้าง	5	4	15	24	46.16
ไม่ควรจ่ายถ้าลาออกก่อน	1	-	-	1	1.92
กฎหมายมีช่องโหว่มาก	-	1	-	1	1.92
มีสัญญาแต่ไม่แน่นอน	-	-	1	1	1.92
รวม	10	16	26	52	100.00

สำหรับการ เลิกจ้าง เมื่อลูกจ้างมีอายุครบเกณฑ์ที่นายจ้างกำหนดไว้ว่าจะเลิกจ้าง ซึ่งเรียกกันว่าการเกษียณนั้น นายจ้างของสถานประกอบการ ขนาดใหญ่ 7 แห่ง ขนาดกลาง 13 แห่ง และขนาดเล็ก 22 แห่ง รวม 42 แห่ง หรือร้อยละ 80.77 เห็นว่าการเกษียณอายุถือเป็นการเลิกจ้างที่นายจ้างต้องจ่ายเงินชดเชย ในขณะที่สถานประกอบการอีก 10 แห่ง หรือร้อยละ 19.23 เป็นสถานประกอบการขนาดใหญ่ และขนาดกลางอย่างละ 3 แห่ง และขนาดเล็ก 4 แห่ง เห็นว่าไม่ควรถือเป็นการเลิกจ้าง นอกจากนี้ นายจ้าง บางรายยังมีความเห็นเพิ่มเติมว่า ผู้หญิงและผู้ชายอาจเกษียณโดยมีอายุไม่เท่ากัน กุณหมายจึงควรจะกำหนดอัตราการจ่ายค่าชดเชยกรณีเลิกจ้าง เพราะเกษียณเอาไว้โดยชัดเจนแน่นอน ดังแสดงในตารางที่ 56

ตารางที่ 56 ความหมายของการเกษียณอายุ

การจ่ายเงินชดเชยเมื่อเกษียณ	ขนาดสถานประกอบการ			รวมจำนวน (แห่ง)	คิดเป็น ร้อยละ
	ใหญ่	กลาง	เล็ก		
ถือเป็นการเลิกจ้าง	7	13	22	42	80.77
ไม่ควรถือเป็นการเลิกจ้าง	3	3	4	10	19.23
รวม	10	16	26	52	100.00

3.7.2 อัตราค่าชดเชย - ความเห็นเกี่ยวกับอัตราค่าชดเชย นายจ้างของสถานประกอบการ 49 แห่ง หรือร้อยละ 94.23 เห็นว่าอัตราค่าชดเชยตามที่กฎหมายกำหนดไว้ ในปัจจุบันนี้เหมาะสมแล้วมีค่านายจ้างของสถานประกอบการขนาดใหญ่ 3 แห่ง เท่านั้น ที่เห็นว่าไม่เหมาะสมควรแก้ไข โดยให้กำหนดความอายุการหางานของลูกจ้างผู้นั้น และพิจารณาเป็นรายกรณีไป

3.7.3 วิธีการเลิกจ้าง ความเห็นในเรื่องวิธีการที่จะบอกเลิกจ้างลูกจ้างว่าจะต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบโดยวิธีการใดนั้น บปรากฏว่า นายจ้างของสถานประกอบการ 40 แห่ง หรือร้อยละ 44.94 ซึ่งเป็นสถานประกอบการขนาดใหญ่ 4 แห่ง ขนาดกลาง 15 แห่ง และขนาดเล็ก 21 แห่ง เห็นว่าการเลิกจ้างต้องแสดงเจตนาเลิกจ้างเป็นหนังสือ และสถานประกอบการ 33 แห่ง หรือร้อยละ 37.08 ซึ่งเป็นสถานประกอบการขนาดใหญ่จำนวน 6 แห่ง ขนาดกลาง 9 แห่ง และขนาดเล็ก 18 แห่ง เห็นว่าการเลิกจ้างต้องแสดงเหตุผลในการเลิกจ้างเป็นหนังสือ นอกจากนี้สถานประกอบการขนาดใหญ่ 7 แห่ง ขนาดกลาง 5 แห่ง และขนาดเล็ก 4 แห่ง เห็นว่าการเลิกจ้างควรเป็นไปตามกฎหมายปัจจุบัน ตามตารางที่ 57

ตารางที่ 57 วิธีการเลิกจ้าง

วิธีการเลิกจ้าง	ขนาดสถานประกอบการ			รวมจำนวน (แห่ง)	คิดเป็น ร้อยละ
	ใหญ่	กลาง	เล็ก		
ต้องแสดงเจตนาเลิกจ้างเป็นหนังสือ	4	15	21	40	44.94
ต้องแสดงเหตุผลในการเลิกจ้างเป็นหนังสือ	6	9	18	33	37.08
เป็นไปตามกฎหมายปัจจุบัน	7	5	4	16	17.98
รวม	17	29	43	89	100.00

หมายเหตุ คอบได้มากกว่า 1 ข้อ

ส่วนความเห็นของนายจ้าง เกี่ยวกับการเลิกจ้างอันเนื่องมาจากเหตุทางเศรษฐกิจหรือการเลิกจ้างลูกจ้างจำนวนมาก สรุปความเห็นของนายจ้างตามจำนวนสถานประกอบการได้ว่า นายจ้างของสถานประกอบการขนาดใหญ่ 5 แห่ง ขนาดกลาง 12 แห่ง และขนาดเล็ก 19 แห่ง รวม 36 แห่ง หรือร้อยละ 36.00 ซึ่งเป็นจำนวนมากที่สุดให้ความเห็นว่าก่อนเลิกจ้างควรแจ้งให้เจ้าหน้าที่ทราบก่อน ลำดับต่อมานายจ้างของสถานประกอบการ 27 แห่งหรือร้อยละ 51.92 ซึ่งเป็นสถานประกอบการขนาดใหญ่ 4 แห่ง ขนาดกลาง 7 แห่ง และขนาดเล็ก 16 แห่ง เห็นว่าควรเป็นไปตามกฎหมายปัจจุบัน นอกจากนี้ สถานประกอบการ 23 แห่งหรือร้อยละ 23.00 เห็นว่าการเลิกจ้างในกรณีนี้ ควรจะได้รับอนุญาตจากเจ้าหน้าที่ก่อนจึงจะเลิกจ้าง ได้ตั้งรายละเอียดตามตารางที่ 58

สถาบันวิทยบริการ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 58 การแสดงเจตนาเลิกจ้างเนื่องจากเหตุทางเศรษฐกิจ

การแจ้งการเลิกจ้าง	ขนาดสถานประกอบการ			รวมจำนวน (แห่ง)	คิดเป็น ร้อยละ
	ใหญ่	กลาง	เล็ก		
ควรแจ้งให้เจ้าหน้าที่ทราบก่อน	5	12	19	36	36.00
ควรให้เจ้าหน้าที่อนุญาตก่อน	2	3	18	23	23.00
ควรให้เจ้าหน้าที่ทั่วไปตรวจสอบก่อน	-	1	1	2	2.00
ควรรับฟังความเห็นจากฝ่ายลูกจ้างก่อน	-	2	-	2	2.00
ควรหารือกับสหภาพแรงงานก่อน	2	3	-	5	2.00
ควรประหยัทรายจ่ายด้านอื่น ๆ ก่อน	1	2	-	3	3.00
เป็นไปตามกฎหมายในปัจจุบัน	4	7	16	27	27.00
ไม่จำเป็นต้องแจ้งเจ้าหน้าที่	2	-	-	2	2.00
รวม	16	30	54	100	100.00

หมายเหตุ: ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

3.8 การใช้แรงงานหญิง การสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้แรงงานหญิง ปรากฏว่านายจ้างส่วนใหญ่ คือร้อยละ 63.64 ยังเห็นความสำคัญของการจ้างแรงงานหญิง เพราะงานบางอย่างต้องอาศัยความละเอียดในการทำงาน ซึ่งผู้หญิงทำงานได้ละเอียดกว่าชาย พึงพิถีพิถันกว่าชาย เช่นงานเกี่ยวกับเอกสาร การจ้างหญิงทำงานทำให้ได้ผลงานที่ดีละเอียด และหญิงปกครองง่ายไม่ค่อยมีปัญหาในการทำงาน แต่ก็ยังมีผลเสียจากการจ้างแรงงานหญิงบ้าง โดยสถานประกอบการที่มีลูกจ้างหญิงทำงาน ในสถานประกอบการ

ขนาดใหญ่ 8 แห่ง ขนาดกลาง 5 แห่ง นายจ้างพบปัญหาเกี่ยวกับเรื่องตั้ง
ครุฑและลาคลอด ทางานหนักไม่ได้ ได้ผลงานน้อยกว่าชายที่ทางานคาแห่ง
หน้าที่เดียวกัน นอกจากนี้ บางครั้งก็มีปัญหาทางครอบครัว ทาให้งานเสียหาย
หรือมีปัญหาจุกจิกอื่น ๆ

3.8.1 กำหนดเวลาทางานปกติ นายจ้างทั้งหมดมีความ
เห็นว่า ไม่ควรจ้างลูกจ้างหญิงทางานตั้งแต่เวลา 22.00-07.00 น.

3.8.2 การคุ้มครองแรงงานหญิงมีครุฑ

การคุ้มครองการใช้แรงงานหญิงมีครุฑนี้ นายจ้างที่เป็น
กลุ่มตัวอย่าง ได้ให้ความเห็นใน เรื่องต่าง ๆ ดังนี้ คือ

ระยะเวลาในการลาคลอด หรือจำนวนวันที่มีสิทธิลาเพื่อ
การคลอดบุตร นายจ้างเกือบทั้งหมด คือร้อยละ 96.15 เห็นว่าจำนวนวันลา
คลอดที่กฎหมายกำหนดไว้ในปัจจุบันนี้เหมาะสมแล้ว มีนายจ้างของสถานประ
กอบการขนาดใหญ่เพียง 2 ราย เท่านั้นที่เห็นว่าควรลดจำนวนวันลาคลอดตาม
กฎหมายเหลือเพียง 30 วัน

การจ่ายค่าจ้างในวันลาคลอด ให้นั้น นายจ้างส่วนใหญ่ คือ
ร้อยละ 96.15 เห็นว่าตามที่กฎหมายกำหนดไว้ในปัจจุบันนี้เหมาะสมแล้ว มี
นายจ้างของสถานประกอบการขนาดใหญ่ เพียง 2 แห่ง เท่านั้นที่มีความเห็นว่าจะ
ควรเพิ่มการจ่ายค่าจ้างในวันลาคลอดให้เป็น 45 วัน และ 30 วัน

เมื่อสอบถามความเห็น เกี่ยวกับหน้าที่ตามกฎหมายที่กำหนด
ให้นายจ้างพิจารณาเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่การงานให้แก่ลูกจ้างหญิงมีครุฑเป็น
การชั่วคราวไม่ว่าก่อนคลอดหรือหลังคลอดนายจ้างซึ่ง เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด
เห็นว่า กฎหมายในเรื่องนี้กำหนดไว้เหมาะสมแล้ว

สำหรับความเห็นที่ว่า ควรให้ลูกจ้างที่เลี้ยงบุตรด้วยนม
มารดา มีกำหนดเวลาพักเพิ่มขึ้นมากกว่าปกติ ในระหว่างให้นมบุตร หรือไม่นั้น
นายจ้างของสถานประกอบการ 48 แห่ง หรือร้อยละ 92.31 เห็นว่าไม่ควร
อนุญาตให้มีเวลาพักเพิ่มขึ้นจากปกติแต่มีนายจ้างของสถานประกอบการ 4 แห่ง
คือขนาดใหญ่ 1 แห่ง ขนาดกลาง 1 แห่งและขนาดเล็ก 2 แห่ง เห็นว่าควร
ให้มีเวลาพักเพิ่มขึ้นจากที่กฎหมายกำหนดไว้ในปัจจุบันอีกวันละ 1 ชั่วโมง

และความเห็นเกี่ยวกับการจัดสถานเลี้ยงเด็กในคอนกลางวัน นั้น นายจ้างส่วนใหญ่คือร้อยละ 92.31 หรือ 48 ราย เห็นว่าไม่ควรจัดให้มี ทั้งนี้บางรายให้เหตุผลคือว่า สภาพแวดล้อมในโรงงานไม่ดี ค่อนข้างอันตรายสำหรับเด็ก แต่นายจ้างของสถานประกอบการขนาดใหญ่ 4 ราย เห็นว่าควรจัดให้มี โดยแสดงความคิดเห็นต่อไปว่า การจัดสถานเลี้ยงเด็กในคอนกลางวันนี้นายจ้างควรออกค่าใช้จ่ายให้ 1 ราย เห็นว่าลูกจ้างควรออกค่าใช้จ่ายเอง 2 ราย และอีก 1 ราย เห็นว่านายจ้างและลูกจ้างควรออกค่าใช้จ่ายคนละครึ่ง

3.9 การใช้แรงงานเด็ก ความเห็นเกี่ยวกับการใช้แรงงานของลูกจ้างที่เป็นเด็กมีดังนี้

3.9.1 อายุของเด็กที่จะทำงาน นายจ้างของสถานประกอบการ 35 แห่ง หรือร้อยละ 67.31 เห็นว่าการจ้างเด็กทำงานควรกำหนดอายุเริ่มแรกที่เด็กจะเข้าทำงานไว้ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป ส่วนอีก 9 แห่ง หรือร้อยละ 17.31 เห็นว่าควรมีอายุตั้งแต่ 17 ปีขึ้นไป

3.9.2 กำหนดเวลาทำงาน สำหรับกำหนดเวลาที่เด็กไม่ควรทำ นายจ้างเกือบทั้งหมดเห็นว่าเด็กไม่ควรทำงานตั้งแต่เวลา 22.00 - 07.00 น. มีนายจ้างของสถานประกอบการขนาดกลางเพียงแห่งเดียวที่เห็นว่าไม่ควรให้เด็กทำงานตั้งแต่ 18.00-06.00 น.

3.9.3 เมื่อสอบถามถึงการอนุญาตให้ลูกจ้างเด็กลาศึกษา นายจ้างของสถานประกอบการ 32 แห่ง หรือร้อยละ 61.54 ซึ่งเป็นสถานประกอบการขนาดใหญ่ 2 แห่ง ขนาดกลาง 10 แห่ง และขนาดเล็ก 20 แห่ง เห็นว่าไม่ควรอนุญาตให้ลาศึกษาต่อ นายจ้างของสถานประกอบการ 7 แห่ง เห็นว่าควรอนุญาตให้ลาศึกษาต่อได้ นายจ้าง 4 ราย เห็นว่าควรให้ลาศึกษาต่อในระดับมัธยม 2 ราย เห็นว่าควรต่อในระดับอาชีวศึกษา และ 1 ราย เห็นว่าควรต่อให้ถึงระดับปริญญา แต่มีนายจ้างเพียง 1 รายเท่านั้น ที่กำหนดระยะเวลาให้ลาไปศึกษาต่อไว้ด้วยว่าควรอนุญาตให้ลาไปศึกษา ได้มีกำหนดวันละ 2 ชั่วโมง ดังรายละเอียดตามตารางที่ 59

ตารางที่ 59 การอนุญาตให้ลูกจ้าง เด็กลาศึกษาต่อ

การอนุญาตให้ลูกจ้าง เด็กลาศึกษา		ขนาดสถานประกอบการ			รวมจำนวน (แห่ง)	คิดเป็น ร้อยละ
		ใหญ่	กลาง	เล็ก		
ไม่ควรอนุญาตให้ลา		2	10	20	32	80.00
ควรอนุญาต ให้ลาศึกษา	ระดับมัธยมศึกษา	-	2	2	4	10.00
	ระดับอาชีวศึกษา	-	1	1	2	5.50
	ระดับปริญญา	-	1	-	1	2.50
เวลาที่ให้ลา 2 ชม./วัน		-	1	-	1	2.50
รวม		2	15	23	40	100.00

3.10 นอกจากนี้ นายจ้างในสถานประกอบการทั้ง 3 ขนาด คือ ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก แต่ส่วนมากเป็นนายจ้างของสถานประกอบการขนาดใหญ่ และขนาดกลาง ขนาดเล็ก มีเพียง 1 สถานประกอบการ ที่ให้ความเห็นเพิ่มเติมในเรื่องต่าง ๆ สรุปได้ดังนี้

3.10.1 ควรมีกฎหมายเกี่ยวกับการประกันสังคมเพื่อลดปัญหาการครองคร่ำคร่าของลูกจ้างเมื่อเจ็บป่วย ทั้งในระหว่างทำงานและนอกเวลาทำงาน

3.10.2 ควรมีการแบ่งแยกกฎหมายคุ้มครองแรงงานสำหรับโรงงานขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก

3.10.3 สหภาพแรงงานควรมีอิทธิพลต่อการใช้สิทธิบ้าง

3.10.4 เมื่อเกิดข้อพิพาทควรมีเจ้าหน้าที่กรมแรงงานร่วมเป็นกรรมการ

3.10.5 ควรอบรมผู้ที่จะมาประกอบอาชีพจากต่างจังหวัด ให้รู้ระเบียบ กฎเกณฑ์ สิทธิ และการใช้สิทธิที่ถูกต้องก่อนเข้าตลาดแรงงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มลูกจ้าง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มลูกจ้างที่รวบรวมได้จากแบบสอบถาม ฉบับฝ่ายลูกจ้าง โดยวิธีสัมภาษณ์ชักถาม ซึ่งข้อคำถามครอบคลุมถึงสถานภาพ ของลูกจ้าง การได้รับสิทธิตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดให้เป็นหน้าที่ ที่นายจ้างจะต้องปฏิบัติ และทัศนคติของลูกจ้างเกี่ยวกับกฎหมายและการคุ้มครอง แรงงาน ดังนี้

1. สถานภาพของลูกจ้าง การนำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพ ของลูกจ้างนี้ จะเสนอข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลูกจ้างผู้ตอบแบบสอบถามใน เรื่องต่าง ๆ คือ

1.1 ลูกจ้างที่สำรวจข้อมูลทั้งหมด 316 คน จำแนกเป็น ลูกจ้างของสถานประกอบการขนาดใหญ่ 210 คน ขนาดกลาง 80 คน และ ขนาดเล็ก 26 คน คิดเป็นร้อยละ 66.46, 25.32 และ 8.23 ของกลุ่ม ตัวอย่างตามลำดับ เมื่อแยกตามเพศ ลูกจ้างที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเป็นชาย 165 คน หรือร้อยละ 52.22 หญิง 151 คน หรือร้อยละ 47.78 การกระจาย ของลูกจ้างชายและหญิงในสถานประกอบการแต่ละขนาด คิดเป็นร้อยละใกล้เคียงกัน คือ ประมาณร้อยละ 50 ยกเว้นในสถานประกอบการขนาดเล็กมีลูกจ้างชายมากกว่าหญิง คือ มีชายร้อยละ 64.62 และมีหญิงเพียงร้อยละ 15.38 นอกจากนี้ สถานประกอบการขนาดเล็ก 17 แห่ง ไม่มีหญิงทำงาน

ตำแหน่งหน้าที่ของลูกจ้างในสถานประกอบการขนาดกลางและ ขนาดเล็กร้อยละ 82.50 และ 80.77 มีตำแหน่งเป็นคณงาน ส่วนลูกจ้างใน สถานประกอบการขนาดใหญ่ร้อยละ 46.67 เป็นคณงาน ร้อยละ 30.48 เป็นพนักงาน ร้อยละ 14.29 เป็นหัวหน้างาน และร้อยละ 8.57 เป็นช่าง เครื่อง ลูกจ้างที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด เป็นลูกจ้างประจำของสถานประกอบการขนาดใหญ่ร้อยละ 90.00 ขนาดกลางร้อยละ 65.00 และขนาดเล็ก ร้อยละ 66.42

อายุของลูกจ้างในสถานประกอบการ แต่ละขนาดมีตั้งแต่อายุ 14 ปี ถึง 60 ปี แต่ส่วนใหญ่ลูกจ้างในสถานประกอบการขนาดใหญ่ จะมีอายุอยู่ในช่วง 21-35 ปี ขนาดกลางมีอายุ 15-30 ปี และขนาดเล็กมีอายุ 15-20 ปี

1.2 สถานภาพทางครอบครัว สถานภาพทางครอบครัวของลูกจ้างที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ คือ ร้อยละ 53.16 ยังเป็นโสด ร้อยละ 46.84 สมรสแล้ว และส่วนใหญ่คือร้อยละ 87.84 อยู่ร่วมกับคู่สมรส ซึ่งปรากฏว่าจดทะเบียนสมรสกับร้อยละ 58.78 เท่านั้น

เมื่อสอบถามต่อไปถึงจำนวนบุตรพบว่าลูกจ้างร้อยละ 43.67 มีบุตรแล้ว ลูกจ้างร้อยละ 39.13 ซึ่งจำแนกเป็นลูกจ้างในสถานประกอบการขนาดใหญ่ร้อยละ 44.68 ขนาดกลางร้อยละ 30.50 และขนาดเล็กร้อยละ 12.50 มีบุตรเพียง 1 คนและลูกจ้างร้อยละ 29.71 มีบุตร 2 คน ลูกจ้างกลุ่มนี้ทำงานอยู่ในสถานประกอบการขนาดใหญ่ ร้อยละ 27.68 ขนาดกลางร้อยละ 33.33 และขนาดเล็กร้อยละ 37.50 ลูกจ้างอีกร้อยละ 11.59 มีบุตร 3 คน และลูกจ้างที่ไม่มีบุตรมีอยู่ร้อยละ 13.77 อายุของบุตรลูกจ้างส่วนใหญ่ คือร้อยละ 42.11 อยู่ระหว่าง 1-6 ปี รองลงมาร้อยละ 30.99 อายุระหว่าง 7-12 ปี และร้อยละ 14.62 อายุระหว่าง 13-19 ปี ที่เหลืออายุตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป และปรากฏว่าในจำนวนบุตรดังกล่าวมาแล้ว ลูกจ้างที่มีบุตรเพียงร้อยละ 58.50 ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรว่า กำลังศึกษาอยู่ 1 คน ร้อยละ 55.81 บุตรกำลังศึกษาอยู่ 2 คน ร้อยละ 37.21 ลูกจ้างที่มีบุตรแต่ยังไม่ได้เข้าเรียนคิดเป็นร้อยละ 32.65 ซึ่งแบ่งเป็นจำนวนบุตรที่ยังไม่ได้เข้าศึกษา 1 คน มีร้อยละ 85.42 บุตรยังไม่ได้เข้าศึกษา 2 คน มีร้อยละ 14.58 นอกจากนี้มีลูกจ้างเพียงร้อยละ 8.84 เท่านั้น ที่บุตรประกอบอาชีพแล้ว

1.3 ฐานะทางเศรษฐกิจ

ข้อมูลเกี่ยวกับฐานะทางเศรษฐกิจของลูกจ้าง ได้จากข้อมูลในเรื่องราย ใ้ของลูกจ้างและคู่สมรส ประกอบกับรายจ่ายของลูกจ้างและภาวะหนี้สิน ดังนี้

1.3.1 รายได้รายจ่ายต่อเดือนของลูกจ้างเมื่อก่อนเข้าทำงานพบว่าลูกจ้างจำนวน 278 คน หรือร้อยละ 87.97 ให้ข้อมูลรายได้รายจ่ายต่อเดือนเมื่อก่อนเข้าทำงานโดยร้อยละ 62.59 แจ้งว่ารายได้รายจ่ายไม่แน่นอนระบุไม่ได้ ลูกจ้างอีกร้อยละ 7.55 แจ้งว่ามีรายได้น้อยกว่า 1,000 บาท ลูกจ้างที่มีรายได้อยู่ระหว่าง 1,000-2,000 บาท มีอยู่ร้อยละ 15.47 และมีรายได้อยู่ระหว่าง 2,000-3,000 บาท จำนวนร้อยละ 8.99 ส่วนรายจ่ายของลูกจ้างร้อยละ 23.98 น้อยกว่า 1,000 บาท ลูกจ้างร้อยละ 15.84 ใช้จ่ายอยู่ระหว่าง 1,000-2,000 บาท และอีกร้อยละ 6.79 ใช้จ่ายระหว่าง 2,000-3,000 บาทนอกจากนี้ลูกจ้าง 3 ราย แจ้งว่ารายได้ไม่พอ

ส่วนรายได้รายจ่ายต่อเดือนของลูกจ้างเมื่อเข้าทำงานแล้ว ที่สำรวจได้จากลูกจ้าง 311 คน หรือร้อยละ 98.42 พบว่าลูกจ้างร้อยละ 60.13 มีรายได้อยู่ระหว่าง 1,500-5,000 บาท และร้อยละ 63.43 ของลูกจ้างระบุค่าใช้จ่ายว่าอยู่ระหว่าง 500-4,000 บาท

สำหรับรายได้ของคู่สมรสลูกจ้างจำนวน 138 คนหรือร้อยละ 93.24 คอบว่าคู่สมรสประกอบอาชีพ จำแนกเป็นคู่สมรสของลูกจ้างในสถานประกอบการขนาดใหญ่ร้อยละ 68.12 ขนาดกลางร้อยละ 26.09 และขนาดเล็กร้อยละ 5.80 ซึ่งส่วนใหญ่คู่สมรส คือร้อยละ 42.75 หากนับที่ในสถานประกอบการขนาดใหญ่ ร้อยละ 40.43 ขนาดกลางร้อยละ 58.33 รายได้ของคู่สมรสลูกจ้างระบุไว้ว่า คู่สมรสของลูกจ้างในสถานประกอบการขนาดใหญ่ร้อยละ 34.05 จะมีรายได้อยู่ระหว่างวันละ 100-200 บาท ส่วนคู่สมรสของลูกจ้างในสถานประกอบการขนาดกลางร้อยละ 68.44 มีรายได้อยู่ระหว่างวันละ 70-150 บาท สำหรับคู่สมรสของลูกจ้างในสถานประกอบการขนาดเล็กมีรายได้ค่อนข้างน้อย คือ วันละ 50-100 บาท

เมื่อสอบถามถึงภาระหนี้สินพบว่า จำนวนลูกจ้างที่มีรายได้จากการทำงานยังคงมีภาระหนี้สิน ซึ่งมีอยู่กับลูกจ้างในสถานประกอบการทุกขนาด

นอกจากนี้แล้วลูกจ้างร้อยละ 86.39 ยังมีภาระในการเลี้ยงดูบุคคลอื่นนอกเหนือจากคู่สมรสและบุตรอีก มีลูกจ้างที่ให้รายละเอียดร้อยละ 42.09 หรือ 133 คนโดย ร้อยละ 54.89 ซึ่งเป็นจำนวนที่มากที่สุด ระบุจำนวนบุคคลอื่นที่ต้องรับเลี้ยงดูนอกจากบุตรอีก 2 คน รองลงมาคือร้อยละ

27.82 ระบุว่ามีบุคคลที่ต้องเลี้ยงดูอีกจำนวน 1 คน ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 17.29 ต้องรับภาระเลี้ยงดูบุคคลอื่น 3-5 คน และบุคคลที่ลูกจ้างต้องรับภาระเลี้ยงดูมากที่สุด คือมารดาคิดเป็นร้อยละ 43.22 รองลงมาคือบิดาคิดเป็นร้อยละ 32.23 ต่อมาคือพี่น้องคิดเป็นร้อยละ 15.38 นอกจากนี้ลูกจ้างร้อยละ 9.16 ต้องรับภาระเลี้ยงดูญาติทางฝ่ายตนและคู่สมรสด้วย

สำหรับค่าใช้จ่ายในการรับภาระเลี้ยงดูบุคคลอื่นที่กล่าวมานี้สรุปได้ว่า ลูกจ้างร้อยละ 85.71 ของผู้ที่ต้องมีการรับผิดชอบนี้ ระบุว่าอยู่ประมาณเดือนละ 100-1,000 บาท โดยมีจำนวนลูกจ้างที่ต้องใช้จ่ายเงินระหว่าง 500-1,000 บาทต่อเดือนมากที่สุด คือ ร้อยละ 41.23 รองลงมาใช้จ่ายระหว่างเดือนละ 300-500 บาท มีจำนวนร้อยละ 23.68 ส่วนลูกจ้างร้อยละ 10.53 ใช้จ่ายระหว่างเดือนละ 100-300 บาท และอีกร้อยละ 10.53 ระบุว่าค่าใช้จ่ายไม่แน่นอน

1.4 ระดับการศึกษาและความรู้ของลูกจ้าง ลูกจ้างส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับประถมศึกษา คือ ร้อยละ 48.10 รองลงมาคือร้อยละ 30.06 จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาและจบระดับอาชีวศึกษาร้อยละ 11.39 ระดับอนุปริญญาตรี 4 ราย และปริญญาตรีมีเพียง 7 รายเท่านั้น นอกจากนี้ยังปรากฏว่าลูกจ้างร้อยละ 8.65 มีความรู้ต่ำกว่าประถมศึกษา

เมื่อสอบถามเกี่ยวกับความรู้ทางกฎหมายของลูกจ้าง พบว่าลูกจ้างส่วนใหญ่ไม่มีความรู้ทางกฎหมายเลย โดยเฉพาะกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานของลูกจ้างคือกฎหมายคุ้มครองแรงงานมีลูกจ้างเพียงร้อยละ 29.43 เท่านั้นที่พอมีความรู้บ้าง และร้อยละ 24.05 ที่พอมีความรู้ในกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ในขณะที่ลูกจ้างส่วนที่เหลือไม่มีความรู้เลย

และเมื่อถามต่อไปถึงว่า เคยไปเข้ารับการอบรมสัมมนาเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานหลังจากทำงานแล้วบ้างหรือไม่ พบว่ามีลูกจ้างเพียงร้อยละ 2.22 เท่านั้น ที่เคยไปอบรมสัมมนาเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานมาคนละหนึ่งครั้ง

1.5 การเข้าทำงานของลูกจ้าง จากการสำรวจลูกจ้างกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่คือ ร้อยละ 69.43 ไม่เคยทำงานมาก่อน และร้อยละ 30.57 ซึ่งปัจจุบันเป็นลูกจ้างของสถานประกอบการขนาดใหญ่ ร้อยละ 60.21 ขนาดกลาง ร้อยละ 11.46 และขนาดเล็กร้อยละ 8.33 ที่เคยทำงานอื่นมา

ก่อนในตำแหน่งพนักงานคนงานช่าง สาขาที่ต้องเบรียนงานใหม่นั้นลูกจ้าง ร้อยละ 55.05 ของลูกจ้างที่เคยทำงานมาก่อน คอบว่างานใหม่ดีกว่าหน้ากว่า ร้อยละ 35.00 คอบว่าเงินเดือนดีกว่า ร้อยละ 25.00 เบื้องาน ร้อยละ 7.50 เท่ากับ นายจ้างเลิกกิจการ และนายจ้างเลิกจ้าง ร้อยละ 5.00 ที่เหลืออีกร้อยละ 19.17 เบรียนงานด้วยสาขาเหตุจากที่ทำงานอยู่ ไกลบ้านและ บินลูกจ้างชั่วคราวเมื่อหมดงานก็ต้องหางานใหม่

ในการเข้าทำงานของลูกจ้างนั้นลูกจ้างร้อยละ 43.99 เข้า มาทำงานโดยมีคนพามาสมัคร รองลงมาร้อยละ 37.66 มาสมัครเอง อีกร้อยละ 15.19 มีคนฝากหรือแนะนำมา และลูกจ้างเพียงร้อยละ 2.85 มา สมัครตามใบปิดประกาศรับสมัครงานและต้อง เขียนใบสมัครเข้าทำงานร้อยละ 71.20 โดยเฉพาะในสถานประกอบการขนาดใหญ่แต่มีการหาสัญญาจ้างเพียง ร้อยละ 1.90 และในสถานประกอบการขนาดเล็กร้อยละ 92.31 ลูกจ้างจะ เข้าทำงานเลยโดยไม่มีการทำเอกสารใด ๆ

เมื่อสอบถามคอบไปถึงสภาพความเป็นอยู่ และความสัมพันธ์ใน ครอบครัวเมื่อก่อนเข้าทำงานและหลังจากเข้าทำงานแล้ว ซึ่งรวบรวมได้จาก ลูกจ้างจำนวน 283 หรือร้อยละ 89.56 พบว่าสภาพครอบครัวของลูกจ้าง ร้อยละ 80.21 สงบราบรื่นดี และหลังจากทำงานแล้วสภาพครอบครัวของ ลูกจ้างส่วนใหญ่ คือ ร้อยละ 89.58 ยังอยู่ในสภาพเดิมเหมือนก่อนเข้าทำงาน ในขณะที่ลูกจ้างเพียงร้อยละ 29.72 รู้สึกว่าสภาพครอบครัวดีขึ้นกว่าเดิม

เมื่อสอบถามถึงการเลิกทำงานจากลูกจ้าง 261 คนหรือร้อยละ 82.59 พบว่าลูกจ้างร้อยละ 35.31 คอบว่ายังไม่เคยคิดที่จะ เลิกทำงาน และร้อยละ 21.07 คอบว่าจะ เลิกทำงานเมื่ออายุ 51-60 ปี

1.6 สภาพการจ้างและสถานประกอบการที่ลูกจ้างทำงานอยู่

1.6.1 สภาพการจ้างของสถานประกอบการทุกขนาด นายจ้างจะเป็นผู้กำหนด มีสถานประกอบการขนาดใหญ่เพียงบางแห่งที่ลูกจ้าง ร้อยละ 15.24 ให้คอบว่านายจ้างและลูกจ้างกำหนดด้วยกัน ลูกจ้าง ร้อย ละ 81.13 คอบว่าพอใจกับสภาพการจ้างในปัจจุบันมีเพียง ร้อยละ 18.67 ที่ไม่พอใจกับสภาพการจ้าง เนื่องจากรู้สึกว่างานหนัก และลูกจ้างร้อยละ 85.13 ยอมรับสภาพการจ้างด้วยความสมัครใจร้อยละ 14.24 จำใจยอมรับ สภาพการจ้าง เพราะกลัวจะไม่ได้ทำงาน

1.6.2 สถานประกอบการ ที่ลูกจ้างทำงานส่วนมากจะใช้ เครื่องจักรในการทำงานคิดเป็นร้อยละ 86.70 ที่เหลืออีกร้อยละ 13.29 ทำงานที่ไม่ได้ใช้ เครื่องจักรโดยเฉพาะในสถานประกอบการขนาดใหญ่ทุกแห่ง ใช้ เครื่องจักรทำงาน เช่น เครื่องจักร รีดเหล็ก คัดเหล็ก เครื่องทอ เครื่องปั้นดินเผา เป็นต้น

เมื่อสอบถามลูกจ้างต่อไปถึง การตรวจตราสถานประกอบการของพนักงานเจ้าหน้าที่ พบว่าลูกจ้าง ร้อยละ 31.33 ซึ่งประกอบด้วย ลูกจ้างในสถานประกอบการขนาดใหญ่ ร้อยละ 22.86 ขนาดกลาง ร้อยละ 47.50 และขนาดเล็ก ร้อยละ 50.00 ตอบว่าไม่ทราบว่ามีเจ้าหน้าที่จาก กรมแรงงานมาตรวจหรือไม่ และลูกจ้าง ร้อยละ 23.42 จำแนกเป็นลูกจ้าง ในสถานประกอบการขนาดใหญ่ ร้อยละ 20.48 ขนาดกลาง ร้อยละ 28.75 และขนาดเล็ก ร้อยละ 30.77 ตอบว่าเจ้าหน้าที่จากกรมแรงงานไม่ได้มา ตรวจ ลูกจ้างที่เหลืออีก ร้อยละ 45.25 ตอบว่ามีเจ้าหน้าที่มาตรวจ 1 - 3 ครั้ง ซึ่งจำแนกเป็นค่าตอบแทนของลูกจ้างในสถานประกอบการขนาดใหญ่ ร้อยละ 56.67 ขนาดกลาง ร้อยละ 23.75 และขนาดเล็ก ร้อยละ 19.23 ดัง แสดงในตารางที่ 60

ตารางที่ 60 การตรวจสถานประกอบการของเจ้าหน้าที่กรมแรงงาน

การตรวจตราของเจ้าหน้าที่ กรมแรงงาน	จำนวนลูกจ้าง			รวมจำนวน (ราย)	คิดเป็น ร้อยละ
	ใหญ่	กลาง	เล็ก		
ไม่ได้มาตรวจ	43	23	8	74	23.42
มาตรวจ 1 ครั้ง	65	2	1	68	21.52
" 2 ครั้ง	25	1	-	26	8.23
" 3 ครั้ง	4	-	-	4	1.26
" 4 ครั้ง	1	-	-	1	0.32
ไม่ทราบจำนวนครั้ง	24	16	4	44	13.92
ไม่ทราบ	48	38	13	99	31.33
รวม	210	60	26	316	100.00

นอกจากเจ้าหน้าที่จากกรมแรงงานแล้ว เจ้าหน้าที่จากหน่วยงานอื่นที่มาตรวจตราสถานประกอบการนั้น ลูกจ้างร้อยละ 34.47 ตอบว่าไม่ทราบว่ามีหรือไม่ และร้อยละ 29.01 ตอบว่าไม่มีเจ้าหน้าที่อื่นมาตรวจลูกจ้างที่เหลือ ตอบว่ามีเจ้าหน้าที่จากหน่วยงานอื่น คือ กรมโรงงานมาตรวจมากที่สุด ร้อยละ 14.68 รองลงมาคือมีเจ้าหน้าที่จากกรมอนามัย สรรพากร กรมการค้าภายใน คิดเป็นร้อยละ 3.07 ถึง 5.46 และจากหน่วยงานอื่นอีก ร้อยละ 9.56 จำนวนครั้งที่เจ้าหน้าที่ที่มาตรวจลูกจ้างร้อยละ 47.51 ระบุว่า 1 ครั้งต่อปี ส่วนอีกร้อยละ 42.62 ตอบว่าจำนวนครั้งที่มาตรวจไม่แน่นอน ดังรายละเอียดในตารางที่ 61

ตารางที่ 61 การตรวจตราสถานประกอบการของเจ้าหน้าที่หน่วยงานอื่น

การตรวจของเจ้าหน้าที่อื่น	จำนวนลูกจ้าง			รวมจำนวน (ราย)	คิดเป็น ร้อยละ
	ใหญ่	กลาง	เล็ก		
ไม่มี	70	12	3	85	29.01
กรมโรงงาน	34	4	5	43	14.68
กรมอนามัย	9	5	2	16	5.46
กรมการค้าภายใน	8	-	1	9	3.07
สรรพากร	3	8	-	11	3.75
หน่วยงานอื่น	23	5	-	28	9.56
ไม่ทราบ	52	42	7	101	34.47
รวม	199	76	16	283	100.00

เรื่องระเบียบข้อบังคับการทำงานในสถานประกอบการ ลูกจ้างที่เป็นกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 91.91 ทราบระเบียบข้อบังคับในการทำงานโดยนายจ้างประกาศและแจ้งให้ทราบ ที่ไม่ทราบระเบียบข้อบังคับในการทำงานมีเพียงร้อยละ 4.53 และสถานประกอบการร้อยละ 3.56 ที่ไม่มีระเบียบข้อบังคับในการทำงาน ซึ่งเป็นสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็ก และสำหรับระเบียบข้อบังคับ ในการทำงานของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็กที่มีนั้น ก็ได้จัดทำเป็นลายลักษณ์อักษรตามกฎหมาย ดังที่ปรากฏในตารางที่ 62

ตารางที่ 62 การรับรู้เกี่ยวกับระเบียบข้อบังคับในการทำงาน

การรับรู้เกี่ยวกับระเบียบข้อบังคับ ในการทำงาน		จำนวนลูกจ้าง			รวมจำนวน (ราย)	คิดเป็น ร้อยละ
		ใหญ่	กลาง	เล็ก		
ไม่ทราบ		2	9	4	14	4.53
ไม่มีระเบียบข้อบังคับ		-	6	5	11	3.56
ทราบ โดย	นายจ้างประกาศไว้	135	34	3	182	52.43
	นายจ้างแจ้งให้ทราบ (วาจา)	35	22	11	68	22.00
	เพื่อนร่วมงานแจ้งให้ ทราบ (วาจา)	25	6	2	33	10.66
	หัวหน้างานแจ้งให้ทราบ	16	4	1	21	6.80
รวม		203	60	26	309	100.00

2. การได้รับสิทธิคามกฏหมายคุ้มครองแรงงาน เพื่อทราบว่า ลูกจ้าง ได้รับการคุ้มครองแรงงานถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนดหรือไม่ จึงได้ถามคำถามลูกจ้างที่เกี่ยวกับสิทธิที่ลูกจ้าง ได้รับทราบว่า

2.1 กำหนดเวลาทำงานและเวลาพัก

2.1.1 กำหนดเวลาทำงาน

ลูกจ้างที่ตอบแบบสอบถามระบุว่ามีการกำหนดเวลาทำงานปกติวันละ 8-9 ชั่วโมง มากที่สุดคือร้อยละ 88.32 โดยเฉพาะในเวลา 8.00-17.00 น. มากที่สุดคือร้อยละ 46.05 เมื่อจำแนกตามขนาดของสถานประกอบการพบว่า ลูกจ้างที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบการขนาดใหญ่มีการกำหนดเวลาทำงานปกติวันละ 8-9 ชั่วโมง มากที่สุดคือร้อยละ 91.42 หรือ 192 ราย 6-7 ชั่วโมง มีเพียงร้อยละ 7.62 หรือ 16 ราย รวมทั้งมีการกำหนดเวลาทำงานถึงวันละ 10-11 ชั่วโมงด้วย แต่มีน้อยคือเพียงร้อยละ 0.95 หรือ 2 รายเท่านั้น ในขณะที่สถานประกอบการขนาดกลางมีการกำหนดเวลาทำงานปกติวันละ 8-9 ชั่วโมง ร้อยละ 84.62 หรือ 55 ราย และวันละ 6-7 ชั่วโมง ร้อยละ 7.69 หรือ 5 ราย เทียบกับวันละ 10-11 ชั่วโมง แต่สถานประกอบการขนาดเล็กมีการกำหนดเวลาทำงานวันละ 8-9 ชั่วโมง ร้อยละ 62.50 หรือ 10 ราย เทียบวันละ 6-7 ชั่วโมง ร้อยละ 12.50 หรือ 2 ราย และทำงานวันละ 10-11 ชั่วโมง มีถึงร้อยละ 25.00 หรือ 4 ราย ถึงร้อยละเอียงครบปรากฏในตารางที่ 89

สถาบันวิจัยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 63 เวลาทำงานปกติ

เวลาทำงานปกติ		จำนวนลูกจ้าง			รวมจำนวน (ราย)	คิดเป็น ร้อยละ
		ใหญ่	กลาง	เล็ก		
6-7 ชั่วโมง	ตั้งแต่ 7.00-15.30 น.	14	5	2	21	7.22
	" 17.00-24.00 น.	2	-	-	2	0.66
8-9 ชั่วโมง	ตั้งแต่ 7.30-16.30 น.	70	5	-	75	25.77
	" 7.00-17.30 น.	-	5	-	5	1.72
	" 8.00-17.00 น.	79	45	10	134	46.05
	" 15.00-24.00 น.	43	-	-	43	14.78
10-11 ชั่วโมง	ตั้งแต่ 8.00-18.00 น.	2	5	4	11	3.70
รวม		210	65	16	291	100.00

2.1.2 กำหนดเวลาพัก

กำหนดเวลาพักในระหว่างเวลาทำงาน ลูกจ้างส่วน
ใหญ่คือร้อยละ 75.63 ตอบว่ามีกำหนดเวลาพักวันละ 1 ชั่วโมงมากที่สุด
โดยมีกำหนดเวลาตั้งแต่ 11.30-12.30 น. และ 12.00-13.00 น. รอง
ลงมาคือร้อยละ 20.57 ตอบว่ามีกำหนดเวลาพักวันละครึ่งชั่วโมง มีกำหนด
เวลาตั้งแต่ 11.00-11.30 น. 11.30-12.00 น. 12.00-12.30 น.
12.30-13.00 น. 19.00-19.30 น. และลูกจ้างอีกร้อยละ 3.80 ซึ่งทั้ง
หมดเป็นลูกจ้างของสถานประกอบการขนาดใหญ่ ตอบว่ามีกำหนดเวลาพัก
เพียง 15-20 นาทีเท่านั้น คือมีกำหนดเวลาตั้งแต่เวลา 11.00-11.15 น.
11.00-11.20 น. 11.30-12.00 น. ดังแสดงในตารางที่ 64

ตารางที่ 64 กำหนดเวลาพัก

กำหนดเวลาพักต่อวัน	จำนวนลูกจ้าง			รวมจำนวน (ราย)	คิดเป็น ร้อยละ
	ใหญ่	กลาง	เล็ก		
1 ชั่วโมง	164	50	25	239	75.63
ครึ่งชั่วโมง	34	30	1	65	20.57
15 - 20 นาที	12	-	-	12	3.80
รวม	210	80	26	316	100.00

2.2 วันหยุด เมื่อสอบถามถึงสิทธิ์ที่จะ ได้รับวันหยุดตามที่ กฎหมายกำหนดไว้ คือ วันหยุดประจำปี สัปดาห์ วันหยุดประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปี พบว่า

2.2.1 วันหยุดประจำปี ลูกจ้างร้อยละ 98.10 ของสถานประกอบการ ซึ่งจำแนกเป็นสถานประกอบการขนาดใหญ่ ทั้งหมด ขนาดกลางร้อยละ 93.75 และขนาดเล็กร้อยละ 98.15 ได้หยุดงานประจำปีละ 1 วัน ในจำนวนนี้ร้อยละ 93.67 หยุดงานวันอาทิตย์ ส่วนที่เหลือจะหยุดวันอื่น แต่ยังคงมีลูกจ้างของสถานประกอบการขนาดกลาง และขนาดเล็ก ที่มีสิทธิหยุดอาทิตย์เว้นอาทิตย์ ดังปรากฏในตารางที่ 65

ตารางที่ 65 วันหยุดประจำสัปดาห์

วันหยุดประจำสัปดาห์		จำนวนลูกจ้าง			รวมจำนวน (ราย)	คิดเป็น ร้อยละ
		ใหญ่	กลาง	เล็ก		
หยุด 1 วัน	วันอาทิตย์	196	75	25	296	93.67
	วันอื่นในสัปดาห์	14	-	-	14	4.43
	หยุดอาทิตย์วันอาทิตย์	-	5	1	6	1.90
รวม		210	80	26	316	100.00

2.2.2 วันหยุดประเพณี ลูกจ้างร้อยละ 86.17 หรือ 274 ราย อนุญาตให้เป็นขนาดใหญ่ 173 ราย ขนาดกลาง 77 ราย และขนาดเล็ก 24 ราย ให้หยุด 13 วัน ส่วนลูกจ้างของสถานประกอบการขนาดใหญ่อีก 24 ราย หรือร้อยละ 7.59 ได้หยุด 14 วัน และลูกจ้างสถานประกอบการขนาดใหญ่อีก 11 ราย ขนาดกลางอีก 2 ราย รวมเป็น 13 ราย หรือร้อยละ 4.11 ได้หยุด 15-18 วัน และสถานประกอบการที่กำหนดให้ลูกจ้างหยุดมากกว่า 13 วัน เกือบทุกแห่ง เป็นสถานประกอบการขนาดใหญ่ตามตารางที่ 66

ตารางที่ 66 วันหยุดประเพณี

จำนวนวันหยุดประเพณี	จำนวนลูกจ้าง			รวมจำนวน (ราย)	คิดเป็น ร้อยละ
	ใหญ่	กลาง	เล็ก		
13 วัน	173	77	24	274	86.71
14 วัน	24	-	-	24	7.59
15-18 วัน	11	2	-	13	4.12
ไม่แน่นอน	2	1	2	5	1.58
รวม	210	80	26	316	100.00

2.2.3 วันหยุดพักผ่อนประจำปี วันหยุดพักผ่อนประจำปีของสถานประกอบการส่วนใหญ่กำหนดไว้ 6-7 วันต่อปี ลูกจ้างร้อยละ 41.77 ได้หยุดพักผ่อนปีละ 6 วัน ลูกจ้างอีกร้อยละ 32.91 ได้หยุดปีละ 7-14 วัน ในขณะที่ลูกจ้างร้อยละ 10.45 ที่มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี 4-5 วัน และลูกจ้างอีกร้อยละ 14.87 ไม่ได้หยุดพักผ่อนประจำปี เพราะ เป็นลูกจ้างชั่วคราวซึ่งปรากฏว่าเป็นลูกจ้างของสถานประกอบการขนาดเล็กมากที่สุดคือ 16 ราย (กว่าครึ่งของจำนวนลูกจ้างในสถานประกอบการขนาดเล็กที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง) ดังรายละเอียดในตารางที่ 67

ตารางที่ 67 วันหยุดพักผ่อนประจำปี

จำนวนวันหยุดพักผ่อน ประจำปี	จำนวนลูกจ้าง			รวมจำนวน (ราย)	คิดเป็น ร้อยละ
	ใหญ่	กลาง	เล็ก		
4 วัน	9	5	1	15	4.75
5 วัน	9	8	1	18	5.70
6 วัน	98	34	-	132	41.77
7 วัน	66	13	6	85	26.90
8 วัน	8	-	-	8	2.53
14 วัน	11	-	-	11	3.48
- ไม่มีวันหยุด ไม่ได้หยุด - เป็นลูกจ้าง ชั่วคราว	9	20	18	47	14.87
รวม	210	80	26	316	100.00

2.3 วันลา สิทธิเกี่ยวกับวันลา นี้ได้สอบถามลูกจ้างที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับเรื่องลาป่วยและลาจิง พบว่า

2.3.1 วันลาป่วย ลูกจ้าง ได้รับสิทธิไม่เท่ากัน กล่าวคือ ลูกจ้างร้อยละ 50.64 มีสิทธิลาป่วยได้ 30 วัน และได้รับค่าจ้างเต็ม 30 วัน ส่วนลูกจ้างอีกร้อยละ 18.47 แจ้งว่านายจ้าง ไม่ได้กำหนดวันลาป่วยไว้ให้ แต่จะให้ลาและจ่ายค่าจ้างให้ ตามใบรับรองแพทย์ และมีลูกจ้างร้อยละ 25.16 ไม่ได้รับค่าจ้างในระหว่างลาป่วย และการลาไม่ได้กำหนดวันไว้ซึ่งส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างของสถานประกอบการขนาดกลาง และขนาดเล็ก รายละเอียดแสดงในตารางที่ 68

ตารางที่ 68 สิทธิการลาป่วยของลูกจ้างในสถานประกอบการ

สิทธิลาป่วย	จำนวนลูกจ้าง			รวมจำนวน (ราย)	คิดเป็น ร้อยละ
	ใหญ่	กลาง	เล็ก		
ลาได้ 30 วัน และ ได้รับค่าจ้าง 30 วัน	139	18	2	159	50.64
ลาได้ 15 วัน และ ได้รับค่าจ้าง 15 วัน	6	2	0	8	2.58
ไม่ได้กำหนดวันลาและจ่าย ค่าจ้างตามใบรับรองแพทย์	48	3	7	58	18.47
ไม่ได้กำหนดแต่จ่ายค่าจ้าง ครึ่งหนึ่ง	-	10	-	10	3.16
ไม่ได้กำหนดและไม่ได้รับ ค่าจ้าง	15	47	17	79	25.16
รวม	208	80	26	314	100.00

2.3.2 วันลากิจ

เรื่องวันลากิจพบว่าลูกจ้างที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่คือ ร้อยละ 48.94 แบ่งเป็นลูกจ้างของสถานประกอบการขนาดใหญ่ 65 ราย ขนาดกลาง 52 ราย และขนาดเล็ก 22 ราย ตอบว่านายจ้างไม่ได้กำหนด วันลากิจ ไว้ให้ แต่จะอนุญาตให้หยุดได้ตามความจำเป็น อีกร้อยละ 16.55 ประกอบด้วยลูกจ้างในสถานประกอบการขนาดใหญ่ 33 ราย ขนาดกลาง 8 ราย และขนาดเล็ก 1 ราย ตอบว่านายจ้างให้ลากิจได้ 2-3 วัน และร้อยละ 13.03 เป็นลูกจ้างในสถานประกอบการขนาดใหญ่ 28 ราย ขนาดกลาง 8 ราย และขนาดเล็ก 1 รายแจ้งว่านายจ้างให้ลากิจได้ 7 วัน โดยเฉพาะ ในสถานประกอบการขนาดใหญ่ลูกจ้าง 15 ราย ตอบว่านายจ้างให้ลากิจได้ 10-15 วัน และ 13 รายตอบว่าได้ลากิจถึง 30 วันในขณะที่ลูกจ้างในสถานประกอบการขนาดกลาง 9 ราย และเล็ก 2 ราย ระบุว่าไม่มีสิทธิลากิจ คัง แสคง ไว้ในตารางที่ 89

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 69 สิทธิลาภิจ

สิทธิลาภิจ	จำนวนลูกจ้าง			รวมจำนวน (ราย)	คิดเป็น ร้อยละ
	ใหญ่	กลาง	เล็ก		
2-3 วัน	38	8	1	47	16.55
4-6 วัน	19	3	-	22	7.75
7 วัน	28	8	1	37	13.03
10-15 วัน	15	-	-	15	5.28
30 วัน	13	-	-	13	4.58
ไม่ได้กำหนด อนุญาตให้ ตามความจำเป็น	65	52	27	144	48.94
ไม่มีสิทธิลาภิจ	-	9	2	11	3.87
รวม	178	80	26	284	100.00

2.4 สวัสดิการ เรื่องสวัสดิการที่ลูกจ้าง ได้รับจากการทำงาน
ในสถานประกอบการนี้ พบว่า

2.4.1 สวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนดไว้ซึ่งประกอบด้วย

- ห้องน้ำในสถานประกอบการที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
ลูกจ้างตอบว่านายจ้างจัดไว้ให้ร้อยละ 81.23 นายจ้างไม่ได้จัดให้ร้อยละ
18.77 ซึ่งลูกจ้างจะต้อง ไปใช้ห้องน้ำที่หอพัก หรือบางแห่งก็ดองอาบน้ำใน
คลอง สำหรับสถานประกอบการที่จัดห้องน้ำให้ลูกจ้างระบุว่า จะจัดให้ตั้งแต่
1 ถึง 10 ที่ และในสถานประกอบการขนาดใหญ่บางแห่งจัดให้มากกว่า 10

ที่ ในขณะที่สถานประกอบการขนาดกลาง 11 แห่งจัดเป็นอ่างไว้ให้ใช้รวมกัน
ดังรายละเอียดแสดงในตารางที่ 70

ตารางที่ 70 จำนวนห้องน้ำ

จำนวนห้องน้ำ		จำนวนสุขาข้าง			รวมจำนวน (ราย)	คิดเป็น ร้อยละ
		ใหญ่	กลาง	เล็ก		
จัดให้	1 ที่	17	15	13	45	
	2 ที่	17	20	11	48	
	3-4 ที่	35	6	2	43	
	5-6 ที่	31	-	-	31	
	7-10 ที่	32	2	-	34	
	มากกว่า 10 ที่	26	-	-	26	
	รวมเป็นอ่าง	-	11	-	11	
รวม		158	54	20	236	61.26
ไม่ได้ จัดให้	ไปใช้ที่หอพัก	30	20	-	50	
	อาบน้ำคลอง	-	5	-	5	
รวม		30	25	-	55	18.77
รวม		188	79	26	293	100.00

สำหรับสภาพของห้องน้ำที่จัดไว้ให้นั้น กลุ่มตัวอย่างที่ตอบมีเพียง 253 ราย ระบุว่าสภาพห้องน้ำส่วนใหญ่สะอาดพอใช้ ร้อยละ 70.36 คอบว่าสะอาด ร้อยละ 22.92 ที่สกปรกมีเพียงร้อยละ 6.72 เท่านั้น ดังแสดงไว้ในตารางที่ 71

ตารางที่ 71 สภาพห้องน้ำ

สภาพห้องน้ำ	จำนวนลูกจ้าง			รวมจำนวน (ราย)	คิดเป็น ร้อยละ
	ใหญ่	กลาง	เล็ก		
สะอาด	39	12	7	58	22.92
สกปรก	12	3	2	17	6.72
พอใช้	123	36	17	176	70.36
รวม	174	53	26	253	100.00

- ห้องส้วม สำหรับห้องส้วมนี้นี้ ลูกจ้างที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดตอบว่านายจ้างจัดไว้ให้ โดยมีจำนวนแตกต่างกันตั้งแต่ 1-10 ที่ ที่มากกว่า 10 ที่ มีเฉพาะในสถานประกอบการขนาดใหญ่ เพียงร้อยละ 19.03 เท่านั้น ส่วนใหญ่จะจัดให้สถานประกอบการละ 3-4 ที่มากที่สุดคือ ร้อยละ 31.62 ดังปรากฏในตารางที่ 72

ตารางที่ 72 จำนวนห้องส้วม

ห้องส้วม	จำนวนลูกจ้าง			รวมจำนวน (ราย)	คิดเป็น ร้อยละ
	ใหญ่	กลาง	เล็ก		
จัดให้ 1 ที่	-	3	8	11	3.55
2 ที่	-	18	14	32	10.32
3-4 ที่	52	42	4	98	31.62
5-6 ที่	49	7	-	56	18.06
7-10 ที่	44	10	-	54	17.42
มากกว่า 10 ที่	58	-	-	58	18.93
รวม	204	80	28	310	100.00

สภาพห้องส้วม ลูกจ้างตั้ง เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ค่อนข้างร้อยละ 70.22 ระบุว่าสภาพห้องส้วมที่นายจ้างจัดให้สะอาดพอใช้ ร้อยละ 21.04 แจ้งว่าสะอาด มีเพียงร้อยละ 8.74 ที่ระบุว่าสกปรก ดังปรากฏในตารางที่ 73

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 73 สภาพห้องส้วม

สภาพห้องส้วม	จำนวนลูกจ้าง			รวมจำนวน (ราย)	คิดเป็น ร้อยละ
	ใหม่	กลาง	เล็ก		
สะอาด	45	15	5	65	21.04
สกปรก	14	10	3	27	8.74
พอใช้	145	54	18	217	70.22
รวม	204	79	26	309	100.00

- น้ำดื่ม ลูกจ้างที่ออกแบบสอบถาม 311 ราย ส่วน
ส่วนใหญ่คือร้อยละ 43.41 ตอบว่าจ่ายจ้างจัดน้ำดื่มให้ 1 ที่ ที่เหลือตอบว่า
จัดให้ 2-3 ที่บ้าง 6-10 ที่บ้าง และที่ตอบว่าจัดให้มากกว่า 10 ที่ มีเฉพาะ
ลูกจ้างของสถานประกอบการขนาดใหญ่เท่านั้น ดังแสดงในตารางที่ 74

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 74 จำนวนน้ำดื่มที่จัดให้

จำนวนน้ำดื่มที่จัดให้	จำนวนลูกจ้าง			รวมจำนวน (ราย)	คิดเป็น ร้อยละ
	ใหญ่	กลาง	เล็ก		
1 ปี	61	52	22	135	43.41
2-3 ปี	36	20	2	58	18.65
4-5 ปี	20	4	1	25	8.04
6-10 ปี	43	4	-	47	15.11
มากกว่า 10 ปี	12	-	-	12	3.86
ไม่ระบุจำนวน	34	-	-	34	10.93
รวม	206	80	25	311	100.00

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

น้ำดื่มที่นายจ้าง ได้จัดไว้ให้ลูกจ้างดื่มในสถานประกอบการนั้น ลูกจ้างที่เป็นกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 42.99 ตอบว่าเป็นน้ำที่ดื่มจากเครื่องทำน้ำเย็น ซึ่งส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างในสถานประกอบการขนาดใหญ่ คือ 96 ราย สำหรับสถานประกอบการขนาดกลางมี 37 ราย และขนาดเล็กมีเพียง 8 รายเท่านั้น นอกจากนี้จากเครื่องทำน้ำเย็นแล้ว ลูกจ้างที่ตอบสนองสอบถามบางส่วนคือร้อยละ 29.57 แจ้งว่านายจ้างให้ดื่มน้ำประปาร้อยละ 16.16 ให้ดื่มน้ำกรอง ร้อยละ 9.45 ให้ดื่มน้ำบริสุทธิ์จากขวด และยังมีอีก ร้อยละ 1.83 ให้ดื่มน้ำฝน ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 75

ตารางที่ 75 ลักษณะของน้ำดื่ม

ลักษณะน้ำดื่ม	จำนวนลูกจ้าง			รวมจำนวน (ราย)	คิดเป็น ร้อยละ
	ใหญ่	กลาง	เล็ก		
น้ำจาก เครื่องทำน้ำเย็น	96	37	8	141	42.99
น้ำบริสุทธิ์จากขวด	17	6	6	31	9.45
น้ำประปา	53	34	10	97	29.57
น้ำกรอง	48	4	-	53	16.16
น้ำฝน	-	2	4	6	1.83
รวม	215	85	28	328	100.00

หมายเหตุ ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

- การรักษาพยาบาลในเรื่องของการรักษาพยาบาลตามที่กฎหมายกำหนดไว้ อันได้แก่ การรักษาพยาบาลเบื้องต้น (First Aid) นั้นนายจ้าง เกือบทั้งหมด ได้จัดไว้ตามที่กฎหมายกำหนดอันได้แก่ เครื่องมือเครื่องใช้ และยา ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ สำหรับสถานประกอบการขนาดใหญ่ ก็มีแพทย์และพยาบาลไว้รักษาพยาบาลประจำ โดยแพทย์จะมีจำนวนทั้ง

แต่ 1-2 คนบางแห่งมาทุกวัน เป็นบางเวลาแต่บางแห่งมาเป็นบางวัน สำหรับพยาบาลจะมีประจำตั้งแต่ 1-4 คนทุกวันในเวลาทำงาน

ในเรื่องค่ารักษาพยาบาลนี้ ลูกจ้างร้อยละ 60.44 แจ้งว่านายจ้างเป็นผู้ออกค่าใช้จ่าย ในการรักษาพยาบาลให้ทั้งหมด ร้อยละ 26.27 ออกให้บางส่วน และบางแห่งออกค่าใช้จ่ายให้ โดยมีวงเงินจำกัดว่าไม่เกินเท่าไร ส่วนอีกร้อยละ 2.53 ไม่ออกค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลให้เลย ตามตารางที่ 76

ตารางที่ 76 ค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล

ค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล	จำนวนลูกจ้าง			รวมจำนวน (ราย)	คิดเป็น ร้อยละ
	ใหญ่	กลาง	เล็ก		
ไม่ได้ออกให้	2	4	2	8	2.53
ออกให้ทั้งหมด	113	60	18	191	60.44
ออกให้บางส่วน	63	14	6	83	26.27
จ่ายให้ในวงเงินที่กำหนด	32	2	-	34	10.76
รวม	210	80	26	316	100.00

สวัสดิการ เรื่องการรักษาพยาบาล นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดนี้ นายจ้างจะจัดให้แต่เฉพาะตัวลูกจ้างเท่านั้น มีเพียงลูกจ้างของสถานประกอบการขนาดใหญ่ประมาณ ร้อยละ 5.32-7.98 ได้รับสวัสดิการเรื่องรักษาพยาบาลรวมถึงคู่สมรส บุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ และบิดามารดาด้วย

สำหรับสถานพยาบาลที่ลูกจ้าง ไปรับการรักษาพยาบาลนั้นพบว่าร้อยละ 68.69 ของลูกจ้างต้องไปรักษาที่สถานพยาบาลที่นายจ้างกำหนด

ให้เป็นลูกจ้างของสถานประกอบการขนาดใหญ่ 170 แห่ง ขนาดกลาง 40 แห่ง และขนาดเล็ก 5 แห่ง ส่วนลูกจ้างอีกร้อยละ 20.13 ไปรักษาพยาบาลที่ไนท์ไค้ นอกจากนี้ลูกจ้างร้อยละ 6.39 และ 4.79 ไปรักษาได้เฉพาะที่โรงพยาบาลของรัฐและที่คลินิกตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 77

ตารางที่ 77 สถานะที่รักษาพยาบาล

สถานที่ที่ไปรักษาพยาบาล	จำนวนลูกจ้าง			รวมจำนวน (ราย)	คิดเป็น ร้อยละ
	ใหญ่	กลาง	เล็ก		
เฉพาะที่นายจ้างกำหนดไว้	170	40	5	215	68.69
เฉพาะโรงพยาบาลของรัฐ	14	6	-	20	6.39
ที่ไนท์ไค้	26	24	13	63	20.13
ที่คลินิก	-	9	6	15	4.79
รวม	210	79	24	313	100.00

3.4.2 สวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด

นอกเหนือจากสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนดแล้ว ลูกจ้างยังแจ้งว่านายจ้างได้จัดสวัสดิการด้านอื่นให้อีกดังนี้ คือ

- ที่พักอาศัย ในเรื่องที่พักอาศัยนี้ ลูกจ้างที่ตอบแบบสอบถาม 289 คน ตอบว่านายจ้างจัดที่พักอาศัยให้ร้อยละ 60.21 ไม่ได้จัดให้ 39.79 โดยลูกจ้างที่นายจ้างจัดที่พักอาศัยให้จำนวน 164 คน ที่ตอบแบบสอบถามได้ให้รายละเอียดเกี่ยวกับที่พักอาศัยที่นายจ้างจัดให้ดังนี้ ขนาดที่ที่พักอาศัยในสถานประกอบการขนาดกลาง จะมีขนาดห้องกว้างยาวตั้งแต่ 3x3 เมตร ถึง 5x6 เมตร และที่ที่พักอาศัยของสถานประกอบการขนาดใหญ่ จะมีความกว้างและความยาวตั้งแต่ 3x3 เมตร 6x15 เมตร ห้องพักผ่อน

ใหญ่จะมีประตู 1 บาน หน้าค่าง 1-2 บาน เป็นอย่างน้อยแค่ห้องพักของสถานประกอบการขนาดใหญ่บางแห่งจะมีประตู 2 บาน และมีหน้าค่างตั้งแต่ 3-8 บาน จำนวนลูกจ้างพักในห้องพักของสถานประกอบการขนาดกลาง และขนาดเล็กประมาณ 2-3 คน ส่วนสถานประกอบการขนาดใหญ่จัดให้ลูกจ้างพักรวมกันในห้องตั้งแต่ 6-15 คน

สภาพห้องพักในเรื่องความสะอาด ลูกจ้างร้อยละ 53.25 ของจำนวนที่ตอบแบบสอบถามในเรื่องนี้ตอบว่าสะอาดดี ร้อยละ 33.73 ตอบว่าพอใช้ และร้อยละ 13.02 ตอบว่าสกปรก

เรื่องแสงสว่างร้อยละ 72.22 ของผู้ตอบแบบสอบถามตอบว่าอากาศโปร่ง ถ่ายเทดี และร้อยละ 27.78 ตอบว่ามีคทึบอยู่

ห้องพักอาศัยนี้ลูกจ้างร้อยละ 52.35 ที่ตอบแบบสอบถามเรื่องนี้แจ้งว่ามีมุ้งลวด แต่ร้อยละ 59.15 ของจำนวนที่ตอบแบบสอบถามระบุว่าไม่มีเครื่องใช้ในการนอน เช่น ที่นอน หมอน ฯลฯ รายละเอียดแสดงในตารางที่ 78

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 78 สภาพห้องพัก

สภาพห้องพัก		จำนวนลูกจ้าง			รวมจำนวน (ราย)	คิดเป็น ร้อยละ
		ใหม่	กลาง	เล็ก		
ความสะอาด	สะอาด	56	21	13	90	53.25
	สกปรก	14	6	2	22	13.02
	พอใช้	30	22	5	57	33.73
รวม		100	49	20	169	100.00
มุงลวด	มี	62	14	13	89	52.35
	ไม่มี	39	35	7	81	47.65
รวม		101	49	20	170	100.00
แสงสว่าง	มีที่บุดูกู้	22	20	3	45	27.78
	โปร่งอากาศภายใน	70	30	17	117	72.22
รวม		92	50	20	162	100.00
เครื่องใช้ ในการนอน	มี	37	14	16	67	40.85
	ไม่มี	58	35	4	97	59.15
รวม		95	49	20	164	100.00

หมายเหตุ คอบได้มากกว่า 1 ข้อ

- อาหาร สำหรับสวัสดิการค้ำอาหารนั้น บปรากฏว่า ลูกจ้างที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 56.13 ตอบว่านายจ้างไม่ได้จัดให้ ส่วนที่ตอบว่านายจ้างจัดอาหารให้ ได้ระบุต่อ โยว่านายจ้างจัดให้เฉพาะข้าวจำนวน จำนวน 1-3 มื้อ มากที่สุดคือร้อยละ 32.26 ที่จัดให้ทั้งข้าวและกับข้าว 1-3 มื้อ มีเพียงร้อยละ 11.61 เท่านั้น (ดังแสดงในตารางที่ 79) โดยมีราคา ค่าอาหารต่อมื้อ ถ้าลูกจ้างต้องซื้อเองดังนี้ ราคาอาหารทั้งข้าวและกับข้าวอยู่ ระหว่างมื้อละ 6-15บาทส่วนราคาเฉพาะกับข้าวอยู่ระหว่างมื้อละ 3-10บาท

ตารางที่ 79 สวัสดิการค้ำอาหาร

สวัสดิการค้ำอาหาร		จำนวนลูกจ้าง			รวมจำนวน (ราย)	คิดเป็น ร้อยละ
		ใหญ่	กลาง	เล็ก		
ไม่ได้จัดให้		126	40	8	174	56.13
จัดให้	เฉพาะข้าว 1 - 3 มื้อ	80	20	-	100	32.26
	ทั้งข้าวและกับ 1 - 3 มื้อ	-	20	16	36	11.61
รวม		206	60	24	310	100.00

สวัสดิการอื่น ๆ นอกจากห้กล่าวมาแล้วนี้ซึ่งรวบรวม ได้ จากลูกจ้างพบว่า สวัสดิการที่ลูกจ้าง ได้รับจากนายจ้างมากที่สุด เรียงลำดับคือ เครื่องนุ่งกาย เงินรางวัล ที่พัก อาหาร รถรับส่ง เงินช่วยเหลือ ซึ่งสวัสดิการดังกล่าว ลูกจ้างในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็กคิดเป็น จำนวน ได้รับมากที่สุด คือ สวัสดิการเรื่องที่พักและอาหาร

2.5 ความปลอดภัยในการทำงาน ในการสอบถามเรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง ในสถานประกอบการที่ทำงานอยู่ ได้ สอบถามถึงจำนวนการประสับอันตรายที่เกิดขึ้นพร้อมทั้งสาเหตุและผลของการ ประสับอันตรายควบคุมไปกับวิธีการป้องกันอันตราย ที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งพบว่า

ประสบอันตรายควบคู่ไปกับการป้องกันอันตราย ที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งพบว่า

2.5.1 ลูกจ้าง 95 ราย หรือร้อยละ 30.06 ของกลุ่มตัวอย่างที่เคยประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยจากการทำงาน จำแนกเป็นลูกจ้างในสถานประกอบการขนาดใหญ่ 76 ราย ขนาดกลาง 15 ราย และขนาดเล็ก 4 ราย ส่วนจำนวนครั้งที่ลูกจ้างประสบอันตรายส่วนใหญ่คือร้อยละ 20.57 จะเคยประสบอันตรายเพียงครั้งเดียวดังแสดงในตารางที่ 80

ตารางที่ 80 การประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน

การประสบอันตราย	จำนวนลูกจ้าง			รวมจำนวน (ราย)	คิดเป็น ร้อยละ
	ใหญ่	กลาง	เล็ก		
ไม่เคยประสบอันตราย	134	65	22	221	69.94
1 ครั้ง	52	10	3	65	20.57
เคยประสบ 2 ครั้ง	8	2	1	12	3.79
อันตราย 3 ครั้ง	3	-	-	3	0.95
4 ครั้ง	3	-	-	3	0.95
หลายครั้ง	9	3	-	12	3.80
รวม	210	86	26	316	100.00

สาเหตุของการประสบอันตรายหรือการเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นของลูกจ้างร้อยละ 68.63 แจ้งว่าเกิดจากตัวลูกจ้างเอง และร้อยละ 28.43 แจ้งว่าเกิดจากเครื่องมือเครื่องจักร ซึ่งปรากฏว่าลูกจ้างร้อยละ 47.96 ระบุว่าโคนเครื่องจักรบาด ทิ่ม ถัดนิ้วมือขาด ร้อยละ 34.69 ถูกเหล็กทับ กระแทก กระตุกแตก ร้อยละ 8.17 โคนสารเคมี น้ำยา ไอความร้อนจาก

ตารางที่ 81 สาเหตุของการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย

สาเหตุของอันตราย	จำนวนลูกจ้าง			รวมจำนวน (ราย)	คิดเป็น ร้อยละ
	ใหญ่	กลาง	เล็ก		
เกิดจากตัวเอง	51	15	4	70	68.63
เกิดจากหัวหน้าจ้าง	1	-	-	1	0.98
เกิดจาก เครื่องมือ เครื่องจักร	27	2	-	29	28.43
อื่น ๆ เหตุสุวิสัย	2	-	-	2	1.98
รวม	81	17	4	102	100.00

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 82 ลักษณะของการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย

ลักษณะของการประสบอันตราย	จำนวนลูกจ้าง			รวมจำนวน (ราย)	คิดเป็น ร้อยละ
	ใหญ่	กลาง	เล็ก		
โดนเหล็กทับ กระแทกกระดูกแตก	27	6	1	34	34.69
โดนเครื่องจักรบาด ฟันคักนิ้วขาด	37	8	2	47	47.96
โดนสารเคมี น้ำยา ไ้ความร้อน จาก เครื่องจักร	7	1	-	8	8.17
ตกจากที่สูง	4	-	-	4	4.08
โดน ไฟฟ้าช๊อต	2	1	-	3	3.06
บวกล้างยกของหนัก	1	-	-	1	1.02
เศษวัสดุเข้าตา	-	-	1	1	1.02
รวม	76	16	4	96	100.00

เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายแล้วปรากฏว่า ประมาณครึ่งหนึ่ง ไม่สามารถทำงานได้นาน 2-3 วัน 1 ถึงสัปดาห์ และอีก 1 ใน 3 ไม่สามารถทำงานได้นาน 2 สัปดาห์ ถึง 1 เดือนและบางคนทำงานไม่ได้นานหนึ่งเดือนครึ่งถึงสามเดือน และมีลูกจ้างสูญเสียอวัยวะอีกประมาณร้อยละ 10 ทุกผลภาพประมาณร้อยละ 1

2.5.2 สภาวะแวดล้อม ในสถานประกอบการจำนวนลูกจ้างที่แสดงความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อม ในสถานประกอบการ มีดังนี้ลูกจ้าง

จักร เครื่องกลั่นในสถานประกอบการลูกจ้างร้อยละ 45.76 รู้สึกว่ามีกลิ่นบ้าง และลูกจ้างอีกร้อยละ 10.17 รู้สึกว่ามีกลิ่นมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากน้ำมันและควันจากเครื่องจักร สี และทินเนอร์ หรือสารเคมีส่วนฝุ่น ควันละออง ก๊าซ หรือสารเคมีในสถานประกอบการลูกจ้างร้อยละ 53.38 รู้สึกว่ามีบ้าง และลูกจ้างร้อยละ 16.89 รู้สึกว่ามีมาก ทั้งนี้เนื่องจากผลิตภัณฑ์ที่ทำในสถานประกอบการเป็นส่วนใหญ่

2.5.3 เครื่องป้องกันอันตราย สำหรับเครื่องป้องกันอันตรายในการทำงานที่นายจ้างจัดให้ลูกจ้างใช้นั้น ปรากฏว่า ลูกจ้างร้อยละ 33.88 คอบว่านายจ้างไม่ได้จัดเครื่องป้องกันอันตรายให้ เพราะเป็นงานที่ไม่มีอันตรายบ้าง งานมีอันตรายบ้าง แต่นายจ้างไม่จัดให้ แต่ส่วนใหญ่ไม่ได้ให้เหตุผล ในขณะที่ลูกจ้างร้อยละ 66.14 ระบุว่านายจ้างจัดเครื่องป้องกันอันตรายให้ เช่น หน้ากาก แว่นตากันแสง ถุงมือ ที่ครอบหู เข็มขัดนิรภัย ที่ครอบปาก จมูก หมวกนิรภัย รองเท้าหัวเหล็ก เครื่องดับเพลิง กังรายนละเขียนคปรากฏในตารางที่ 83

ตารางที่ 83 เครื่องป้องกันอันตรายในการทำงาน

การจัดเครื่องป้องกันอันตราย ในการทำงาน	จำนวนลูกจ้าง			รวมจำนวน (ราย)	คิดเป็น ร้อยละ
	ใหญ่	กลาง	เล็ก		
ไม่ได้จัดให้	59	32	16	107	33.88
จัดให้	151	48	10	209	66.14
รวม	210	80	26	316	100.00

นอกจากเครื่องป้องกันอันตรายดังกล่าวมาแล้ว ยังพบว่านายจ้างได้จัดเครื่องป้องกันอันตรายเกี่ยวกับ ฝุ่น ควัน ละออง ก๊าซ หรือสารเคมีให้ลูกจ้างร้อยละ 39.85 ความร้อนร้อยละ 38.71 แสงสว่างร้อยละ 37.01 เสียงร้อยละ 28.95 และกลิ่นร้อยละ 24.69



2.5.4 เจ้าหน้าที่เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานลูกจ้างร้อยละ 66.31 ตอบว่าภายในสถานประกอบการไม่มีเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน คงมีแต่ลูกจ้างในสถานประกอบการขนาดใหญ่ร้อยละ 33.69 ที่ตอบว่ามีเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานจำนวน 1-2 คน

2.5.5 เมื่อถามลูกจ้างต่อไปว่า ได้ใช้เครื่องป้องกันอันตรายที่นายจ้างจัดให้หรือไม่ พบว่าลูกจ้างร้อยละ 36.44 ไม่ได้ใช้เครื่องป้องกันอันตรายด้วยเหตุผลที่ว่า คิดว่างานที่ทำไม่น่ามีอันตรายบ้าง ไม่สะดวกบ้าง และราคาแพงบ้าง

2.6 ค่าจ้าง ได้สอบถามเกี่ยวกับสิทธิที่ลูกจ้างได้รับค่าจ้างในกรณีทำงานตามกฎหมาย ซึ่งถามเกี่ยวกับอัตราค่าจ้าง ระยะเวลาในการจ่ายค่าจ้าง และอัตราค่าจ้างระหว่างชายและหญิง ค่าจ้างในวันหยุดพบว่า

2.6.1 ค่าจ้าง อัตราค่าจ้างต่อวันของลูกจ้างค่อนข้างกระจายอยู่ในช่วงกว้างตั้งแต่น้อยกว่า 20 บาท จนถึงมากกว่า 500 บาท ช่วงอัตราค่าจ้างต่อวันที่ลูกจ้างของสถานประกอบการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างได้รับมากที่สุดคืออัตราวันละ 101-150 บาท และอัตราวันละ 71-80 บาท รายละเอียดอัตราค่าจ้างแสดงในตารางที่ 84

สถาบันวิทยบริการ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 84 อัตราค่าจ้าง

ค่าจ้างต่อวัน	จำนวนลูกจ้าง			รวมจำนวน (ราย)	คิดเป็น ร้อยละ
	ใหญ่	กลาง	เล็ก		
41-50 บาท	7	7	5	19	6.02
51-60 "	4	10	-	14	4.43
61-70 "	3	8	3	14	4.43
71-80 "	41	24	1	66	20.88
81-90 "	23	6	1	30	9.49
91-100 "	21	6	3	30	9.49
101-150 "	58	7	6	71	22.47
151-200 "	18	2	-	20	6.33
201-300 "	18	1	-	17	5.38
301-500 "	9	-	-	9	2.85
มากกว่า 500 บาท	1	-	-	1	0.32
น้อยกว่า 20 บาท	-	-	2	2	0.63
21-30 บาท	4	4	1	9	2.85
31-40 "	4	3	2	9	2.85
ไม่แน่นอน	1	2	2	5	1.56
รวม	210	80	26	316	100.00

2.6.2 กำหนดเวลาในการจ่ายค่าจ้าง ส่วนใหญ่ลูกจ้าง จะได้รับค่าจ้างเป็นรายครึ่งเดือน คิดเป็นร้อยละ 68.35 ส่วนอีกร้อยละ 16.46 ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน และร้อยละ 13.29 ได้รับค่าจ้างเป็นรายสัปดาห์ ที่เหลืออีกร้อยละ 1.90 ได้รับค่าจ้างเป็นรายวัน รายละเอียด แสดงในตารางที่ 85

ตารางที่ 85 กำหนดเวลาจ่ายค่าจ้าง

กำหนดเวลาจ่ายค่าจ้าง	จำนวนลูกจ้าง			รวมจำนวน (ราย)	คิดเป็น ร้อยละ
	ใหญ่	กลาง	เล็ก		
รายสัปดาห์	9	28	5	42	13.29
ครึ่งเดือน	162	43	11	216	68.35
รายเดือน	38	5	9	52	16.46
อื่น ๆ รายวัน	1	4	1	6	1.90
รวม	210	80	26	316	100.00

2.6.3 เปรียบเทียบอัตราค่าจ้างของลูกจ้างชายและหญิง เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างระหว่างลูกจ้างชายและลูกจ้างหญิง พบว่าอัตราค่าจ้างของลูกจ้างชายและหญิงในสถานประกอบการขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก มีความแตกต่างกันในอัตราค่าแรงค่าสัปดาห์ ดังนี้ สำหรับลูกจ้างหญิงในสถานประกอบการขนาดใหญ่ จะได้รับค่าจ้างค่าสัปดาห์ละ 30-76 บาท ในขณะที่ชายได้รับค่าจ้างค่าสัปดาห์ละ 55-76 บาท และหญิงได้รับค่าจ้างสูงสุดวันละ 75-768 บาท แต่ชายได้วันละ 75-1,730 บาท ในสถานประกอบการขนาดกลาง หญิงจะ ได้รับค่าจ้างค่าสัปดาห์ละ 15-73 บาท ชายวันละ 20-73 บาท และหญิงจะได้รับค่าจ้างสูงสุดวันละ 70-153 บาท ชายวันละ 82-300 บาท ส่วนสถานประกอบการขนาดเล็กค่าจ้างค่าสัปดาห์หญิงจะได้รับวันละ 10-57 บาท ชายวันละ 10-80 และค่าจ้างสูงสุดหญิงได้รับวันละ 20-134 บาท ชายได้รับวันละ 20-140 บาท

2.7 เงินทดแทนเมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน

เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน ลูกจ้างกลุ่มตัวอย่าง เฉพาะที่เคยประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงานจำนวน 95 ราย ได้ระบุว่าได้รับเงินทดแทนตามที่กฎหมายกำหนด ร้อยละ 80.00 แบ่งเป็นลูกจ้างในสถานประกอบการขนาดใหญ่ 63 ราย ขนาดกลาง 11 ราย และขนาดเล็ก 2 ราย ที่เหลืออีกร้อยละ 20.00 ไม่ได้จ่ายเงินทดแทนให้ตามที่กฎหมายกำหนด แต่ได้ให้การรักษาพยาบาลบ้าง และบางรายให้การรักษาพยาบาลและให้ค่าทำขวัญด้วย แต่ลูกจ้างในสถานประกอบการขนาดเล็ก 1 ราย ที่เคยประสบอันตรายแต่ไม่ได้รับการช่วยเหลือใด ๆ จากนายจ้างเลย ดังรายละเอียดในตารางที่ 86

ตารางที่ 86 สิทธิเรื่องเงินทดแทน

สิทธิเรื่องเงินทดแทน		จำนวนลูกจ้าง			รวมจำนวน (ราย)	คิดเป็น ร้อยละ
		ใหญ่	กลาง	เล็ก		
ได้รับความที่กฎหมายกำหนด		63	11	2	76	80.00
ไม่ได้รับความที่ กฎหมายกำหนด	ให้การรักษาพยาบาล	6	2	1	9	9.47
	ให้การรักษาพยาบาล และค่าทำขวัญ	7	2	-	9	9.47
	ไม่ได้ให้ความช่วยเหลือ ใด ๆ เลย	-	-	1	1	1.06
รวม		76	15	4	95	100.00

แต่ลูกจ้างที่เคยประสบอันตรายเกือบทุกคน ได้ทำงานต่อไปตามเดิม นอกจากบางคนเท่านั้นที่ลาออกจากงานเอง

เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือบาดเจ็บจากการทำงาน ลูกจ้างที่เคຍบาคเจ็บประมาดครั้งหนึ่ง นายจ้างพาไปรักษาพยาบาลทันที อีกประมาดร้อยละ 40 ให้ไปรักษาพยาบาลกับแพทย์ที่จัดไว้ให้ และอีกประมาดร้อยละ 10 ให้ไปรักษาเองและจ่ายเงินให้

2.8 การเลิกจ้างและเงินชดเชย

เมื่อสอบถามลูกจ้างซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง เกี่ยวกับเรื่องหน้าที่ของนายจ้างในการจ่ายเงินชดเชยเมื่อเลิกจ้าง มีลูกจ้างตอบแบบสอบถามเพียง 293 ราย ในจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามมีเพียงร้อยละ 6.48 เท่านั้น ที่ตอบว่านายจ้างได้จ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างที่เลิกจ้าง อีกร้อยละ 36.18 ตอบว่าไม่ทราบเรื่องเงินชดเชยเลยว่านายจ้างจ่ายให้หรือไม่ อีกร้อยละ 10.92 ทราบว่านายจ้างไม่ได้จ่ายเงินชดเชยให้แก่ลูกจ้างเลย ที่เหลือทราบว่านายจ้างได้จ่ายเงินชดเชยให้บ้างแต่ไม่เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด โดยนายจ้างจะจ่ายให้ตั้งแต่ 1 เดือนถึง 12 เดือน และจ่ายให้ตามอายุของงานบ้าง ดังรายละเอียดปรากฏตามตารางที่ 87

สถาบันวิจัยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 87 สิทธิเรื่องเงินชดเชย

สิทธิในค่าชดเชย		จำนวนลูกจ้าง			รวมจำนวน (ราย)	คิดเป็น ร้อยละ
		ใหญ่	กลาง	เล็ก		
จ่ายเงินชดเชยตามกฎหมาย		19	-	-	19	6.48
ไม่ได้จ่าย เงินชดเชย ตามกฎหมาย แต่จ่ายให้	1 เดือน	5	1	-	6	2.05
	2 เดือน	2	-	-	2	0.68
	3 เดือน	16	4	-	20	6.83
	5-8 เดือน	57	10	-	67	22.87
	7-8 เดือน	9	7	-	16	5.46
	12 เดือน	1	-	-	1	0.34
	ตามอายุงาน	22	1	-	23	7.85
	ร้อยละ 30 ของเงินเดือน	-	1	-	1	0.34
ไม่ได้จ่ายเงินชดเชยเลย		15	15	2	32	10.92
ไม่ทราบเรื่องเงินชดเชยเลย		46	36	22	108	36.18
รวม		182	77	24	283	100.00

2.9 การใช้แรงงานหญิงและเด็ก เนื่องจากสถานประกอบการซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง มีการใช้แรงงานเด็กเป็นจำนวนน้อยมาก จึงไม่มีข้อมูลเกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็ก เพราะการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างผ่านลูกจ้าง ไม่มีโอกาสได้สัมภาษณ์แรงงานเด็กเลย ดังนั้น จึงจะนำเสนอเฉพาะข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานหญิงในเรื่องต่อไปนี้

2.9.1 การลาคลอด จากการสำรวจข้อมูลของลูกจ้างที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง บปรากฏว่ามีลูกจ้างตอบคำถามเกี่ยวกับเรื่องนี้รวม 226 ราย ซึ่งระบุว่านายจ้างได้ให้ลูกจ้างใช้สิทธิลาคลอดมีกำหนด 30 วัน เป็นจำนวนมากที่สุดคือร้อยละ 61.94 แบ่งเป็นลูกจ้างในสถานประกอบการขนาดใหญ่ 113 ราย ขนาดกลาง 26 ราย และขนาดเล็ก 1 ราย ให้ลาคลอด 60 วัน มีจำนวนมาก รองลงมาคือร้อยละ 23.00 เป็นลูกจ้างในสถานประกอบการขนาดใหญ่ 48 ราย ขนาดกลาง 4 ราย และมีลูกจ้างในสถานประกอบการขนาดกลาง 3 ราย ที่แจ้งว่านายจ้างจะไม่อนุญาตให้ลาคลอด แต่จะให้ลาออกจากงานไปก่อนเมื่อจะคลอด หลังจากคลอดแล้วจึงค่อยกลับมาสมัครหางานใหม่ ดังแสดงในตารางที่ 88

ตารางที่ 88 สิทธิในการลาคลอด

สิทธิลาคลอด	จำนวนลูกจ้าง			รวมจำนวน (แห่ง)	คิดเป็น ร้อยละ
	ใหญ่	กลาง	เล็ก		
ให้ลาคลอด 30 วัน	113	26	1	140	61.94
ให้ลาคลอด 45 วัน	4	-	-	4	1.77
ให้ลาคลอด 60 วัน	48	4	-	52	23.00
ไม่ให้ลาคลอด ให้ลาออกก่อนแล้วมาสมัครใหม่หลังคลอด	-	3	-	3	1.34
ไม่ทราบ	1	23	3	27	11.95
รวม	166	56	4	226	100.00

เมื่อถามต่อไปถึงการได้รับค่าจ้างในระหว่างลาคลอด ลูกจ้างที่เป็นกลุ่มตัวอย่างซึ่งตอบคำถามปรากฏว่า ร้อยละ 78.76 ประกอบด้วยลูกจ้างในสถานประกอบการขนาดใหญ่ 157 ราย ขนาดกลาง 20 ราย และขนาดเล็ก 10 ราย ตอบว่านายจ้างได้จ่ายค่าจ้างให้แก่ผู้ที่ลาคลอดในอัตรา

เต็มตามปกติมีกำหนด 30 วัน นอกนั้นจะตอบว่าจ่ายค่าจ้างให้อัตราเต็มตามปกติมีกำหนด 60 วันบ้าง จ่ายค่าจ้างให้อัตราครึ่งหนึ่งของค่าจ้างมีกำหนด 45 วันบ้าง จ่ายให้ตามที่นายจ้างจะกำหนดให้เองตามความพอใจบ้าง และที่ตอบว่านายจ้าง ไม่ได้จ่ายค่าจ้างให้เลยมีร้อยละ 6.64 ดังรายละเอียดปรากฏในตารางที่ 89

อนึ่ง ในการตอบคำถามเกี่ยวกับสิทธิในการลาคลอดนี้ ลูกจ้างที่ตอบแบบสอบถามร้อยละ 11.95 ตอบว่าไม่ทราบเกี่ยวกับเรื่องสิทธิในการลาคลอดเลย และลูกจ้างส่วนใหญ่จะตอบว่าหลังจากลาคลอดแล้ว ลูกจ้างที่ลาคลอดจะกลับเข้าทำงานตามปกติหลังจาก ใช้สิทธิการลาคลอดครบแล้ว

ตารางที่ 89 การจ่ายค่าจ้างในระหว่างลาคลอด

ค่าจ้างระหว่างลาคลอด	จำนวนลูกจ้าง			รวมจำนวน (ราย)	คิดเป็น ร้อยละ
	ใหม่	กลาง	เล็ก		
จ่ายค่าจ้างให้เต็ม 30 วัน	157	20	1	178	78.76
จ่ายค่าจ้างให้เต็ม 60 วัน	3	-	-	3	1.33
จ่ายค่าจ้างให้ครึ่งหนึ่งของ ค่าจ้าง 45 วัน	1	-	-	1	0.44
จ่ายให้ตามที่นายจ้างกำหนด	2	-	-	2	0.88
ไม่ได้จ่ายให้	2	13	-	15	6.64
ไม่ทราบ	1	23	3	27	11.95
รวม	166	56	4	226	100.00

2.9.2 ลักษณะและค่าแห่งหน้าที่ของแรงงานหญิง

สำหรับเรื่องลักษณะค่าแห่งหน้าที่การงานของแรงงานหญิงลูกจ้างที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้ตอบแบบสอบถามจำนวน 252 ราย ร้อยละ 83.33 ซึ่งแบ่งเป็นลูกจ้างในสถานประกอบการขนาดใหญ่ 136 ราย ขนาดกลาง 70 ราย ขนาดเล็ก 4 ราย ได้ตอบว่างานที่นายจ้างได้จัดให้แก่ลูกจ้างที่เป็นหญิงเท่านั้นเป็นงานไม่ค้ำยหนัก จะเป็นงานค่อนข้างต้องการความละเอียดมาก รองลงมาลูกจ้างหญิงจะถูกใช้ให้ทำงานในสำนักงาน และงานที่เกี่ยวข้องกับงานบ้าน งานทำความสะอาด และทำงานทั่วไป เป็นลำดับสุดท้าย ดังแสดงในตารางที่ 90

ส่วนค่าแห่งหน้าที่ของแรงงานหญิง ลูกจ้างที่ให้ค่าตอบแทนใหญ่ระบุว่า คนงานหญิงส่วนใหญ่จะทำงานในค่าแห่งคนงาน รองลงมาคือทำงานทั่วไป และทำงานในค่าแห่งประจำแผนก โดยเฉพาะลูกจ้างในสถานประกอบการขนาดเล็กจะมีลูกจ้างทำงานในค่าแห่งคนงานและทำงานทั่วไปเท่านั้น ค่าแห่งอื่น ๆ เช่น หัวหน้างานหรือผู้จัดการจะไม่มีเลย ส่วนโรงงานขนาดใหญ่และขนาดกลาง จะมีคนงานต่างกันในแต่ละค่าแห่ง แต่ค่าแห่งหัวหน้างานและค่าแห่งผู้จัดการมีเป็นจำนวนน้อยที่สุด

ตารางที่ 90 ลักษณะการใช้แรงงานหญิง

ลักษณะงานของลูกจ้างหญิง	จำนวนลูกจ้าง			รวมจำนวน (ราย)	คิดเป็น ร้อยละ
	ใหญ่	กลาง	เล็ก		
เป็นงานไม่ค้ำยหนักงานละเอียด	136	70	4	210	83.33
ทำงานในสำนักงาน	28	5	-	33	13.10
ทำงานบ้าน ทำความสะอาด ทำงานทั่วไป	1	5	3	9	3.57
รวม	165	80	7	252	100.00

เมื่อสำรวจถึงปัญหาเกี่ยวกับการทำงานของลูกจ้างหญิง พบว่า ลูกจ้างร้อยละ 91.57 ตอบว่าไม่มีปัญหาดังกล่าว ลูกจ้างส่วนที่เหลืออีก กลุ่มร้อยละ 3.83 ตอบว่าลูกจ้างหญิงมีปัญหาเรื่องทำงานบางอย่าง ไม่ไหว หรือมีปัญหาด้านอารมณ์

2.10 การร้องเรียนและข้อพิพาทแรงงาน เมื่อสอบถามต่อไป ถึงการใช้สิทธิร้องเรียนเมื่อไม่ได้รับสิทธิตามกฎหมาย หรือการที่สหภาพการ ทำงานไม่ดี จึงเกิดการเรียกร้องและข้อพิพาทแรงงานขึ้นพบว่า

เรื่องการร้องเรียนเพื่อให้ได้สิทธิตามกฎหมายนั้น พบว่ามีลูกจ้าง ร้อยละ 95.25 ที่ไม่เคยร้องเรียนเลย แบ่งเป็นลูกจ้างของสถานประกอบการ ขนาดใหญ่ 198 ราย ขนาดกลาง 77 ราย และขนาดเล็ก 26 ราย มีลูกจ้างที่เคยร้องเรียนเกี่ยวกับสิทธิตามกฎหมายเพียงร้อยละ 4.75 หรือ 15 ราย เป็นลูกจ้างในสถานประกอบการขนาดใหญ่ 12 ราย และขนาด กลาง 3 ราย (ตามตารางที่ 91)

และเมื่อถามต่อไปถึงหน่วยงานที่ลูกจ้างได้ไปใช้สิทธิร้องเรียน ลูกจ้าง 15 ราย ที่เคยใช้สิทธิร้องเรียน 10 ราย ตอบว่าได้ไปใช้สิทธิร้องเรียนต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ของกรมแรงงาน 3 ราย ตอบว่าไปใช้สิทธิร้องเรียนที่ห้องสนামทรวง และ ไปร้องที่ศาลแรงงาน 1 ราย ทาเนียบรัฐบาล 1 ราย

ตารางที่ 91 การใช้สิทธิร้องเรียน

การร้องเรียน	จำนวนลูกจ้าง			รวมจำนวน (ราย)	คิดเป็น ร้อยละ
	ใหญ่	กลาง	เล็ก		
ไม่เคยร้องเรียน	198	77	26	301	95.25
เคยร้องเรียน	12	3	-	15	4.75
รวม	210	80	26	316	100.00

สำหรับสาขาเทคโนโลยีช่างค้ำโม่ร้องเรียนนั้น ลูกจ้างที่ตอบแบบสอบถาม ตอบว่าสาขาเทคโนโลยีช่างค้ำโม่ร้องเรียนนั้น ได้แก่ เรื่องค่าจ้างเป็นอันดับแรกที่มีการเรียกร้องมากที่สุด รองลงมาคือเรื่องสวัสดิการ เรื่องเงินทดแทนมีเพียง 2 ราย และค่าล่วงเวลามีเพียง 1 รายเท่านั้น

ส่วนผลของการร้องเรียนจำนวนลูกจ้างที่เคยใช้สิทธิร้องเรียน 15 ราย ได้ตอบว่าหลังจากที่ร้องเรียนแล้ว ได้ทำงานต่อไปตามปกติมีจำนวน 6 ราย และที่ตอบว่าเมื่อร้องเรียนแล้วผลการร้องเรียนยุติลงโดยการปรับระบายนอมกันมี 4 ราย ได้รับสิทธิตามกฎหมาย 3 ราย และที่ตอบว่าเมื่อร้องเรียนแล้วถูกเลิกจ้างมี 2 ราย

ข้อพิพาทแรงงาน

การเรียกร้องที่ถึงขั้นเป็นข้อพิพาทแรงงาน หรือกรณีที่เกิดข้อพิพาทขึ้นในสถานประกอบการ โดยมีได้มีการยื่นข้อเรียกร้องนั้น บปรากฏว่าลูกจ้างที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้ตอบว่า ไม่เคยมีกรณีพิพาทเกิดขึ้นในสถานประกอบการ เลขถึงร้อยละ 85.19 คงมีลูกจ้างที่ตอบว่าเคยมีกรณีพิพาทเกิดขึ้นเพียงร้อยละ 14.81 เท่านั้น ซึ่งปรากฏว่าเป็นลูกจ้างที่อยู่ในสถานประกอบการขนาดใหญ่มีจำนวนมากที่สุดที่ตอบว่า เคยมีกรณีพิพาทเกิดขึ้นในสถานประกอบการ คือ มีจำนวนถึง 98 ราย ลูกจ้างในสถานประกอบการขนาดกลางมีเพียง 11 ราย และขนาดเล็กมีเพียง 1 รายเท่านั้น

ในจำนวนลูกจ้างที่ตอบว่าเคยมีกรณีพิพาทเกิดขึ้นนั้น ได้ระบุต่อไปว่าเคยมีกรณีพิพาทเกิดขึ้นจำนวน 1 ครั้งมากที่สุด รองลงมาคือ 4 ครั้ง 3 ครั้ง ดังรายละเอียดแสดงในตารางที่ 92

ตารางที่ 92 กรณีพิพาทแรงงานในสถานประกอบการ

การเกิดกรณีพิพาทแรงงาน		จำนวนลูกจ้าง			รวมจำนวน (ราย)	คิดเป็น ร้อยละ
		ใหญ่	กลาง	เล็ก		
ไม่เคยเกิด		112	69	25	206	65.19
เคยเกิด กรณีพิพาท แรงงาน ขึ้น	1 ครั้ง	50	8	1	59	18.67
	2 ครั้ง	13	2	-	15	4.75
	3 ครั้ง	4	1	-	5	1.58
	4 ครั้ง	18	-	-	18	5.70
	5-10 ครั้ง	3	-	-	3	0.95
	มากกว่า 10 ครั้ง	2	-	-	2	0.63
	ไม่ระบุจำนวนครั้ง	8	-	-	8	2.50
รวม		210	80	26	316	100.00

กรณีพิพาทที่เกิดขึ้นส่วนใหญ่ เนื่องมาจากสาเหตุเกี่ยวกับค่าจ้างมากที่สุดคือร้อยละ 44.09 รองลงมาคือเรื่องสวัสดิการร้อยละ 33.87 นอกจากนั้น เป็นเรื่องเกี่ยวกับความไม่เป็นธรรม กำหนดเวลาทำงาน เวลาพัก วันหยุด วันลา ความปลอดภัยในการทำงาน ระเบียบวินัยในการทำงาน ค่าครองชีพ ค่าชดเชย โบนัส เป็นต้น ตามที่ปรากฏในตารางที่ 93

และ เมื่อถามถึงผลของกรณีพิพาทที่เกิดขึ้น ลูกจ้างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ตอบว่ายุติลง ได้ด้วยการตกลงกันเอง รองลงมาคือการยุติข้อ

พิพาทแรงงานโดยสมัครใจ และโดยการไกล่เกลี่ยของพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน และลูกจ้างเกือบทั้งหมดเห็นว่าหลังจากเกิดกรณีพิพาทแล้วสภาพการจ้างดีขึ้น มีที่เห็นว่าสภาพการจ้างคงเหมือนเดิมเพียงร้อยละ 15.24 เท่านั้น

ตารางที่ 93 สาเหตุของกรณีพิพาทแรงงาน

สาเหตุกรณีพิพาท	จำนวนลูกจ้าง			รวมจำนวน (ราย)	คิดเป็น ร้อยละ
	ใหญ่	กลาง	เล็ก		
ค่าจ้าง	70	11	1	82	44.09
สวัสดิการ	59	4	-	63	33.87
ความปลอดภัย	5	-	-	5	2.69
กำหนดเวลาทำงาน เวลาพัก	8	2	-	10	5.38
วันหยุด วันลา	6	3	-	9	4.84
ระเบียบวินัยในการทำงาน	2	-	-	2	1.08
ค่าครองชีพ	1	-	-	1	0.54
ค่าชดเชย	1	-	-	1	0.54
ค่าโบนัส	1	-	-	1	0.54
ความเป็นธรรม	12	-	-	12	6.45
รวม	165	20	1	186	100.00

หมายเหตุ ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

3. ทักษะเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน

ผู้วิจัย ได้ตั้งคำถามในการสัมภาษณ์ให้กลุ่มตัวอย่างแสดงความ คิดเห็นเกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองแรงงานในเรื่องต่าง ๆ พบว่า

3.1 กำหนดเวลาทำงานและเวลาพัก เรื่องกำหนดเวลา ทำงานหรือจำนวนชั่วโมงทำงานในแต่ละวันนั้น ลูกจ้างร้อยละ 92.09 เห็น ว่าไม่ควรเกินวันละ 8 ชั่วโมง สำหรับกำหนดเวลาพักลูกจ้างเกือบทั้งหมดคือ ร้อยละ 98.42 มีความเห็นว่า ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายปัจจุบันนี้เหมาะสม คีแล้ว

3.2 วันหยุด เกี่ยวกับเรื่องวันหยุด ลูกจ้างซึ่งเป็นกลุ่ม ตัวอย่างได้ให้ความเห็นในเรื่องวันหยุดต่าง ๆ ไว้ดังนี้

3.2.1 วันหยุดประจำสัปดาห์ ลูกจ้างส่วนใหญ่คือ ร้อยละ 95.57 แบ่งเป็นลูกจ้างของสถานประกอบการขนาดใหญ่ 197 ราย ขนาดกลาง 79 ราย และขนาดเล็กทั้งหมดต่างมีความเห็นว่าตามที่กฎหมาย กำหนดไว้ไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 1 วัน เหมาะสมแล้ว มีลูกจ้างในสถานประ กอบการขนาดใหญ่เพียง 13 ราย และขนาดกลาง 1 รายเท่านั้น ที่เห็นว่า ควรเป็น 2 วัน คือ (วันเสาร์-อาทิตย์) ดังปรากฏในตารางที่ 94

ตารางที่ 94 ความเห็นเกี่ยวกับวันหยุดประจำสัปดาห์

วันหยุดประจำสัปดาห์	จำนวนลูกจ้าง			รวมจำนวน (ราย)	คิดเป็น ร้อยละ
	ใหญ่	กลาง	เล็ก		
เหมาะสมดีแล้ว	197	79	26	302	95.57
ไม่เหมาะสมควรแก้ไข เป็นเสาร์-อาทิตย์	13	1	-	14	4.43
รวม	210	80	26	316	100.00

3.2.2 วันหยุดประเพณี ความเห็นเกี่ยวกับจำนวนวันหยุดประเพณี ตามกฎหมายไม่น้อยกว่า 13 วันต่อปี ลูกจ้างร้อยละ 98.73 เห็นว่าเหมาะสมแล้ว ยกเว้นลูกจ้างของสถานประกอบการขนาดใหญ่อีก 3 แห่ง เห็นว่าน้อยไป ดังตารางที่ 95

ตารางที่ 95 จำนวนวันหยุดประเพณี

จำนวนวันหยุดประเพณี ตามกฎหมาย	จำนวนลูกจ้าง			รวมจำนวน (ราย)	คิดเป็น ร้อยละ
	ใหญ่	กลาง	เล็ก		
เหมาะสมแล้ว	207	79	26	312	98.73
ไม่เหมาะสมควร แก้ไขเป็น 20 วัน	3	1	-	4	1.27
รวม	210	80	26	316	100.00

แต่เมื่อถามถึงความเห็นที่ว่าถ้าวันหยุดประเพณีตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ ควรหยุดชดเชยในวันทางานถัดไปหรือไม่ บปรากฏว่าลูกจ้างทั้งหมดมีความเห็นว่าจะหยุดชดเชยในวันทางานถัดไป

3.2.3 วันหยุดพักผ่อนประจำปี เมื่อสอบถามความเห็นเกี่ยวกับจำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปี ลูกจ้างร้อยละ 93.35 เห็นว่าตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายขณะนี้เหมาะสมแล้ว ที่เหลือคือลูกจ้างในสถานประกอบการขนาดใหญ่ 14 ราย และขนาดกลาง 7 ราย เห็นว่าควรเพิ่มให้มากขึ้นเป็น 10-15 วัน ตารางที่ 96

นอกจากนี้ ลูกจ้างร้อยละ 62.97 เห็นว่าลูกจ้างทุกคนควรมีสิทธิหยุดพักผ่อน ส่วนลูกจ้างอีกร้อยละ 27.22 เห็นว่าลูกจ้างประจำควรมีสิทธิหยุดพักผ่อน ในขณะที่ลูกจ้างอีกร้อยละ 5.70 และ 4.11 เห็นว่าควรให้

ลูกจ้างที่ทำงานมานาน 6 เดือน และ 1 ปี ทยุคหักผ่อนด้วย ดังรายละเอียด
ในตารางที่ 97

ตารางที่ 96 สิทธิในวันหยุดพักผ่อนประจำปี

จำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปี ปีตามกฎหมาย	จำนวนลูกจ้าง			รวมจำนวน (ราย)	คิดเป็น ร้อยละ
	ใหม่	กลาง	เลิก		
เหมาะสมดีแล้ว	196	73	26	295	93.35
ไม่เหมาะสมควรเพิ่ม เป็น 10-15 วัน	14	7	-	21	6.65
รวม	210	80	26	316	100.00

ตารางที่ 97 ประเภทลูกจ้างที่มีสิทธิหยุด

สิทธิการหยุดพักผ่อนประจำปี	จำนวนลูกจ้าง			รวมจำนวน (ราย)	คิดเป็น ร้อยละ
	ใหม่	กลาง	เลิก		
ลูกจ้างทุกคน	114	63	22	199	62.97
ลูกจ้างประจำ	69	14	3	86	27.22
ลูกจ้างที่ทำงานมา 6 เดือน	15	2	1	18	5.70
ลูกจ้างที่ทำงานมา 1 ปี	12	1	-	13	4.11
รวม	210	80	26	316	100.00

3.3 วันลา เรื่องจำนวนวันลาป่วยตามที่กฎหมายกำหนดไว้ในปัจจุบัน คือลูกจ้างมีสิทธิลาได้ไม่เกิน 30 วันทำงานต่อปีนั้น ลูกจ้างร้อยละ 97.78 เห็นว่าเหมาะสมดีแล้ว ที่เหลือคือลูกจ้างในสถานประกอบการขนาดใหญ่อ้อยละ 2.86 และขนาดกลางร้อยละ 1.25 เห็นว่าควรเพิ่มจำนวนวันลาป่วยตามอาการของโรค

สำหรับการลาภักดิ์นั้น ลูกจ้างร้อยละ 55.38 เห็นว่าไม่ควรกำหนดไว้ในกฎหมาย ควรปล่อยให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันเองดีกว่า ในขณะที่ลูกจ้างอีกร้อยละ 44.62 เห็นว่าควรกำหนดไว้ในกฎหมายให้ชัดเจน ตั้งแต่ 2 ถึง 30 วัน ทั้งรายละเอียดตามตารางที่ 98

ตารางที่ 98 การกำหนดวันลาภักดิ์

การกำหนดวันลาภักดิ์		จำนวนลูกจ้าง			รวมจำนวน (ราย)	คิดเป็น ร้อยละ
		ใหญ่	กลาง	เล็ก		
ไม่ควรกำหนดไว้ในกฎหมาย ให้ตกลงกันเอง		116	42	17	175	55.38
ควรกำหนด ไว้ใน กฎหมาย ที่กำหนด	2-3 วัน	8	8	-	17	5.36
	4-7 วัน	26	16	3	45	14.24
	10-15 วัน	14	2	1	17	5.36
	20-30 วัน	13	1	-	14	4.43
	ไม่ได้ระบุจำนวน	32	11	5	48	15.19
รวม		210	80	26	316	100.00

3.4 ค่าตอบแทนการทำงาน ความเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทนในการทำงานนี้ ได้สอบถามลูกจ้างซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับเรื่องดังนี้ คือ

3.4.1 อัตราการจ่าย สำหรับอัตราการจ่ายค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุด ลูกจ้างเกือบทั้งหมดคือ ร้อยละ 99.05 เห็นว่าอัตราค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุด ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ในปัจจุบันเหมาะสมดีแล้ว

ส่วนความเห็นเกี่ยวกับอัตรากำลังขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนดไว้ นั้น ลูกจ้างร้อยละ 71.52 เห็นว่าตามที่กฎหมายกำหนดไว้ในปัจจุบันนี้วันละ 78 บาท เหมาะสมดีแล้ว ในขณะที่ลูกจ้างอีกร้อยละ 27.85 ซึ่งส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างของสถานประกอบการขนาดใหญ่คือ 73 ราย เห็นว่าอัตรากำลังขั้นต่ำควรเพิ่มขึ้นเป็นวันละ 80-100 บาท และลูกจ้างของสถานประกอบการขนาดใหญ่ 2 ราย เห็นว่าไม่ควรกำหนดไว้ แต่ควรพิจารณาจากปริมาณและคุณภาพของงานดังตารางที่ 99

ตารางที่ 99 อัตรากำลังขั้นต่ำ

อัตรากำลังขั้นต่ำต่อวัน	จำนวนลูกจ้าง			รวมจำนวน (ราย)	คิดเป็น ร้อยละ
	ใหญ่	กลาง	เล็ก		
เป็นไปตามกฎหมายปัจจุบัน	135	67	24	226	71.52
ควรเพิ่มเป็นวันละ 80-100 บาท	73	13	2	88	27.85
ไม่ควรกำหนดไว้	2	-	-	2	0.63
รวม	210	80	26	316	100.00

3.4.2 การจ่ายค่าจ้างในกรณีต่าง ๆ

กรณีลาป่วย ลูกจ้างที่ขอบแบบสอบถามในเรื่องนี้จำนวน 310 ราย มีความเห็นเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างระหว่างลาป่วย ว่านายจ้างควรจ่ายค่าจ้างในระหว่างลาป่วยให้แก่ลูกจ้าง มีจำนวนถึงร้อยละ 96.13 แบ่ง เป็น เห็นว่านายจ้างควรจ่ายค่าจ้างให้ในอัตราเต็มตามปกติที่เคยได้รับค่าจ้างตลอดระยะเวลาที่ลาป่วยอยู่ โดยไม่ต้องกำหนดจำนวนวันไว้มีเป็นจำนวนมากที่สุดคือร้อยละ 52.90 และที่เห็นว่าควรจ่ายค่าจ้างให้เต็มตามปกติมีกำหนดระยะเวลาไม่เกิน 30 วัน มีจำนวนร้อยละ 36.13 นอกจากนี้เป็นผู้ที่มีความเห็นว่าควรได้รับค่าจ้างเต็มตามปกติ 15 วันบ้าง ควรได้รับค่าจ้างครึ่งหนึ่งของอัตราค่าจ้างปกติมีกำหนดเวลา 15 วันบ้าง 30 วันบ้าง แต่มีลูกจ้างเพียงร้อยละ 3.87 เท่านั้น ที่เห็นว่าไม่ควรจ่ายค่าจ้างในระหว่างลาป่วยให้แก่ลูกจ้าง เป็นลูกจ้างในสถานประกอบการขนาดใหญ่ 5 ราย ขนาดกลาง 3 ราย และขนาดเล็ก 4 ราย ดังแสดงในตารางที่ 100

ตารางที่ 100 การจ่ายค่าจ้างในระหว่างลาป่วย

การจ่ายค่าจ้างในระหว่างลาป่วย		จำนวนลูกจ้าง			รวมจำนวน (ราย)	คิดเป็นร้อยละ
		ใหญ่	กลาง	เล็ก		
นายจ้าง ไม่ควรจ่ายค่าจ้างให้		5	3	4	12	3.67
นายจ้าง ควรจ่ายค่าจ้างให้	เต็มตามปกติ 15 วัน	10	-	-	10	3.23
	เต็มตามปกติ 30 วัน	102	6	2	112	36.13
	เต็มตามปกติตลอดระยะเวลาที่ป่วย	81	65	18	164	52.90
	ครึ่งหนึ่งของค่าจ้าง 15 วัน	2	-	-	2	0.65
	ครึ่งหนึ่งของค่าจ้าง 30 วัน	4	-	-	4	1.29
	ครึ่งหนึ่งของค่าจ้างตลอดระยะเวลาที่ป่วย	-	4	2	6	1.94
รวม		204	80	26	310	100.00

สำหรับสิทธิการรับค่าจ้างในระหว่างลาป่วยควรจะเป็นของลูกจ้างประเภทใดนั้น ลูกจ้างร้อยละ 69.35 จำแนกเป็นลูกจ้างในสถานประกอบการขนาดใหญ่ 121 ราย ขนาดกลาง 69 ราย และขนาดเล็ก 25 ราย มีความเห็นว่าควรจ่ายให้กับลูกจ้างทุกคน ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 30.32 เห็นว่าควรจ่ายให้เฉพาะลูกจ้างประจำเท่านั้น อีกร้อยละ 0.32 เห็นว่าควรจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างที่ทำงานมาครบ 180 วันด้วย ดังแสดงในตารางที่ 101

ตารางที่ 101 ประเภทลูกจ้างที่ควรมีสวัสดิการได้รับค่าจ้างระหว่างลาป่วย

ประเภทลูกจ้างที่ควรได้รับค่าจ้างระหว่างลาป่วย	จำนวนลูกจ้าง			รวมจำนวน (ราย)	คิดเป็นร้อยละ
	ใหญ่	กลาง	เล็ก		
ลูกจ้างทุกคน	121	69	25	215	69.35
ลูกจ้างประจำ	82	11	1	94	30.32
ลูกจ้างที่ทำงานมานาน 180 วัน	1	-	-	1	0.33
รวม	204	80	26	310	100.00

กรณีศึกษา ความเห็นเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างในวันลาพัก ลูกจ้างที่ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 46.63 เห็นว่าไม่ควรจ่ายค่าจ้างในวันลาพักให้ ร้อยละ 51.44 เห็นว่าควรจ่ายค่าจ้างในวันลาพักให้แก่ลูกจ้าง โดย ร้อยละ 40.19 เห็นว่าควรจ่ายค่าจ้างให้ในอัตราเต็มความปกติ ร้อยละ 11.25 เห็นว่าควรจ่ายค่าจ้างให้ในอัตราครึ่งหนึ่งของค่าจ้างปกติ ที่เหลือตอบว่าเห็นควรแล้ว-แต่นายจ้างจะพิจารณา และ เมื่อถามต่อไปถึงประเภทของลูกจ้างที่สมควรจะได้รับค่าจ้างในระหว่างลาพักว่าควรจะเป็นลูกจ้างประเภทใดปรากฏว่าลูกจ้างที่ตอบแบบสอบถาม 186 รายนี้ มีร้อยละ 76.51 เห็นว่าควรจ่ายค่าจ้างในวันลาพักให้แก่ลูกจ้างทุกคนของนายจ้าง ไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างประจำหรือลูกจ้างชั่วคราว โดยไม่คำนึงว่าทำงานมานานเท่าไร ร้อยละ 22.29 เห็นว่าควรจ่ายค่าจ้างให้เฉพาะลูกจ้างประจำของนายจ้างเท่านั้น และร้อยละ 1.20 เห็นว่าควรจ่ายให้เฉพาะลูกจ้างที่ทำงานมาครบ 180 วันเท่านั้น ดังรายละเอียดปรากฏในตารางที่ 102 และ 103

ตารางที่ 102 การจ่ายค่าจ้างในระหว่างลาภิจ

การจ่ายค่าจ้างระหว่างลาภิจ		จำนวนลูกจ้าง			รวมจำนวน (ราย)	คิดเป็นร้อยละ
		ใหญ่	กลาง	เล็ก		
ไม่ควรจ่ายค่าจ้างให้		96	37	12	145	46.63
ควรจ่ายค่าจ้างให้	เต็มตามปกติ	85	28	12	125	40.19
	ครึ่งหนึ่งของค่าจ้าง	20	13	2	35	11.25
ตามคำแนะนำจ้างพิจารณา		4	2	-	6	1.93
รวม		205	80	26	311	100.00

ตารางที่ 103 ประเภทลูกจ้างที่ควรมีสวัสดิ์ได้รับค่าจ้างระหว่างลาภิจ

ประเภทลูกจ้างที่ควรได้รับค่าจ้างระหว่างลาภิจ	จำนวนลูกจ้าง			รวมจำนวน (ราย)	คิดเป็นร้อยละ
	ใหญ่	กลาง	เล็ก		
ลูกจ้างทุกคน	74	41	12	127	76.51
ลูกจ้างประจำ	33	2	2	37	22.29
ลูกจ้างที่ทำงานมาครบ 180 วัน	2	-	-	2	1.20
รวม	109	43	14	166	100.00

กรณีลูกจ้างไม่ได้ทำงาน อันมิใช่ความผิดของลูกจ้าง แต่อาจจะเป็นเนื่องจากความผิดของนายจ้าง หรือเหตุสุดวิสัยควรจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในระหว่างที่ไม่ได้ทำงานหรือไม่ ลูกจ้างร้อยละ 97.47 เห็นว่านายจ้างควรจ่ายเงินให้เป็นการทดแทนการขาดรายได้ดังนี้ ลูกจ้างในสถานประกอบการขนาดใหญ่ 164 ราย ขนาดกลาง 65 ราย และขนาดเล็ก 25 ราย เห็นว่าควรจ่ายให้เท่ากับค่าจ้าง และลูกจ้างอีกร้อยละ 14.87 เห็นว่าควรจ่ายให้ครึ่งหนึ่งของค่าจ้าง ดังแสดงไว้ในตารางที่ 104

ตารางที่ 104 การจ่ายค่าจ้างกรณีที่มีได้ทำงานโดยมิใช่ความผิดของลูกจ้าง

การจ่ายค่าจ้างกรณีไม่ได้ทำงานโดยมิใช่ความผิดของลูกจ้าง		จำนวนลูกจ้าง			รวมจำนวน (ราย)	คิดเป็นร้อยละ
		ใหญ่	กลาง	เล็ก		
ไม่ควรถ่ายให้		6	2	-	8	2.53
ควรจ่ายให้	เท่ากับค่าจ้าง	164	65	25	254	80.38
	ครึ่งหนึ่งของค่าจ้าง	35	11	1	47	14.87
	แล้วแต่พิจารณา	5	2	-	7	2.22
รวม		204	78	26	318	100.00

3.5 การประสบนันตรายจากการทำงานและเงินทดแทน จาก การสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการประสบนันตรายและเงินทดแทน พบว่า

3.5.1 ความหมายของการประสบนันตราย ลูกจ้างที่ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 60.48 เห็นว่าความหมายของการประสบนันตรายที่จะมีสิทธิได้รับเงินทดแทนความกฏหมาย ควรหมายถึงความรวมถึงการประสบนันตรายที่เกิดขึ้นในระหว่างการเดินทางไปและกลับ ระหว่างที่ทำงานกับบ้านพักด้วย และลูกจ้างร้อยละ 33.19 เห็นว่าควรรวมถึงการประสบนันตรายในขณะที่ทำงานให้แก่นายจ้างทุกกรณี แม้ว่าจะมิใช่หน้าที่โดยตรงของ

ลูกจ้างคนนั้นก็ตาม ส่วนที่ตอบว่าการประสบอันตรายที่มีสิทธิได้รับเงินทดแทนตามกฎหมาย ไม่ควรรวมถึงอันตรายที่เกิดขึ้นในระหว่างการเดินทาง ไปและกลับจากที่ทำงานถึงบ้านพักมีเพียงร้อยละ 5.02 เท่านั้น และที่เห็นว่าการประสบอันตรายที่เกิดขึ้นในขณะทำงานให้แก่นายจ้าง แต่ไม่ใช่หน้าที่โดยตรงของคน ไม่ใช่การประสบอันตรายที่มีสิทธิได้รับเงินทดแทนมีเพียงร้อยละ 0.87 เท่านั้น ซึ่งน้อยมาก รายละเอียดความคารางที่ 105

คารางที่ 105 ความหมายของการประสบอันตราย

ความหมายของการ ประสบอันตราย	จำนวนลูกจ้าง			รวมจำนวน (ราย)	คิดเป็น ร้อยละ
	ใหญ่	กลาง	เล็ก		
อันตรายที่เกิดในระหว่างการ เดินทาง ไปและกลับที่ทำงาน	182	70	25	277	60.48
ไม่รวมถึงอันตรายที่เกิดในระ- หว่างการ เดินทาง ไปและกลับ ทำงาน	18	5	-	23	5.02
อันตรายที่เกิดในขณะทำงานให้นาย จ้าง แต่ไม่ใช่หน้าที่ของลูกจ้าง	88	43	20	152	33.18
ไม่รวมถึงอันตรายที่เกิดในขณะทำ งานให้นายจ้าง แต่ไม่ใช่หน้าที่ ของลูกจ้าง	4	-	-	4	0.87
ความที่นายจ้างพิจารณา	1	1	-	2	0.44
รวม	294	119	45	458	100.00

หมายเหตุ.- ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

3.5.2 ประเภทและอัตราของเงินทดแทน

เมื่อสอบถามต่อไปถึงประเภทและอัตราของเงินทดแทนพบว่า ลูกจ้างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มองว่า ร้อยละ 89.46 แบ่งเป็นลูกจ้างของสถานประกอบการขนาดใหญ่ 176 ราย ขนาดกลาง 78 ราย และขนาดเล็ก—ทุกคนต่างเห็นว่าประเภทและอัตราของเงินทดแทนตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายปัจจุบันนี้เหมาะสมดีแล้ว ส่วนลูกจ้างที่เหลือเห็นว่าควรเพิ่มอัตราเงินทดแทนโดยเสนอนะว่าควรเพิ่มค่ารักษาพยาบาลเป็น 40,000 - 60,000 บาท หรือให้รักษาพยาบาลจนกว่าลูกจ้างจะหายป่วยเป็นปกติ โดยไม่กำหนดจำนวนเงิน และบางคนเห็นควรเพิ่มค่าทดแทนทุกรายการ โดยเฉพาะกรณีสูญเสียอวัยวะ เช่น นิ้วขาด 1 นิ้ว ควรได้รับค่าทดแทน 10,000 บาท นิ้วขาด 1 ซี่ง ควรได้รับค่าทดแทน 4,000 บาท เป็นต้น รวมทั้งควรเพิ่มค่าทดแทนกรณีลูกจ้างสูญหายไปในระหว่างการทำงาน โดยไม่ทราบข่าวคราวหรือกรณีสาบสูญไว้ด้วย ตามรายละเอียดปรากฏในตารางที่ 106.

สถาบันวิจัยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 106 ประเภทและอัตราเงินทดแทน

ประเภทและอัตราเงินทดแทน		จำนวนลูกจ้าง			รวมจำนวน (ราย)	คิดเป็น ร้อยละ	
		ใหญ่	กลาง	เล็ก			
เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด		176	78	26	280	89.46	
ควร เพิ่ม	เพิ่มอัตราค่าทดแทนทุกประเภท ให้สูงขึ้น	7	-	-	7	2.24	
	นิวฮาก 1 นิวควร ได้ 10,000 บ.	1	-	-	-	0.32	
	นิวฮาก 1 ซ็อควร ได้ 4,000 บ.	1	-	-	-	0.32	
	ค่าทดแทนระหว่างสามัญ	-	2	-	2	0.64	
	ค่ารักษาพยาบาล	40,000 บาท	2	-	-	2	0.64
		50,000 "	5	-	-	5	1.60
		60,000 "	2	-	-	2	0.64
		รักษางนทาย	5	-	-	5	1.60
		ไผระบุ	8	-	-	8	2.56
	รวม		207	80	26	313	100.00

3.6 กองทุนเงินทดแทน

เมื่อสอบถามความเห็นของลูกจ้าง เกี่ยวกับการกำหนดกฎหมายกองทุนเงินทดแทนขึ้นมาใช้ ว่าสมควรที่จะมีการกำหนดกฎหมายเรื่องนี้ขึ้นมาใช้ บังคับหรือไม่ ลูกจ้าง เกือบทั้งหมด เห็นด้วยกับการกำหนดกฎหมายเกี่ยวกับกองทุนเงินทดแทนขึ้นมาใช้บังคับ โดยร้อยละ 95.90 เห็นว่าควรกำหนดขึ้นมาให้ มีผลบังคับใช้ที่วราธอาณจักร แต่ร้อยละ 3.79 เห็นว่าควรกำหนดขึ้นมาให้มีผลบังคับใช้เฉพาะบาง เขตพื้นที่เท่านั้น และเมื่อถามต่อไปว่าควรจะใช้บังคับกับสถานประกอบการขนาด ไหน พบว่าลูกจ้างร้อยละ 42.09 เห็นว่าควรใช้

บ้ียงค้บกับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างค้งค้ด 20 คนขึ้นไป ร้อยละ 37.66
เห็นควรวีใช้บ้ียงค้บกับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างค้งค้ด 10 คนขึ้นไป ร้อยละ
14.24 เห็นควรวีใช้บ้ียงค้บกับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างค้งค้ด 5 คนขึ้นไป
ที่เห็นควรวีใช้บ้ียงค้บกับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างค้งค้ด 1 คนขึ้นไป
มีเพียงร้อยละ 6.01 เท่านั้น และส่วนใหญเป็นลูกจ้างของสถานประกอบการ
ขนาดใหญ รายละเอียคตามตารางที่ 107

ตารางที่ 107 ขนาดของสถานประกอบการที่ควรวีใช้บ้ียงค้บกฎหมายกองทุน
เงินทดแทน

ขนาดของสถานประกอบการ (ค้คคามจำนวนลูกจ้าง)	จำนวนลูกจ้าง			รวมจำนวน (ราย)	ค้คเป็น ร้อยละ
	ใหญ่	กลาง	เล็ก		
มีลูกจ้างค้งค้ด 1 คนขึ้นไป	14	2	3	19	6.01
มีลูกจ้างค้งค้ด 5 คนขึ้นไป	26	16	3	45	14.24
มีลูกจ้างค้งค้ด 10 คนขึ้นไป	75	35	9	119	37.66
มีลูกจ้างค้งค้ด 20 คนขึ้นไป	95	27	11	133	42.09
รวม	210	80	26	316	100.00

3.7 การเลิกจ้างและเงินชดเชย สำหรับความเห็นของลูกจ้าง
เกี่ยวกับการเลิกจ้างบางกรณี จะค้ดว่าเป็นการเลิกจ้างที่ต้องจ่ายเงินชดเชย
หรือไม่ นั้น พบว่า

3.7.1 กรณีเลิกจ้างลูกจ้างที่ได้กำหนดระยะเวลาจ้าง
เอาไว้แล้ว - เป็นการแน่นอนในสัญญาโดยหาเป็นหลาย ๆ ฉบับค้ดเนื่องกันนั้น
ลูกจ้างครึ่งหนึ่ง เห็นว่าเป็นสัญญาจ้างที่มีกำหนดเวลาจ้างแน่นอน นายจ้างเลิก

จ้าง ได้โดย ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย และลูกจ้างอีกครั้งหนึ่ง เห็นว่าเป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดเวลาแน่นอน นายจ้างต้องจ่ายเงินชดเชยเมื่อเลิกจ้าง

และสำหรับกรณีเลิกจ้าง เพราะลูกจ้างทำงานจนครบกำหนดเกษียณอายุ ลูกจ้างร้อยละ 98.71 เห็นว่าควรถือเป็นการเลิกจ้างที่นายจ้างต้องจ่ายเงินชดเชย

3.7.2 เมื่อถามต่อไปถึงความเหมาะสมของอัตราค่าชดเชย ความเห็นของลูกจ้างเกี่ยวกับอัตราค่าชดเชยนั้นลูกจ้างร้อยละ 97.42 เป็นลูกจ้างในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็กทุกคน รวมทั้งลูกจ้างในสถานประกอบการขนาดใหญ่ 197 ราย เห็นว่าอัตราค่าชดเชยตามที่กฎหมายกำหนดไว้ในปัจจุบันนี้เหมาะสมดีแล้ว ที่เหลือเห็นว่าการกำหนดอัตราค่าชดเชยควรเป็นไปตามอายุงานบ้าง ควรเพิ่มเป็นจ่ายค่าชดเชยมีกำหนด 8, 10, 12 เดือนบ้าง

3.7.3 วิธีการในการเลิกจ้าง เมื่อสอบถามต่อไปถึงวิธีการในการเลิกจ้างว่า นายจ้างควรกระทำอย่างไรบ้าง เมื่อจะเลิกจ้างลูกจ้างพบว่าลูกจ้างร้อยละ 47.42 เห็นว่านายจ้างจะต้องแสดงเหตุผลในการเลิกจ้างเป็นหนังสือ ร้อยละ 39.55 เห็นว่าต้องแสดงเจตนาเลิกจ้างเป็นหนังสือ ลูกจ้างอีกร้อยละ 8.41 เห็นว่าการเลิกจ้างควรเป็นไปตามกฎหมาย ปัจจุบันมีลูกจ้างเพียงร้อยละ 3.63 เห็นว่าการเลิกจ้างไม่ต้องแสดงเจตนาหรือแสดงเหตุผลในการเลิกจ้าง ดังปรากฏอยู่ในตารางที่ 108

สถาบันวิจัยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 108 วิธีการเลิกจ้าง

วิธีการเลิกจ้าง	จำนวนลูกจ้าง			รวมจำนวน (ราย)	คิดเป็น ร้อยละ
	ใหญ่	กลาง	เล็ก		
ต้องแสดง เจตนา เป็นหนังสือ	130	55	22	207	39.58
ต้องแสดง เหตุผล เป็นหนังสือ	166	59	23	248	47.42
ไม่ต้องการ เจตนา	4	1	-	5	0.96
ไม่ต้องการ เหตุผลการเลิกจ้าง	10	9	-	19	3.63
เป็นไปตามกฎหมายปัจจุบัน	26	15	3	44	8.41
รวม	336	139	48	523	100.00

หมายเหตุ. - คอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

สำหรับกรณีเลิกจ้างลูกจ้างอื่นเนื่องมาจากเหตุทางเศรษฐกิจหรือเลิกจ้างลูกจ้างจำนวนมาก ลูกจ้างร้อยละ 33.61 และ 20.34 เห็นว่าควรแจ้งให้เจ้าหน้าที่ทราบก่อนและควรให้เจ้าหน้าที่อนุญาตก่อนตามลำดับ และลูกจ้างร้อยละ 13.78 เห็นว่าควรเป็นไปตามกฎหมายในปัจจุบัน ส่วนอีกร้อยละ 17.82 เห็นว่าควรรับฟังความคิดเห็นจากฝ่ายลูกจ้างก่อน นอกจากนี้ลูกจ้าง 7.73 และร้อยละ 6.05 เห็นว่าควรให้เจ้าหน้าที่ไปตรวจสอบก่อนและควรหารือกับสหภาพแรงงานหรือคณะกรรมการลูกจ้างก่อน ถึงรายละเอียดที่แสดงในตารางที่ 109

ตารางที่ 109 วิธีการเลิกจ้างเนื่องจากเหตุทางเศรษฐกิจ

วิธีการเลิกจ้าง เนื่องจากเหตุทางเศรษฐกิจ	จำนวนลูกจ้าง			รวมจำนวน (ราย)	คิดเป็นร้อยละ
	ใหญ่	กลาง	เล็ก		
ควรแจ้งให้เจ้าหน้าที่ทราบก่อน	125	52	23	200	33.61
ควรให้เจ้าหน้าที่อนุญาตก่อน	74	32	15	121	20.34
ควรให้เจ้าหน้าที่ไม่ตรวจสอบก่อน	37	8	1	46	7.73
ควรรับฟังความคิดเห็นจากฝ่ายลูกจ้างก่อน	75	23	8	106	17.82
ควรหารือกับสหภาพแรงงาน	23	11	2	36	6.05
ควรระมัดระวังจ่ายอื่น ๆ ก่อนเลิกจ้าง	4	-	-	4	0.67
เป็นไปตามกฎหมายในปัจจุบัน	52	23	7	82	13.76
รวม	390	149	58	595	100.00

หมายเหตุ.- คอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

3.8 การใช้แรงงานหญิง ความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้แรงงานหญิงที่รวบรวมไว้ดังนี้

3.8.1 กำหนดเวลาทำงานปกติ ความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องจำนวนชั่วโมงทำงานตามปกติแต่ละวัน ลูกจ้างร้อยละ 55.91 เป็นลูก

จ้างในสถานประกอบการขนาดใหญ่ 132 ราย ขนาดกลาง 30 ราย และขนาดเล็ก 13 ราย เห็นว่ากำหนดเวลาทำงานปกติไม่ควรเกินวันละ 7 ชั่วโมง อีกร้อยละ 43.77 เห็นว่าไม่ควรเกินวันละ 8 ชั่วโมง ตามตารางที่ 110

ตารางที่ 110 กำหนดเวลาทำงานปกติ

จำนวนชั่วโมงทำงานปกติต่อวัน	จำนวนลูกจ้าง			รวมจำนวน (ราย)	คิดเป็นร้อยละ
	ใหญ่	กลาง	เล็ก		
ไม่เกิน 9 ชม.	1	-	-	1	0.32
ไม่เกิน 8 ชม.	77	50	10	137	43.77
ไม่เกิน 7 ชม.	132	30	13	175	55.91
รวม	210	80	23	313	100.00

ส่วนกำหนดเวลาที่ลูกจ้างหญิงไม่ควรทำงานนั้น ลูกจ้างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่า ไม่ควรรีให้ลูกจ้างหญิงทำงานในระหว่างเวลา 22.00-06.00 น. มากที่สุด รองลงมาคือ ไม่ควรทำงานในช่วงเวลา 24.00-06.00 น. และ 02.00-07.00 น. ตามลำดับ

3.8.2 การคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์ เมื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์ในเรื่องค้างวัดคือ

- ระยะเวลาลาคลอด

สำหรับระยะเวลาในการลาคลอด ลูกจ้างร้อยละ 96.95 เห็นว่าระยะเวลาการลาคลอดตามที่กฎหมายกำหนดไว้ในปัจจุบันนี้เหมาะสมดีแล้ว

- การจ่ายค่าจ้างระหว่างลาคลอด

ส่วนการจ่ายค่าจ้างระหว่างลาคลอดแก่ลูกจ้างที่ทำงานมาครบ 180 วัน ในอัตราเท่ากับค่าจ้างปกติเป็นระยะเวลา 30 วันนั้น ลูกจ้างร้อยละ 99.32 เห็นว่าเหมาะสมดีเช่นเดียวกัน

- การเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่การงาน

การเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่การงาน ให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์เป็นการชั่วคราว ไม่ว่าจะ เป็นก่อนคลอดหรือหลังคลอดก็ตาม ลูกจ้างร้อยละ 99.01 เห็นด้วยกับบทบัญญัตินี้

- กำหนดเวลาพักของหญิงที่เลี้ยงบุตรด้วยนมมารดา

เมื่อถามถึงกำหนดเวลาพักของลูกจ้างหญิงที่เลี้ยงบุตรด้วยนมมารดาว่า ควรจะเป็นไปตามที่กำหนดเวลาพักตามที่กฎหมายกำหนดไว้ หรือควรจะให้เพิ่มให้มากขึ้นกว่าปกติ เพื่อลูกจ้างจะได้ไปให้นมบุตรได้สะดวกขึ้น ปรากฏว่าลูกจ้างกว่าครึ่งคือ ร้อยละ 55.16 เห็นว่ากำหนดเวลาพักควรเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดไว้ ไม่ควรให้มากกว่าปกติ แต่ร้อยละ 32.14 เห็นว่าควรมีกำหนดเวลาพักเพิ่มขึ้นจากปกติอีก 1 ชั่วโมง สำหรับลูกจ้างหญิงที่เลี้ยงบุตรด้วยนมตนเอง ที่เหลือเห็นควรเพิ่มขึ้นอีก 2 ชั่วโมงบ้าง 3 ชั่วโมงครึ่งบ้าง และครึ่งชั่วโมงบ้าง ดังแสดงในตารางที่ 111

สถาบันวิจัยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 111 กำหนดเวลาพักของลูกจ้างหญิงที่เลี้ยงบุตรด้วยนมมารดา

กำหนดเวลาพักของลูกจ้างหญิงที่เลี้ยงบุตรด้วยนมมารดา		จำนวนลูกจ้าง			รวมจำนวน (ราย)	คิดเป็นร้อยละ
		ใหญ่	กลาง	เล็ก		
ตามที่กฎหมายกำหนดไว้		98	38	3	139	55.16
ควรเพิ่มอีกวันละ	ครึ่งชั่วโมง	2	-	-	2	0.79
	หนึ่งชั่วโมง	56	21	4	81	32.14
	หนึ่งชั่วโมงครึ่ง	8	-	-	8	3.17
	สองชั่วโมงครึ่ง	18	3	-	21	8.33
	ไม่ได้ระบุ	1	-	-	1	0.40
รวม		183	62	7	252	100.00

- การจกสถานเลี้ยงเด็กอ่อนในตอนกลางวัน

ความเห็นเกี่ยวกับการจกสถานเลี้ยงเด็กอ่อนในตอนกลางวันว่าสมควรจกให้มีขึ้นหรือไม่นั้น มีลูกจ้างตอบแบบสอบถามเพียง 274 ราย ซึ่งส่วนใหญ่ของลูกจ้างที่ตอบแบบสอบถามในเรื่องนี้ร้อยละ 85.40 ตอบว่าไม่ควรจกให้มีสถานเลี้ยงเด็กอ่อนในตอนกลางวัน มีเพียงร้อยละ 14.60 ที่ตอบว่าควรจกให้มีสถานเลี้ยงเด็กอ่อนในตอนกลางวัน โดยลูกจ้างที่ตอบว่าควรจกให้มีสถานเลี้ยงเด็กอ่อนในตอนกลางวัน ร้อยละ 12.41 มีความเห็นว่านายจ้างควรเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายในการนี้ให้ด้วย ร้อยละ 1.82 เห็นว่านายจ้างและลูกจ้างควรออกค่าใช้จ่ายคนละครึ่ง และที่เห็นว่าลูกจ้างควรออกค่าใช้จ่ายเองมีเพียงร้อยละ 0.36 เท่านั้น ดังแสดงในตารางที่ 112

ตารางที่ 112 การจักษณเลียงเค็กอ้อน

การจักษณเลียงเค็กอ้อน		จำนวนลูกจ้าง			รวมจำนวน (ราย)	คิดเป็น ร้อยละ
		ใหญ่	กลาง	เล็ก		
ไม่ควรรัก		165	56	13	234	85.40
ควรรัก ให้มี โดย	นายจ้างออกค่าใช้จ่าย ให้	17	16	1	34	12.41
	ลูกจ้างและนายจ้างออก ค่าใช้จ่ายร่วมกัน	1	-	-	1	0.36
	ลูกจ้างออกค่าใช้จ่ายเอง	5	-	-	5	1.82
รวม		188	72	14	274	100.00

3.9 การใช้แรงงานเด็ก ส่วนเรื่องการใช้แรงงานเด็กนั้น ลูกจ้างกลุ่มตัวอย่างได้แสดงความเห็นในเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็ก ดังนี้

3.9.1 อายุ

สำหรับเรื่องอายุของเด็กที่จะเริ่มทำงานควรจะมีอายุเท่าใดนั้น ลูกจ้างร้อยละ 57.23 เห็นว่าควรจ้างลูกจ้างเด็กที่มีอายุตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไปจนถึง 20 ปี ในขณะที่ลูกจ้างอีกร้อยละ 40.51 เห็นว่าควรจ้างเด็กที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไปเข้าทำงาน รายละเอียดตามตารางที่ 113

ตารางที่ 113 อายุของเด็กที่เหมาะสมในการทำงาน

อายุของเด็กที่เหมาะสมในการ ทำงาน	จำนวนลูกจ้าง			รวมจำนวน (ราย)	คิดเป็น ร้อยละ
	ใหญ่	กลาง	เล็ก		
15 ปีขึ้นไป	87	33	6	126	40.51
16-20 ปีขึ้นไป	111	47	20	178	57.23
21 ปีขึ้นไป	7	-	-	7	2.25
รวม	205	80	26	311	100.00

3.9.2 กำหนดเวลาทำงาน

จากการสอบถามลูกจ้างที่ตอบแบบสอบถามคือ ไปถึง เรื่อง กำหนดเวลาทำงาน บรอกว่าลูกจ้างส่วนใหญ่เห็นว่าไม่ควรกำหนดเวลาทำงานให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กหา ในกำหนดเวลาคั้งแก่ 22.00-06.00 น. รองลงมาไม่ควรจะให้หาในระหว่างเวลา 24.00-06.00 น. และ 02.00-07.00 น. ตามลำดับ และยังมิเป็นส่วนน้อยคือลูกจ้างในสถานประกอบการ ขนาดใหญ่ 5 ราย เห็นว่าไม่ควรให้เด็กทำงานคั้งแก่เวลา 18.00 เป็นต้นไป

3.9.3 การลาเพื่อศึกษาค่อในระหว่างเวลาทำงาน

สำหรับกรณีทีลูกจ้าง เด็กประสงค์จะขอลา เพื่อ ไปศึกษาค่อ ในระหว่าง เวลาทำงาน ว่าสมควรที่นายจ้างจะอนุญาตให้ลา ไป ได้หรือ ไม่นั้น ลูกจ้างที่ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 44.23 ตอบว่านายจ้าง ไม่ควรอนุญาตให้ ลูกจ้าง เด็ก ได้ลา ไปศึกษาค่อในระหว่าง เวลาทำงาน ส่วนลูกจ้างอีกร้อยละ 55.77 เห็นว่าควรอนุญาตให้ลูกจ้าง เด็ก ได้ลา ไปศึกษาค่อ ได้ในระหว่าง เวลาทำงาน โดยให้ความเห็นค่อ ไปอีกค้วว่า ควรอนุญาตให้ลา ไปศึกษา ได้ถึงระดับ

อาชีวศึกษาร้อยละ 36.22 ระดับมัธยมศึกษาร้อยละ 6.09 ระดับอุดมศึกษา ร้อยละ 5.13 และไม่ระบุระดับ 8.33 ดังปรากฏในตารางที่ 114

ตารางที่ 114 การลาศึกษาต่อในระหว่างทำงานของลูกจ้าง เด็ก

การลาศึกษาต่อในระหว่างทำงาน ของเด็ก		จำนวนลูกจ้าง			รวมจำนวน (ราย)	คิดเป็น ร้อยละ
		ใหญ่	กลาง	เล็ก		
ไม่ควรอนุญาตให้ลา		89	35	14	138	44.23
ควรอนุญาต ให้ลา ได้ถึง	ระดับมัธยมศึกษา	18	-	1	19	6.09
	ระดับอาชีวศึกษา	63	40	10	113	36.22
	ระดับอุดมศึกษา	16	-	-	16	5.13
	ไม่ระบุระดับการศึกษา	26	-	-	26	8.33
รวม		212	75	25	312	100.00

และลูกจ้างที่ตอบแบบสอบถามยังได้ระบุต่อไปอีกว่า ควรให้ลาไปศึกษาได้มีกำหนดระยะเวลา 1 ชั่วโมงต่อวันบ้าง 4 ชั่วโมงต่อวันบ้าง 5 ชั่วโมงต่อวันบ้าง แต่ส่วนใหญ่ไม่ได้ระบุกำหนดชั่วโมงที่ควรให้ลา และมีลูกจ้างในสถานประกอบการขนาดใหญ่ 11 ราย ที่มีความเห็นว่าควรให้ไปเรียนนอกเวลาทำงาน

3.10 สวัสดิการ

ผลการสำรวจความต้องการของลูกจ้าง เกี่ยวกับสวัสดิการ นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดไว้ ซึ่งนายจ้างได้จัดไว้ให้แล้ว ลูกจ้างส่วนใหญ่คือ ร้อยละ 38.76 ต้องการให้จัดสวัสดิการเกี่ยวกับการนำเที่ยวให้ และรองลงมาคือ ร้อยละ 34.34 ต้องการสวัสดิการเกี่ยวกับ การกีฬา ที่เหลือต้องการสวัสดิการเกี่ยวกับ คนครี ต้องการให้จัดโทรทัศน์ให้ดูบ้าง ต้องการให้จัดภาพยนตร์มาฉายให้ดูบ้าง ต้องการสถานที่พักผ่อน

หย่อนใจบ้าง ต้องการให้จัดการศึกษาอบรมเกี่ยวกับเรื่องการบริหารปฏิบัติงานและความปลอดภัยในการทำงาน ความรู้ทั่วไป และความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ดังรายละเอียดแสดงในตารางที่ 115

ตารางที่ 115 สวัสดิการที่ต้องการเพิ่มขึ้น

สวัสดิการที่ต้องการเพิ่ม	จำนวนลูกจ้าง			รวมจำนวน (ราย)	คิดเป็น ร้อยละ
	ใหญ่	กลาง	เล็ก		
การศึกษาอบรม เรื่องการบริหารปฏิบัติงานและความปลอดภัยในการทำงาน	11	1	-	12	2.41
การศึกษาอบรม เรื่องทั่วไปและกฎหมาย	3	-	-	3	0.60
กีฬา	109	46	16	171	34.34
พาเที่ยว	118	52	23	193	38.76
ดนตรี	36	7	2	45	9.04
ภาพยนตร์	12	3	1	16	3.21
โทรทัศน์	19	7	2	28	5.62
สถานที่พักผ่อน สโมสร	13	1	-	14	2.81
เพิ่มค่ารักษาพยาบาล	1	-	-	1	0.20
เพิ่มเงิน เบี้ยขยัน	1	-	-	1	0.20
ไฟส่องการ	-	12	2	14	2.81
รวม	323	129	46	498	100.00

3.11 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ลูกจ้างที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ในการตอบแบบสอบถามร้อยละ 37.34 ได้แสดงความเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม แบ่งเป็นลูกจ้างในสถานประกอบการขนาดใหญ่ 58 ราย ขนาดกลาง 37 ราย และขนาดเล็ก เกือบทั้งหมด คือ 23 ราย ลูกจ้างอีกร้อยละ 62.66 ที่ได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม ซึ่งส่วนใหญ่แล้วเป็นลูกจ้างในสถานประกอบการขนาดใหญ่ ได้แสดงความเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้คือ ควรเพิ่มค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างอีก ควรเพิ่มสวัสดิการต่าง ๆ เช่น น้ำดื่ม อาหาร ที่พัก รถรับส่ง กีฬา ควรเพิ่มค่ารักษาพยาบาลทั้งของตน และจ่ายให้สมาชิกในครอบครัวด้วย จัดให้ค่าครองชีพและเพิ่มให้มากขึ้น ควรมีการประกันสังคม เงินสะสม โบนัส ช่วยค่าเล่าเรียนบุตร ควรชี้แจงกฎหมายแรงงานให้เข้าใจอย่างทั่วถึง เพื่อความเป็นธรรม จัดเวลาทำงานและเวลาพักให้เหมาะสมและแน่นอน รวมทั้งเสนอว่ารัฐควรจะให้เข้าถึงโรงงานให้มากกว่านี้ด้วย ดังรายละเอียดแสดงในตารางที่ 116 และ 117

ตารางที่ 116 การแสดง ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

การแสดงความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะ	จำนวนลูกจ้าง			รวมจำนวน (ราย)	คิดเป็น ร้อยละ
	ใหญ่	กลาง	เล็ก		
ไม่แสดงความคิดเห็น	58	37	23	118	37.34
แสดงความคิดเห็น	152	43	3	198	62.66
รวม	210	80	26	316	100.00

ตารางที่ 117 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	จำนวนลูกจ้าง			รวมจำนวน (ราย)	คิดเป็น ร้อยละ
	ใหญ่	กลาง	เล็ก		
ต้องการสวัสดิการต่าง ๆ เช่น น้ำดื่ม อาหาร ที่พัก รถรับส่ง กีฬา ฯลฯ	66	11	1	78	33.05
ควรเพิ่มค่าจ้าง	56	18	2	76	32.20
ควรเพิ่มค่ารักษาพยาบาลทั้งของคน และจ่ายให้สมาชิกในครอบครัวด้วย	29	2	-	31	13.14
จัดค่าครองชีพให้ และ เพิ่มให้มากขึ้น	21	-	-	21	8.90
ต้องการให้มีการประกันสังคม เงิน สะสม โบนัส	15	-	-	15	6.36
ควรชี้แจงกฎหมายแรงงานให้เข้าใจ	5	-	-	5	2.12
ช่วยค่าเล่าเรียนบุตร	4	-	-	4	1.69
จัดเวลาทำงานและเวลาพักให้ เหมาะสมและแน่นอน	-	4	-	4	1.69
รัฐควรเข้าถึงโรงงานให้มากกว่านี้	-	2	-	2	0.85
รวม	196	37	3	236	100.00

หมายเหตุ.- คอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มเจ้าหน้าที่ของรัฐ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มเจ้าหน้าที่ของรัฐที่รวบรวมได้จากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับภารกิจคุ้มครองแรงงาน ทั้งในกรมแรงงานและในพื้นที่ที่ดำเนินการวิจัยตามแบบสัมภาษณ์ฉบับพนักงานเจ้าหน้าที่ ซึ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ทศนคติเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานและปัญหาในการปฏิบัติงาน แบ่งเป็น 6 หมวด ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

1.1 ตำแหน่ง ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ของรัฐ ประกอบด้วย พนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบเรื่องการคุ้มครองแรงงานโดยตรงคือ อธิบดีกรมแรงงาน รองอธิบดีกรมแรงงาน ผู้อำนวยการกองในกรมแรงงาน แรงงานจังหวัด เจ้าหน้าที่ตรวจแรงงาน เจ้าหน้าที่วินิจฉัยข้อร้องทุกข์ และนิติกรกรมแรงงาน กับเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบบำนาญทุกชั้นบำนาญของราษฎร ที่อยู่ในเขตพื้นที่ปกครอง คือ นายอำเภอ ประธานสุขาภิบาล กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน รวมจำนวน 11 ราย

1.2 อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุสูงที่สุด คือ อยู่ในช่วงอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป มีประมาณ 4 ราย เท่ากับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไปถึง 50 ปี ในขณะที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุตั้งแต่ 30-31 ปีขึ้นไป มีเพียง 2 ราย

1.3 เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ คือ 9 รายเป็นเพศชาย ที่เหลือ 2 ราย เป็นเพศหญิง

1.4 การศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่คือ 7 ราย มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ที่เหลืออีก 4 ราย ไม่ระบุวุฒิการศึกษา

2. ทศนคติเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

พนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แสดงทัศนคติเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานในเรื่องค่าจ้าง ๗ ข้อดังนี้ คือ

2.1 กำหนดเวลาทำงานและเวลาพัก

การสอบถามความคิดเห็น เกี่ยวกับกำหนดเวลาทำงานปกติของลูกจ้าง ในแต่ละวันนั้น ส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ 7 ราย เห็นว่า กำหนดเวลาทำงานตามปกติที่กฎหมายกำหนดไว้ในปัจจุบันนี้ เหมาะสมดีแล้ว ที่เหลือมีความเห็นว่าควรแก้ไขดังนี้ คือ

1) กำหนดเวลาทำงานที่สูงที่สุดสำหรับงานทุกประเภทไม่ควรเกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ คือไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง โดยไม่นับเวลาพักรวมด้วย

2) ประเภทของงานที่จะกำหนดเวลาทำงานตามปกติเอาไว้สำหรับแต่ละประเภท ควรที่จะจำแนกประเภทของงานให้ละเอียดกว่าปัจจุบัน และกำหนดเวลาทำงานสำหรับงานแต่ละประเภทเอาไว้ให้เหมาะสมกับลักษณะของงาน

3) กำหนดเวลาทำงานปกติสำหรับงานภาคทฤษฎีไม่ควรเกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และภาคอุตสาหกรรมไม่ควรเกิน 43 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

4) กำหนดเวลาทำงานจะกำหนดไว้ตายตัวไม่ได้ ขึ้นอยู่กับลักษณะของงานที่ทำ เช่น งานขนถ่ายสินค้าในเรือเดินทะเล หรืองานอันตรายถ้ามีการป้องกันอันตรายดีแล้ว ก็อาจมีชั่วโมงทำงานได้อย่างเช่นงานหัว ๖ โย

แต่มีบางรายกลับให้ความเห็นว่า งานบางประเภทควรกำหนดจำนวนชั่วโมงทำงานในแต่ละวัน ให้เพิ่มมากขึ้น

สำหรับกำหนดเวลาพักนั้น ผู้ตอบ 5 ราย เห็นว่าตามที่กฎหมายกำหนดเอาไว้ในปัจจุบันนี้ เหมาะสมดีแล้วที่เหลือเห็นสมควรแก้ไขเกี่ยวกับเรื่องการพักของลูกจ้าง ดังนี้

1) ควรกำหนดให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้าง ได้พักหลังจากที่ลูกจ้าง ได้ทำงานติดต่อกันมาแล้วไม่เกิน 4 ชั่วโมง เพราะการกำหนดให้ลูก

จ้างพักหลังจากการทำงานมาแล้วไม่เกิน 5 ชั่วโมง จะทำให้ลูกจ้างเห็นค
เหนื่อยเกินไป

2) ควรกำหนดให้ลูกจ้าง ได้พักรับประทานอาหารอย่าง
น้อยวันละ 45 นาที และควรมีพักย่อย ๆ อีก 2 ช่วง ๆ ละไม่น้อยกว่า 15
นาที

3) ปัจจุบันมีการกำหนดเวลาทำงานเป็นกะ ถ้ามีการทา
งานติดต่อกัน 3 กะแล้ว การกำหนดเวลาพัก ไม่น้อยกว่าวันละ 1 ชั่วโมง ไม่
อาจทำได้

4) ถ้ามีการทำงานล่วง เวลาจะต้องจัด ให้มีเวลาพักก่อน
ที่จะทำงานล่วง เวลา หรือควรมีเวลาพักหลังจากมีการทำงานติดต่อกันมา
แล้ว ไม่เกิน 5 ชั่วโมง ทุกช่วงของการทำงาน

2.2 วันหยุด ความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องการกำหนดวันหยุดของ
ลูกจ้าง ซึ่งประกอบค้ำย

2.2.1 วันหยุดประจำสัปดาห์ ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด
มีความเห็นว่าตามที่กฎหมายกำหนดไว้ในปัจจุบันนี้ เหมาะสมดีแล้ว

2.2.2 วันหยุดประเพณี เช่น เกี่ยวกันกับวันหยุดประจำ
สัปดาห์ ที่ผู้ตอบแบบสอบถามต่าง เห็นว่า ความที่กฎหมายกำหนดไว้เหมาะสม
แล้ว

2.2.3 แต่เมื่อถามถึงการหยุดชดเชย ในกรณีที่วันหยุดประ
เพณีตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าควรหยุดชดเชยใน
วันทำงานถัด ไปโดยให้เหตุผลประกอบค้ำยดังนี้ สรุปได้ว่า

- 1) ลูกจ้างจะได้รับสิทธิ เติมค้ำยกฎหมายกำหนด
- 2) ลูกจ้างจะได้ ไม่ถูกนายจ้าง เอาเปรียบโดยกำหนด
วันหยุดประจำสัปดาห์กับวันหยุดประเพณีให้ตรงกัน
- 3) เพื่อความเป็นธรรม
- 4) เพราะ เป็นวันหยุดประเพณีเฉพาะจากัก
- 5) เพราะ เป็นการหยุดค้ำยประเพณีจริง ๆ

6) คนงานที่อยู่ไกลจะได้กลับมาทำงานทันตามเวลา

ผู้ตอบที่มีความเห็นว่าเป็นไม่ควรหยุด 1 ราย ไม่ได้ระบุเหตุผล แต่อีกหลายรายระบุว่าเพราะวันที่หยุดชดเชยไม่ใช่วันหยุดประเพณี

2.2.4 วันหยุดพักผ่อนประจำปี ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่คือ 7 ราย เห็นว่าตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายเหมาะสมดีแล้ว ส่วนที่เหลือเห็นควรแก้ไขดังนี้

- 1) ควรจะเป็นไม่น้อยกว่าปีละ 8 วันทำงาน จะได้รวมกับวันหยุดประจำสัปดาห์ ทำให้มีจำนวนวันมากเพียงพอที่จะทำธุระได้
- 2) ควรจะเป็น 10 วันทำงานต่อปี
- 3) ควรจะพิจารณาตามอายุการทำงานของผู้จ้างทำงานนานมีวันหยุดมากขึ้น

และเมื่อถามความเห็นต่อไปว่า วันหยุดพักผ่อนประจำปีควรเป็นสิทธิของผู้จ้างประเภทใด ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าเป็นสิทธิของผู้จ้างที่ทำงานมาครบ 1 ปีแล้ว มี 2 รายที่เห็นว่าเป็นสิทธิของผู้จ้างที่ทำงานมาครบ 6 เดือน แต่บางรายก็มีความเห็นว่า ผู้จ้างทุกคนควรมีสิทธินี้ บางรายมีความเห็นว่าเป็นผู้จ้างทำงานมาครบ 8 เดือน ก็น่าจะได้รับสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีแล้ว เพราะทำงาน 2 ใน 3 ของปีแล้ว น่าจะเพียงพอที่จะให้สิทธิได้แล้ว และการหยุดพักผ่อนควรเป็นการหยุดที่ต่อเนื่องแน่นอน

2.3 วันลา ความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องวันลาจากสาเหตุต่างๆ คือ

2.3.1 วันลาป่วย จำนวนวันลาป่วยตามที่กฎหมายกำหนดไว้ในปัจจุบัน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่าเหมาะสมดีแล้วมีเพียง 1 ราย ที่เห็นว่าการแก้ไขเป็นให้ลาป่วยได้ตามความเป็นจริง

เมื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างให้แก่ผู้จ้างในระหว่างลาป่วย ทั้งหมดมีความเห็นว่าเป็นควรให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้ในระหว่างลาป่วย โดยมีความเห็นต่าง ๆ กัน ดังนี้

- 1) เป็นการช่วยเหลือในเรื่องค่าใช้จ่าย
- 2) การบ่วยย้อมเกิดกับทุกคนไม่ใช่ความผิดของลูกจ้างที่จะถูกลงโทษไม่ให้ได้รับค่าจ้าง
- 3) ลูกจ้าง ไม่ได้แกล้งบ่วย
- 4) ลูกจ้างคง ไม่ต้องการที่จะให้เกิดการ เจ็บบ่วย
- 5) นายจ้างควรดูแลลูกจ้าง ในยามเจ็บบ่วยด้วย
- 6) ความจำเป็นที่จะต้องมีราย ได้ เพื่อการดำรงชีพ

และส่วนใหญ่ เห็นว่าควร ได้รับค่าจ้างอัตราเต็มตามปกติที่ ได้รับตั้งที่กำหนด ไว้ในปัจจุบัน แต่มีบางรายที่มีความเห็นว่า ควร ได้ครึ่งหนึ่งของ ค่าจ้าง และบางรายเห็นว่าถ้าลาบ่วยครบ 30 วันแล้ว ลาบ่วย (จริง) อีกรัก ควรจะจ่ายค่าจ้าง ให้ครึ่งหนึ่งของอัตราค่าจ้างปกติถ้าลา ไม่เกิน 15 วัน

โดยลูกจ้างที่จะมีสิทธิ ได้รับค่าจ้าง ในระหว่างลาบ่วย ควร เป็นลูกจ้างทุกคน แต่บางรายมีความเห็นว่าควร จะ ได้รับค่าจ้าง ในระหว่างลา บ่วยเมื่อทำงานมาพ้นระยะทดลองงานแล้วบ้าง ทำงานมาครบ 90 วัน, 120 วันแล้วบ้าง

2.3.2 วันลา กิจ สำหรับวันลา กิจนี้ ความเห็นของผู้ตอบ แบบสอบถามก็แบ่ง เป็น 2 ฝ่าย คือ

ฝ่ายหนึ่ง เห็นว่าควร จะกำหนดวันลา กิจ ไว้โดยชัดเจนในกฎ หมายว่าจะ เป็น 6 วัน, 7 วัน, 10 วัน, 90 วัน หรือให้ลา ได้ตามความ จำ เป็น ไม่เกินปีละ 12 วัน โดยไม่ได้รับค่าจ้าง

อีกฝ่ายหนึ่งมีความเห็นว่า ไม่ควรกำหนด ไว้ในกฎหมาย ควร ให้นายจ้างกับลูกจ้างตกลงกันเอง เพราะเป็นธุระส่วนตัวของลูกจ้าง เพื่อให้ ได้รับความเป็นธรรมทั้งสองฝ่าย ควรอยู่ในดุลยพินิจอีกชั้นความสามารถของ นายจ้าง รวมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และการลา กิจควร เป็นการลา ที่มีเงื่อนไขพิเศษระหว่างกัน

เมื่อถามถึงความเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมในการที่จะกาหนดให้จ่ายค่าจ้าง ในวันลา กิจหรือไม่ ส่วนใหญ่คือ 8 ราย มีความเห็นว่าควร จ่ายค่าจ้าง ให้แก่ลูกจ้างที่ลา กิจทุกคนในอัตราเต็มตามปกติมากที่สุด ที่เหลือมี ความเห็นว่าควรจ่ายให้ครึ่งหนึ่งบ้าง และควรจ่ายให้ตามข้อตกลงกันหรือตาม

กลยุทธ์ของนายจ้าง เช่น ถ้าลาไม่เกินที่วันจ่ายให้เต็มจำนวน ถ้าเกินจำนวนที่กำหนดไว้จ่ายให้ครึ่งหนึ่ง เป็นต้น

ในขณะที่ผู้ตอบที่เหลือ มีความเห็นว่าไม่ควรจ่ายค่าจ้างให้ เพราะเป็นภาระส่วนตัวของลูกจ้างเอง จึงไม่ควรเพิ่มภาระให้นายจ้างอีก การที่ลูกจ้างหยุดงาน บางกิจการนายจ้างต้องหาคนอื่นมาทำงานแทนและต้องจ่ายค่าจ้างให้บุคคลที่มาทำงานแล้ว ลูกจ้างได้รับประโยชน์ในการลาอยู่แล้ว ไม่ได้ทำงานให้นายจ้างก็ไม่ควรได้ค่าจ้าง

2.4 สวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงาน

2.4.1 ผู้ตอบแบบสอบถาม 6 ราย มีความเห็นว่าสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนดไว้ในปัจจุบันนี้เหมาะสมแล้ว แต่ที่เหลือเห็นว่ายังไม่เหมาะสม และสมควรที่จะแก้ไขเพิ่มเติมดังนี้ คือ

- 1) ควรให้มีการตรวจร่างกายประจำปี เป็นปีละ 2 ครั้ง (8 เดือนต่อครั้ง) กรณีที่ลูกจ้างต้องทำงานเกี่ยวกับงานอันอาจเป็นอันตรายหรือก่อให้เกิดโรคเนื่องจากการทำงาน
- 2) ควรกำหนดให้นายจ้างจัดเครื่องแบบในการทำงานให้ และให้มีสถานที่สำหรับเปลี่ยนเครื่องแต่งกายด้วย
- 3) ควรให้จัดยานพาหนะรับส่งลูกจ้าง
- 4) ควรจัดให้มีสถานที่เลี้ยงดูเด็กอ่อนและวัยอนุบาล
- 5) ควรให้มีการตั้งโรงพยาบาลในกลุ่มของอุตสาหกรรม ซึ่งจะมีผลถึงครอบครัวของลูกจ้างด้วย และการรักษาพยาบาลจะมีประสิทธิภาพมากกว่าที่เป็นอยู่ ในปัจจุบันโรงพยาบาลของรัฐก็ไม่เพียงพอที่จะให้บริการอยู่แล้ว ต้องอาศัยโรงพยาบาลของเอกชนซึ่งค่าใช้จ่ายสูง

2.4.2 สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการความปลอดภัยในการทำงานนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่า

- 1) การบังคับใช้กฎหมายจะต้องเป็นไปโดยเคร่งครัด และมีบทกำหนดโทษหนักพอที่นายจ้างจะเลือกปฏิบัติตามกฎหมายมากกว่าที่จะฝ่าฝืน
- 2) การตรวจสอบสุขภาพประจำปีเพื่อการดูแลป้องกันโรค อันเนื่องจากการทำงานหรือจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งควรทำใน

ทุกกิจการไม่จำกัดเฉพาะในงานอันตรายเท่านั้น เพื่อผลในการเสริมสร้างประสิทธิภาพแก่ทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่เศรษฐกิจ สังคม

3) การกำหนดมาตรการความปลอดภัย ควรกำหนดให้ป้องกันที่ตัว เครื่องจักรก่อนทุกถ้าน แล้วจึงกำหนดเครื่องป้องกันอันตรายส่วนบุคคล

4) ควรจะได้มีการปรับปรุงกฎหมายให้ทันสมัยอยู่เสมอ เนื่องจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีมีมากขึ้น อาจปรับปรุงให้เป็นส่วนหนึ่งของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน จะทำให้มีผลบังคับที่ดียิ่งขึ้น

5) ควรกำหนดมาตรฐานในเรื่องการใช้แก๊สพิษ คัม, แก๊ส เชื้ออม

และผู้ครอบแบบสอบถามบางราย ได้ระบุต่อไปว่า ผลจากการกำหนดมาตรการความปลอดภัยในการทำงานขึ้นมาใช้บังคับ ทำให้ฝ่ายผู้ใช้แรงงานได้รับความปลอดภัยในการทำงานมากขึ้น สุขภาพอยู่ในขั้นดีกว่าเดิมมาก แต่อย่างไรก็ตามทางฝ่ายเจ้าหน้าที่จะต้องเคร่งครัดในการตรวจตราอยู่เสมอ ถ้ามีอัตราค่าจ้างเพียงพอ ซึ่งจะส่งผลประโยชน์อย่างสูงต่อการแรงงานของประเทศ

2.5 ค่าตอบแทนในการทำงาน

ในหมวดนี้เกี่ยวกับค่าตอบแทนในการทำงาน ได้สำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ อัตราค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดที่เหมาะสม และการจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างที่ไม่ได้ทำงานในกรณีค้าง 7 ได้ทราบความคิดเห็นดังนี้

2.5.1 การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ผู้ครอบแบบสอบถามทั้งหมดต่างเห็นด้วยกับการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ แต่มีความเห็นเกี่ยวกับเรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเพิ่มเติมพอสรุปได้ดังนี้คือ

1) ในขณะนี้ยังอยู่ในระหว่างพัฒนามาเป็นประเทศอุตสาหกรรมอย่างประเทศไทย ควรจะมีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไว้ก่อน เพราะเรายังขาดแรงงานประเภทฝีมืออยู่มาก แต่แรงงานไร้ฝีมือนั้นเข้ามาสู่ตลาดแรงงานมากมาย ทำให้ฝ่ายนายจ้างมีสิทธิเลือกคนได้ ก่อให้เกิดการกดค่าแรงงานอยู่เสมอ จึงควรที่จะกำหนดไว้ อย่างไรก็ดีความต้องการให้พอเหมาะกับสภาพเศรษฐกิจด้วย หากมากเกินไปจะกลายเป็น

เป็นปัญหาด้านทุนการผลิตสูง ซึ่งผู้รับภาระก็คือผู้บริโภคน คือตัวผู้ใช้แรงงาน
เองและประชาชนทั่วไป

- 2) ไม่ควรมีการขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำทุกปี
- 3) จำเป็นต้องมีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเพื่อเป็นหลัก
ประกันแก่ลูกจ้างไร้ฝีมือ
- 4) หลักการกำหนดไว้ถูกต้องแล้ว แต่ในทาง
ปฏิบัติไม่สอดคล้องกับหลักการ ขึ้นอยู่กับการเจรจาต่อรองและ เหตุแทรกแซง
ซึ่งไม่ใช่วิถีทางที่ถูกต้อง
- 5) ควรกำหนดไว้ให้ชัดเจนว่า เป็นการกำหนด
อัตราค่าจ้างสำหรับแรงงานไร้ฝีมือ เพื่อมิให้นำมาเป็นพื้นฐานในการปรับ
อัตราค่าจ้างของลูกจ้างที่ทำงานอยู่แล้ว
- 6) ควรให้มีการทบทวนในเรื่องนี้ใหม่ว่าเหมาะ
สมในทางปฏิบัติได้เพียงใด

2.5.2 อัตราค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุด ผู้ตอบ
แบบสอบถามต่างมีความเห็นเหมือนกันว่า อัตราค่าล่วงเวลาและค่าทำงาน
ในวันหยุดตามที่กฎหมายกำหนดไว้ในปัจจุบันนี้ เหมาะสมดีแล้ว

2.5.3 การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด
แต่เมื่อถามต่อไปถึงการให้ทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด ผู้
ตอบแบบสอบถามต่างมีความเห็นว่า ควรที่จะต้องมีกำหนดเวลาสำหรับ
การทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุดไว้ว่าสูงสุดจะทำได้ไม่เกิน
จำนวนวันละกี่ชั่วโมง หรือสัปดาห์ละกี่ชั่วโมง ซึ่งส่วนใหญ่มีความเห็น
ว่ากำหนดเวลาทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุดสูงสุดไม่ควรเกิน
สัปดาห์ละ 15-24 ชั่วโมง และไม่ควรถูกเกินวันละ 1-8 ชั่วโมง บางราย
ระบุต่อไปว่า ควรกำหนดให้ทำได้ไม่เกินวันละ 4 ชั่วโมง แต่ถ้าจะเกิน
วันละ 4 ชั่วโมง จะต้องขออนุญาตเจ้าหน้าที่ก่อน ซึ่งเจ้าหน้าที่ก็ควรจะ
กำหนดเงื่อนไขไว้เป็นพิเศษให้ปฏิบัติก่อน เช่น ต้องให้แพทย์ตรวจสอบภาพ
ก่อน

2.5.4 การจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างที่ไม่ได้ทำงาน ในกรณี
ค้าง ๆ คือ

2.5.4.1 การจ่ายค่าจ้างให้ในกรณีที่ลูกจ้าง
ไม่ได้ทำงานอันมิใช่ความผิดของลูกจ้าง เช่น ประสพภัยพิบัติเนื่องมาจาก

ความผิดของนายจ้าง ฯลฯ ท่านมีความเห็นว่าควรจ่ายให้ โดยจ่ายให้เท่ากับค่าจ้างกรณีที่เป็นความผิดหรือความบกพร่องของนายจ้าง แต่ถ้าไม่ใช้ความผิดหรือบกพร่องของนายจ้าง แต่เกิดจากเหตุสุดวิสัย หรือภัยพิบัติอันไม่อาจคาดหมายได้หรือเหตุอื่น ๆ เช่น ไฟฟ้าขัดข้อง ควรจ่ายค่าจ้างให้เพียงครึ่งหนึ่งของค่าจ้าง แต่บางรายมีความเห็นว่าควรให้เจรจาต่อรองกันเองว่า ควรจะจ่ายให้ในอัตราเท่าใด

2.5.4.2 กรณีที่ลูกจ้างถูกนายจ้างสั่งพักงาน อาจจะเป็นการสั่งพักงานในระหว่างการสอบสวนยังไม่ปรากฏความผิดชัดเจน มีความเห็นที่แตกต่างกันออกไป ดังนี้

1) ฝ่ายหนึ่งเห็นว่าควรจ่ายให้เท่ากับค่าจ้างปกติที่ได้รับอยู่ถ้าปรากฏว่าลูกจ้างไม่ได้ผิด แต่บางรายมีความเห็นว่าควรจ่ายค่าจ้างให้เพียงครึ่งเดียว

2) อีกฝ่ายมีความเห็นว่าไม่ควรจ่ายให้ ถ้าปรากฏว่า ลูกจ้างมีความผิดเพราะการพักงานเป็นการลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างที่กระทำความผิด

2.6 การประสพอันตรายและ เงินทดแทน

2.6.1 ความเห็นเกี่ยวกับสิทธิที่ลูกจ้างควรจะได้รับเงินทดแทนหรือไม่ ในกรณีที่การประสพอันตรายเกิดขึ้นในระหว่างการเดินทาง หรือเกิดขึ้นจากการทำงานที่มีใช้หน้าที่โดยตรงของคน ปรากฏว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่า การประสพอันตรายที่จะมีสิทธิได้รับเงินทดแทนนั้น ควรรวมถึงการประสพอันตรายในระหว่างการเดินทาง ไปและกลับจากที่ทำงานและบ้านพัก โดยเส้นทางสายตรง และการประสพอันตรายจากการทำงานที่ไม่ใช้หน้าที่โดยตรงของคนด้วย

2.6.2 อัตราเงินทดแทน ตามที่กำหนดไว้ในปัจจุบันนี้ มีผู้ตอบแบบสอบถาม 6 ราย เห็นว่าเหมาะสมอยู่แล้ว แต่ส่วนที่เหลือมีความเห็นว่าควรปรับปรุงดังนี้คือ

- 1) ควรเพิ่มอัตราค่าทดแทนเป็นร้อยละ 70-100
- 2) ควรเพิ่มค่ารักษาพยาบาลเป็นร้อยละ 50,000 บาท

3) ควรเพิ่มค่าฟื้นฟูสมรรถภาพ ให้ได้รับร้อยละเซ็นต์เต็มบ้าง ให้เพิ่มเป็นครั้งละ 30,000 บาท

4) ควรเป็น 3 เท่าของค่าจ้าง แต่ไม่น้อยกว่า 10,000 บาท

5) นอกจากนี้ ยังมีความเห็นเพิ่มเติมอีกว่า ควรจะกำหนดค่าทดแทนในกรณีเสียชีวิต สุนัขเสียชีวิตจะสำคัญ เช่น จมูก หู ฯลฯ กรณีลูกจ้างสาบสูญควรจ่ายค่าทดแทนเช่นเดียวกับกรณีตาย และ เห็นควรขยายระยะเวลาการจ่ายค่าทดแทนกรณีทุพพลภาพเป็น 15 ปี

2.6.3 ความเห็นเกี่ยวกับการบังคับใช้กฎหมายกองทุนเงินทดแทน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกรายเห็นด้วยกับการประกาศใช้บังคับกฎหมายเกี่ยวกับกองทุนเงินทดแทนทั่วราชอาณาจักร และส่วนใหญ่เห็นว่าควรใช้บังคับกับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป และที่เห็นว่าควรใช้กับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คน, 5 คน และ 20 คน มีประเภทละ 2 ราย

2.7 การเลิกจ้างและเงินชดเชย กลุ่มตัวอย่างฝ่ายเจ้าหน้าที่ ได้ให้ความเห็นในเรื่องการเลิกจ้างและเงินชดเชย ดังนี้

2.7.1 การจ่ายเงินชดเชย ได้สอบถามความเห็นเกี่ยวกับการเลิกจ้างที่นายจ้างได้ตกลงหาสัญญาจ้างแรงงาน โดยกำหนดระยะเวลาการจ้างเอาไว้เป็นการแน่นอนว่า มีกำหนดระยะเวลาเท่าไร แต่แบ่งทำเป็นหลายฉบับ มีระยะเวลาต่อเนื่องกันนี้เมื่อเลิกจ้างลูกจ้างนั้นเป็นการจ้างที่มีกำหนดเวลาแน่นอนหรือไม่ ลูกจ้างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่าควรถือได้ว่าเป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดเวลาแน่นอนคือ เป็นการเลิกจ้างที่ต้องจ่ายเงินชดเชยตามกฎหมาย และบางรายได้ให้ความเห็นคือ ไขว่ การเลิกจ้างถ้ามิได้เป็นไปตามลักษณะหรือสภาพของงาน หรือมิได้ขึ้นอยู่กับความแล้วเสร็จของงาน ถือได้ว่าเป็นการเลิกจ้างที่มีเจตนาที่จะหลีกเลี่ยงการปฏิบัติตามกฎหมาย จึงต้องจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างทุกกรณี

สำหรับการเลิกจ้างกรณีลูกจ้างมีอายุครบเกณฑ์ ที่นายจ้างกำหนดไว้ว่าจะเลิกจ้าง ที่เรียกว่าการเกษียณอายุนั้น ผู้ตอบแบบสอบถาม 9 ราย เห็นว่าการเลิกจ้างกรณีนี้ถือเป็นการเลิกจ้างที่นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยมีเพียง 2 ราย ที่เห็นว่าไม่ควรจ่ายค่าชดเชย

2.7.2 อัตราค่าชดเชย ความเห็นเกี่ยวกับอัตราค่าชดเชยนี้ ผู้ตอบ 7 ราย เห็นว่าอัตราค่าชดเชยที่กำหนดไว้ในปัจจุบันนี้เหมาะสมอยู่แล้ว ที่เหลือมีความเห็นว่าควรปรับปรุงแก้ไข ดังนี้

- 1) ผู้ที่ทำงาน 10 ปีขึ้นไป ควรได้ 10 เดือน
- 2) ควรกำหนดว่า ทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 10 ปี ควรจะได้เพิ่มอีกปีละ 1 เดือน ทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 15 ปี ควรจะได้เพิ่มอีกปีละ 2 เดือน ทำงานตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 20 ปี ควรจะได้เพิ่มอีกปีละ 3 เดือน
- 3) จ่ายเป็นเงินก้อนแทนค่าเสียหาย โดยองค์กร ใด ภาคราชการพิจารณาจากข้อมูลที่กำหนด มิใช่คำนวณตามอายุงานอย่างปัจจุบัน ซึ่งเป็นเงื่อนไขของการจ่ายเงินบำเหน็จ
- 4) อายุงานมากขึ้น (มากกว่า 3 ปี) ควรจะปรับขึ้นค่ามลส่วนด้วย

2.7.3 วิธีการเลิกจ้าง ความเห็นในเรื่องวิธีการที่จะบอกเลิกจ้างลูกจ้างว่า ควรจะกระทำเช่นไร ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่า ควรต้องแสดงเจตนาเลิกจ้างเป็นหนังสือ พร้อมทั้งแสดงเหตุผลในการเลิกจ้างเป็นหนังสือด้วย ในขณะที่ 2 รายเห็นว่าควรปล่อยให้เป็นไปตามที่เป็นอยู่ในปัจจุบันนี้

ส่วนความเห็นเกี่ยวกับการเลิกจ้างอันเนื่องมาจากเหตุทางเศรษฐกิจหรือการเลิกจ้างลูกจ้างจำนวนมาก ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเห็นว่าควรแจ้งให้เจ้าหน้าที่ทราบก่อน 7 ราย และควรให้เจ้าหน้าที่ได้ไปตรวจสอบก่อน 6 ราย ในขณะที่อีก 3 ราย มีความเห็นว่าต้องให้เจ้าหน้าที่อนุญาตก่อนจึงจะเลิกจ้างได้ 4 ราย มีความเห็นว่าควรจะต้องรับฟังความคิดเห็นของฝ่ายลูกจ้างก่อนด้วย อีก 3 รายเห็นว่าควรได้มีการปรึกษาหารือกับสหภาพแรงงานหรือคณะกรรมการลูกจ้างก่อน และ 4 รายเห็นว่าควรปรึกษาฝ่ายด้านอื่น ๆ ก่อน มีเพียง 2 ราย เท่านั้นที่เห็นว่าให้เป็นไปตามที่ปฏิบัติกันอยู่ในปัจจุบัน

2.8 การคุ้มครองแรงงานหญิงและเด็ก

2.8.1 การคุ้มครองแรงงานหญิง ได้สำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่อง



2.8.1.1 กำหนดเวลาทำงานปกติ ผู้ตอบแบบสอบถามเกือบทั้งหมด มีความเห็นว่าลูกจ้างหญิงไม่ควรจะทำงานตั้งแต่ 22.00-06.00 น. มี 1 ราย ที่เห็นว่าไม่ควรทำงานตั้งแต่ 18.00-06.00 น. และบางรายมีความเห็นว่าไม่ควรกำหนดเวลาไว้เป็นพิเศษจะเป็นการปิดโอกาสในการทำงานของหญิง แต่ควรจะกำหนดการคุ้มครองในด้านอื่นให้ เช่น ให้นายจ้างจัดรถรับส่งหรือจัดห้องพักให้ในกรณีที่ทำงานกะดึก ควรดูแลเรื่องความปลอดภัยในการทำงานเป็นสำคัญ แต่บางรายมีความเห็นว่า ควรจะกำหนดเวลาให้เป็นไปตามสภาพของงาน และบางรายกลับมีความเห็นว่าไม่ควรจำกัดเวลาทำงาน แต่ควรจำกัดเรื่องอายุของหญิงที่จะเข้าทำงานมากกว่า

สำหรับจำนวนชั่วโมงทำงานของหญิงในแต่ละวันนั้นไม่ควรเกินวันละ 8 ชั่วโมง

2.8.1.2 การคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์ การคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์นี้ กลุ่มตัวอย่างได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับเรื่องต่างๆ ดังนี้

ระยะเวลาในการลาคลอดตามที่กฎหมายกำหนดไว้ ในปัจจุบันนี้ ส่วนใหญ่เห็นว่าเหมาะสมแล้ว การจ่ายค่าจ้างในวันลาคลอดส่วนใหญ่เห็นว่า ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ในปัจจุบันนี้เหมาะสมแล้ว มีเพียง 2 ราย ที่เห็นว่าควรให้เพิ่มเป็นจ่ายค่าจ้างให้เต็มตามปกติ มีกำหนด 45 วัน และ 60 วัน

ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดต่างเห็นด้วยกับการที่กำหนดให้นายจ้างต้อง เปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่การงานให้แก่ลูกจ้างที่เป็นหญิงมีครรภ์เป็นการชั่วคราว ไม่ว่าจะก่อนคลอดหรือหลังคลอด

แต่เมื่อถามถึงความเห็นเกี่ยวกับการกำหนดเวลาพักในแต่ละวันเพิ่มขึ้นจากที่กฎหมายกำหนดไว้ ให้แก่ลูกจ้างหญิงที่เลี้ยงดูบุตรด้วยนมมารดา มีความเห็นที่เท่ากัน 2 ฝ่ายคือ ฝ่ายหนึ่งเห็นว่าไม่ควรอนุญาตให้มีเวลาพักเพิ่มขึ้น อีกฝ่ายหนึ่งเห็นว่าควรอนุญาตให้มีเวลาพักเพิ่มขึ้นอีกวันละ 1 ชั่วโมง โดยแบ่งเป็นเช้า 30 นาที และบ่ายอีก 30 นาที มีเพียง 1 ราย ที่ไม่ให้ความเห็นเกี่ยวกับเรื่องนี้

สำหรับการจัดสถานเลี้ยงเด็ก ในคอนกลางวัน (Day care Center) ส่วนใหญ่เห็นว่าควรจัดให้มีขึ้น โดยให้นายจ้างออกค่าใช้จ่ายให้ด้วยมากที่สุด รองลงมาเห็นว่าควรให้นายจ้าง และลูกจ้างออกค่าใช้จ่ายกันคนละครึ่ง และบางรายเห็นว่าควรให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันเอง บางรายเห็นว่าควรให้นายจ้างออกค่าใช้จ่ายในการจัดสถานที่ การจ้างบุคคลากร ส่วนลูกจ้างออกค่าใช้จ่ายในการนำบุตร เข้ามาบริการเลี้ยงดูจ่ายค่าอุปกรณ์ที่ใช้ในการเลี้ยงดู เช่น อาหาร ค่ายา ค่ารักษาพยาบาล ฯลฯ มีผู้ตอบเพียง 3 ราย ที่เห็นว่าไม่ควรจัดให้มีขึ้น

2.8.2 การคุ้มครองแรงงานเด็ก ความเห็นเกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็ก เจ้าหน้าที่ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า

2.8.2.1 อายุของเด็กที่จะทำงาน ส่วนใหญ่คือ 7 ราย มีความเห็นว่าเด็กควรจะเริ่มทำงานเมื่ออายุ 15 ปีขึ้นไป แต่อีก 2 รายเห็นว่าควรเริ่มทำเมื่ออายุ 13 ปี และ 14 ปี ขึ้นไป อีก 1 ราย มีความเห็นว่าควรกำหนดอายุของเด็กตามประเภทของงาน

2.8.2.2 กำหนดเวลาทำงาน กลุ่มตัวอย่างเกือบทั้งหมด ต่างมีความเห็นว่าลูกจ้างที่เป็นเด็กไม่ควรจะทำงานในระหว่างเวลา 22.00-06.00 น. มีเพียง 1 ราย ที่เห็นว่าไม่ควรจะทำในระหว่างเวลา 17.00-07.00 น. และบางรายเห็นว่าควรทำเฉพาะเวลากลางวันเท่านั้น ในขณะที่อีก 2 ราย มีความเห็นว่าถ้าเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี ควรให้ทำงานเฉพาะคอนกลางวันเท่านั้น ไม่ควรให้ทำในคอนกลางคืน กับไม่ควรกำหนดระยะเวลาในการทำงานไว้ เพราะจะเป็นการปิดโอกาสในการมีงานทำของ เด็กแต่ควรกำหนดการคุ้มครองโดยให้นายจ้างจัดกรรับส่งหรือมีห้องพักให้

2.8.2.3 การลาไปศึกษาต่อ ความคิดเห็นเกี่ยวกับกรณีที่ลูกจ้างเด็กประสงค์จะลาไปศึกษาต่อ ในระหว่างการทำงาน กลุ่มตัวอย่าง 4 ราย เห็นว่าไม่ควรอนุญาตให้ลาเพราะจ้างมาทำงาน อีก 4 ราย เห็นว่าควรอนุญาตให้ลาไปศึกษาได้ถึงระดับอาชีวศึกษาและปริญญา โดยมีกำหนดเวลาให้ลาได้ตั้งแต่ 1-4 ชั่วโมง ส่วนที่เหลือมีความเห็นว่าควรส่งเสริมให้เรียนต่อภาคค่ำบ้าง นายจ้างควรพิจารณาให้ทุนไปศึกษาต่อ แต่ควรให้เป็นหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการทำงานบ้าง และบางรายก็เห็นว่าควรให้เป็นคุณประโยชน์ของนายจ้างเอง ไม่

ควรกำหนดโดยข้อกฎหมาย เพราะการศึกษาค้นคว้าใช้ระยะเวลายาวนาน โดยสภาพเศรษฐกิจสังคมปัจจุบันยังไม่เหมาะที่จะให้การคุ้มครองโดยเต็มรูป ถ้ากำหนดไว้ในกฎหมายอาจจะทำให้กว้างงาน ควรหาเป็นแค่ค่าแนะนำหรือข้อเสนอแนะจ้างเท่านั้น และควรให้ศึกษาได้แค่ระดับมัธยมศึกษาเท่านั้น มิฉะนั้นจะเป็นการโยนภาระให้นายจ้างมากเกินไป

2.9 นโยบายด้านคุ้มครองแรงงาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายด้านคุ้มครองแรงงาน ส่วนใหญ่เห็นว่ายู่แล้ว มีที่แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมดังนี้ คือ

1) เสริมสร้างมาตรการทางกฎหมาย เพื่อให้ความคุ้มครองลูกจ้างตามสภาวะการจ้างทางเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ และสร้างทัศนคติแก่นายจ้าง ลูกจ้างให้ยอมรับปฏิบัติตามกฎหมาย และการส่งเสริมในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานให้มากขึ้น เพื่อการถนอมแรงงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ตัวเอง นายจ้าง และประเทศชาติ

2) พยายามให้นายจ้างเข้าใจ ยอมรับ และปฏิบัติตามกฎหมายด้วยความสมัครใจของนายจ้าง เพราะการเฝ้าแต่คอยจับผิดนั้น นายจ้างย่อมจะหาช่องทาง หาทางหลีกเลี่ยงได้ เพราะหลักฐานอยู่ที่ตัวนายจ้าง หรือมิฉะนั้นก็จะมีการปฏิบัติถูกต้องเป็นครั้งคราว เมื่อเจ้าหน้าที่ไม่ไปตรวจก็ทำผิดอีก

3) ควรขยายขอบเขตการคุ้มครองแรงงานให้ครอบคลุมถึงเรื่องการจ้างงานเหมา การเหมาค่าแรง การเหมาช่วง โดยเฉพาะงานในลักษณะโรงงานอุตสาหกรรมซึ่งเป็นการผลิต ไม่ควรจะมีการจ้างงานในลักษณะเหมา มิฉะนั้นผู้จ้างเหมา เหมาช่วง จะต้องมีการจดทะเบียนต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ และมีหลักทรัพย์สินค้ำประกันที่สามารถจะรับผิดชอบต่อลูกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานได้

4) เท่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบันอ่อนปรนกันมาก ไปไม่สัมพันธ์กับกฎหมาย กฎหมายอัตราค่าจ้างขั้นต่ำกำหนดแล้ว ไม่มีผลใช้บังคับได้อย่างจริงจัง เพราะงานมีน้อย คนว่างงานมีมาก คนว่างงานจึงยอมรับค่าจ้างต่ำกว่าอัตราที่กฎหมายกำหนดเพื่อความอยู่รอดมิฉะนั้นก็อดตาย จึงไม่ยอมรับมีกับเจ้าหน้าที่ในการดำเนินคดีนายจ้าง เป็นผลให้กฎหมายหมดความสำคัญ

2.10 นโยบายการตรวจด้านคุ้มครองแรงงาน ส่วนใหญ่เห็นว่าเป็นที่แล้ว แต่มีที่เห็นเพิ่มเติมดังนี้คือ

1) เท่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบันผ่อนปรนมากเกินไป ตรวจแล้วก็ยังหาผิดอยู่เรื่อยๆ ควรกำหนดมาตรการให้เข้มงวดกว่าที่เป็นอยู่ โดยเฉพาะด้านค่าตอบแทนการจ้างงาน มีนโยบายไม่ชัดเจน ผู้ปฏิบัติลำบากใจ

2) แนะนำ ประชาสัมพันธ์ และกวาดขันให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายในทุกเรื่อง โดยใช้การดำเนินคดีเป็นมาตรการสุดท้ายสำหรับผู้มีเจตนาฝ่าฝืน ซึ่งต้องดำเนินการอย่างเข้มงวด และใช้มาตรการเพิ่มโทษสำหรับผู้กระทำผิดซ้ำซาก

3) พยายามที่จะให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมาย แรงงานให้ได้หมด ขณะเดียวกันก็ต้องส่งเสริมให้มีการจ้างงานเพิ่มขึ้นด้วย

4) เจ้าหน้าที่ในปัจจุบันมีจำนวนไม่เพียงพอที่จะตรวจได้ทั่วถึง จึงควรให้เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองที่อยู่ในพื้นที่มีอำนาจในการตรวจด้วย เพื่อจะได้เป็นการถ่วงดุลย์อำนาจกัน

2.11 อานาจหน้าที่ของพนักงานเจ้าหน้าที่ ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นไว้ต่าง ๆ กัน ดังนี้คือ

1) กฎหมายคุ้มครองแรงงานยังให้อำนาจเจ้าหน้าที่ตรวจแรงงานไม่เพียงพอ ในการตรวจสอบค้นหาและยึดหลักฐานในการกระทำความผิด

2) อำนาจหน้าที่ของพนักงานเจ้าหน้าที่มีน้อยเกินไปและไม่สมบูรณ์เบ็ดเสร็จ เช่น อำนาจในการสั่งหรือเรียกตัวนายจ้างมาพบ เมื่อนายจ้างไม่มาต้องดำเนินคดีเรียกคำสั่งของพนักงานสอบสวน ทำให้ไม่มีผลในทางปฏิบัติ ไม่มีความหมายสำหรับนายจ้าง ควรให้มีการลงโทษนายจ้างที่เรียกคำสั่งเจ้าหน้าที่แรงงานโดยเฉพาะ และมีโทษสูงพอสมควรที่นายจ้างจะทำได้ไม่หลีกเลี่ยง

3) ควรจะได้ปรับปรุงในเรื่องอำนาจการเปรียบเทียบปรับให้ดำเนินคดีได้โดยตรง เพราะพนักงานเจ้าหน้าที่เป็นผู้รู้เรื่องคืออยู่แล้วควรจะได้ลงโทษได้เลย เมื่อพบการกระทำผิด เพราะมีฉะนั้นผู้เสียหายคือ

ลูกจ้างอาจจะถูกลงโทษจากนายจ้าง ไม่มีโอกาสมาพบ ให้ด้วยคำหรือให้ การได้เพราะกลับบ้านไปแล้ว หรือ ไปทำงานใหม่ตามตัวไม่พบแล้ว

4) ควรให้อ่านางพนักงานเจ้าหน้าที่ที่กว้างกว่าการเรียก คำมาสอบถาม หรือการสอบข้อเท็จจริง เช่น อ่านางในการถ่ายภาพ อัด สำนวน การเรียกเก็บตัวอย่างวัสดุหรือผลิตภัณฑ์เพื่อวิเคราะห์เกี่ยวกับความ ปลอกละเมิดในการทำงาน ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงหรือพยานหลักฐานที่ชัดเจน

5) ขาดหลักฐานรองรับการส่งคำสั่งค่าเตือนทาง ไปรษณีย์หรือการปิดคำสั่ง ค่าเตือน ในกรณีที่ไปส่งแล้วนายจ้าง ไม่ยอมรับ

6) โดยที่เจ้าหน้าที่ได้ตรวจสอบข้อเท็จจริง เบื้องต้น ไว้ พร้อมมูลแล้ว หากมีการดำเนินคดีอาญาต่อไป ควรให้เจ้าหน้าที่มีอำนาจห้อง คดีในศาลอาญา ได้เลย โดยไม่ต้องผ่านพนักงานสอบสวนอีก ท่านองผู้ว่าคดี ในศาลแขวงที่เคยปฏิบัติมาแต่เดิม ซึ่งศาลแรงงานฮ่องกงก็ยังถือปฏิบัติอยู่ เพื่อให้การดำเนินคดีเป็นไปโดยฉับไว เพราะวัตถุประสงค์ในการออกคด- หมายคุ้มครองแรงงาน เพื่อการเยียวยาความเดือดร้อนให้ลูกจ้าง ได้ทันทั่วถึง

7) กำหนดขั้นตอนการใช้อำนาจของเจ้าหน้าที่ให้ชัดเจน

8) ควรให้เจ้าหน้าที่มีอำนาจจับกุมและฟ้องต่อศาลได้ โดย ครอง

2.12 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำหนดกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ให้เหมาะสมกับสภาพการใช้แรงงานในปัจจุบัน มีผู้ตอบแบบสอบถามให้ความ เห็นดังนี้คือ

1) เรื่องการใช้แรงงาน การจัดวันหยุด เวลาพัก การ ทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุดควรคุ้มครองอย่างจริงจัง ส่วนเรื่อง การจ่ายค่าตอบแทนควรให้เป็นไปตามธรรมชาติ ความที่ทั้งสองฝ่ายจะตกลง กันเพื่อให้เกิดการแข่งขันกันขึ้นค่าจ้าง การจ้างงาน ซึ่งจะ เป็นค่าตอบแทน ที่เป็นธรรมที่สุด เพราะจะเป็นความพอใจของทั้งสองฝ่าย

2) ควรปรับปรุงประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 และประกาศกระทรวงมหาดไทย ซึ่งออกโดยอาศัยอำนาจของประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 เป็นรูปพระราชบัญญัติ ตลอดจนผลักดันให้มีพระราชบัญญัติประกันสังคมเพื่อความมั่นคงในการทำงาน และเป็นหลักประกันแก่ลูกจ้างต่อไป

3) ควรปรับปรุงและกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำตามท้องถิ่น ผู้ประกอบกิจการ

4) ควรแก้ไข เพิ่ม โทษตามกฎหมายให้สูงขึ้น

5) เมื่อตราเป็นพระราชบัญญัติแล้ว ส่วนที่กึ่งกำหนด เป็นจำนวนเงินหรือสิ่งของที่ค้างขึ้นอยู่กับเศรษฐกิจ จึงกำหนดไว้ในประกาศกระทรวง หรือกฎกระทรวง

6) ระบบการจ้างโดยลักษณะนายหน้าตัวแทนผู้รับผิดชอบแทนนายจ้าง ควรจะได้แก้ไข ไม่ให้นายจ้างที่แท้จริง เอาเปรียบลูกจ้างในส่วนนี้

7) ปัจจุบันปัญหาสำคัญ คือปัญหาการกระจายรายได้ หรือการยกระดับรายได้ของประชาชน เพื่อสร้างความมั่นคงทางภาวะเศรษฐกิจและสังคม เมื่อรัฐยังไม่สามารถสร้างความกินคืออยู่ที่ให้แก่ประชาชนได้ จึงไม่สามารถบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานได้อย่างเคร่งครัด อันมีผลให้การกำหนดกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ต้องผ่อนปรนให้เป็นไปตามสภาวะเศรษฐกิจและสังคมด้วย

2.13 ปัญหาในการคุ้มครองแรงงานไม่ได้ผล เจ้าหน้าที่ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการให้ความคุ้มครองแรงงาน ได้แสดงความเห็นเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานไม่ได้ผลไว้ดังนี้ คือ

1) ความไม่เข้าใจในเจตนารมณ์และแนวคิด (Concept) ของกฎหมาย ของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติ นายจ้างและลูกจ้าง โดยเฉพาะกฎหมายนี้เป็นกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ของนายจ้างและลูกจ้าง ค้างคองปกป้องประโยชน์ส่วนตน โดยนายจ้างมองเป้าหมายกำไรเป็นที่ตั้ง ลูกจ้างเองก็แสวงหาประโยชน์จากข้อกฎหมาย หรือการใช้กฎหมาย (mob) ปัญหาส่วนหนึ่งจึงเกิดจากการ ไม่ได้ได้รับความร่วมมือ

2) ความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่ตรวจแรงงานยังไม่ได้มาตรฐานเดียวกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพื้นฐานความรู้อย่างน้อยควรจบปริญญาตรี เพราะต้องไปให้คำแนะนำนายจ้าง แต่เนื่องจากระบบราชการมีการเลื่อนระดับ เลื่อนชั้น อาจจะไม่ได้อุ้มนักบริหารทำให้เกิดปัญหาที่จะไปแนะนำนายจ้าง

- 3) การสับเปลี่ยนโยกย้ายข้าราชการ ทำให้ไม่รู้จักพื้นที่
เพียงพอ เสียเวลาในการศึกษาพื้นที่
- 4) ปัญหาการว่างงานถ้ามีมากก็เปิดช่องให้นายจ้างมีโอกาส
เลือกคนได้มาก เปลี่ยนคนงานบ่อย ๆ
- 5) เจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอที่จะตรวจตรา ได้ทั่วถึง
- 6) นายจ้างขาดความรับผิดชอบ มุ่งแต่ผลประโยชน์ของฝ่าย
ตน จึงอาศัยช่องว่างและจุดอ่อนของกฎหมาย เอาเปรียบลูกจ้าง
- 7) มีนักกฎหมายและเจ้าหน้าที่บางคน ชี้ช่องทางให้กับนาย
จ้าง เพื่อเอาเปรียบลูกจ้าง เพราะหวังผลประโยชน์จากนายจ้าง
- 8) สหภาพแรงงาน ไม่ปฏิบัติหน้าที่ในการรักษาสិทธิของลูก
จ้างอย่างแท้จริง กระทำไปโดยหวังประโยชน์เพื่อตนเองและนักการเมือง
ซึ่งเป็นผลให้นายจ้างที่ปฏิบัติถูกต้อง หางช่องทางที่จะรักษาผลประโยชน์ของ
ฝ่ายนายจ้างทุกวิถีทาง เป็นผลให้ลูกจ้างต้องรับเคราะห์
- 9) เจ้าหน้าที่ไม่มีอำนาจการดำเนินงานคดีเอง ต้องพึ่งตำรวจ
ทำให้ล่าช้า
- 10) โดยสภาพของสถานประกอบการบางประเภท ไม่อาจ
ปฏิบัติตามกฎหมายได้ เช่น กฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำสถานประกอบการขนาดเล็ก
ไม่มีความสามารถจ่ายได้ ถ้าต้องทำตามกฎหมาย อาจต้องเลิกกิจการ
- 11) ขาดความร่วมมือและประสานงานกันระหว่างเจ้าหน้าที่
ตรวจแรงงานและฝ่ายปกครอง
- 12) อิทธิพลทางการเมือง และการเมืองท้องถิ่น
- 13) นายจ้างขาดความรู้ความเข้าใจในกฎหมายแรงงาน
- 14) ลูกจ้าง ไม่กล้าให้ความร่วมมือ เนื่องจากกลัวถูกเลิกจ้าง
เพราะแรงงานไร้ฝีมือมากกว่าความต้องการของตลาดแรงงาน
- 15) ลูกจ้าง ไม่ทราบข้อมูลที่จะเป็นเกี่ยวกับตัวนายจ้าง คือ
ไม่ทราบว่าตัวนายจ้างแท้จริงเป็นใคร ที่อยู่ของนายจ้างที่จะติดต่อได้ทั้งที่
เป็นบุคคลธรรมดาและนิติบุคคล ทำให้เจ้าหน้าที่ต้องใช้เวลาเป็นอันมากใน
การสืบเสาะรวบรวมแสวงหาหลักฐาน ทั้งทางเอกสารและข้อเท็จจริง
- 16) นายจ้าง ไม่ยอมให้ความร่วมมือ ไม่ยอมมาพบเจ้าหน้าที่
เพื่อให้ข้อเท็จจริง แม้จะ ได้รับความสั่งให้มาพบเจ้าหน้าที่ก็ตาม เพราะบท
ลงโทษในการกระทำความผิดฐานขัดคำสั่งเจ้าพนักงานมีโทษไม่สูง
- 17) นายจ้างและลูกจ้างยังไม่ทราบแนวปฏิบัติที่ถูกต้อง เพราะ
การประชาสัมพันธ์ยังไม่ทั่วถึง เนื่องจากงบประมาณจำกัด
- 18) กฎหมายคุ้มครองแรงงานมิได้กำหนดนิยาม "สัญญา
จ้าง" ไว้เป็นลักษณะเฉพาะตามกฎหมายนี้ไว้เอง จึงมักอิงกับความหมาย

"จ้างแรงงาน" และ "จ้างทำของ" ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ การคุ้มครองจึงค่อนข้างแคบ ทั้ง ๆ ที่ขอบเขตการคุ้มครองแรงงาน มุ่งให้การคุ้มครองแก่การจ้างที่ใช้แรงงาน เป็นการให้บริการ โดยทั่วไป ซึ่งควรขยายความคุ้มครองให้กว้างกว่าความเข้าใจในปัจจุบัน เพื่อให้ผู้ใช้แรงงานของตนในการจ้างบริการ ได้รับความมั่นคงในการทำงานด้วย



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

อภิปรายสภาพการบังคับใช้กฎหมาย

จากผลการวิจัยที่ผ่านมา บปรากฏว่าเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ผู้วิจัย ได้พบว่าสภาพการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานในสถานประกอบการที่ทำการวิจัยยังไม่ได้ผลสมบูรณ์ เพราะยังปรากฏว่า

นายจ้างปฏิบัติ ไม่ถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ คือ

1. การจัดทำเอกสารสำคัญตามที่กฎหมายกำหนด คือ ระเบียนชื่อนักจ้างในกิจการทางาน ทะเบียนลูกจ้าง และเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด มีแต่สถานประกอบการขนาดใหญ่เท่านั้นที่ได้จัดทำไว้ แต่สถานประกอบการขนาดเล็กเกือบจะทั้งหมดไม่ได้จัดทำไว้ และสถานประกอบการขนาดกลางประมาณครึ่งหนึ่งที่ไม่ได้จัดทำเอกสารสำคัญไว้ครบถ้วนสมบูรณ์

2. กำหนดเวลาทำงานปกติ สำหรับกำหนดเวลาทำงานนี้ พบว่ากำหนดเวลาทำงานปกติส่วนใหญ่กำหนดไว้ถูกต้องตามกฎหมาย จะมีผิดบ้างก็แต่เฉพาะในสถานประกอบการขนาดกลาง และขนาดเล็ก ที่จะกำหนดเวลาทำงานปกติไว้ไม่แน่นอน

3. กำหนดเวลาพัก ส่วนใหญ่คือร้อยละ 86.54 ปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมาย มีผิดบ้างในสถานประกอบการขนาดเล็ก และขนาดกลาง เท่านั้น

4. ในเรื่องวันหยุดต่าง ๆ คือ

วันหยุดประจำสัปดาห์ ส่วนใหญ่จัดให้ถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนดไว้

วันหยุดประเพณี นายจ้างกว่าครึ่งคือร้อยละ 59.62 จัดให้ตามที่กฎหมายกำหนด มีปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมาย เพียงร้อยละ 17.31 เท่านั้น

วันหยุดพักผ่อนประจำปี ส่วนใหญ่จัดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้ลูกจ้าง มีที่ไม่ได้จัด วันหยุดพักผ่อนประจำปีให้เพียงร้อยละ 36.54

5. วันลา ในเรื่องวันลาป่วย มีนายจ้างที่กำหนดไว้โดยถูกต้องตามกฎหมาย ร้อยละ 60.71 ซึ่งส่วนใหญ่เป็นสถานประกอบการขนาดใหญ่

ส่วนวันลาภิจนั้นมีสถานประกอบการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างฝ่ายนายจ้าง กำหนดวันลาภิจไว้เพียงร้อยละ 19.16 ของผู้ตอบแบบสอบถาม

6. สวัสดิการ สำหรับเรื่องสวัสดิการนั้น ส่วนใหญ่นายจ้างปฏิบัติถูกต้อง โดยจะจัดสวัสดิการให้เฉพาะแก่สวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนดไว้ เท่านั้น สวัสดิการที่เนื่องจากกฎหมายกำหนดไว้มีน้อยมาก ส่วนมากก็จะเพียงแค่จัดที่พักอาศัยและอาหาร ให้เท่านั้น แต่สภาพของที่พักอาศัยและอาหารก็ไม่สู้ดีนัก ส่วนใหญ่จะจัดให้ในลักษณะ เหมือนกับ เป็นบุคคลในครอบครัวมากกว่า มิได้ เป็นมาตรฐานแต่อย่างใด

7. ความปลอดภัยในการทำงาน นายจ้างและลูกจ้างส่วนใหญ่ ไม่ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการป้องกันอันตราย ที่จะเกิดจากการทำงาน กันมากนัก จึงปรากฏว่านายจ้างส่วนใหญ่ ไม่ได้จัดเครื่องป้องกันอันตรายตาม กฎหมายไว้เลย ที่จัดให้ก็มีแค่สถานประกอบการขนาดใหญ่เท่านั้น และถึงแม้ นายจ้างจะจัดให้แต่ลูกจ้างก็ไม่ค่อยได้ใช้ เครื่องป้องกันอันตราย เหล่านั้น

8. ค่าตอบแทนการทำงาน สำหรับเรื่องค่าตอบแทนการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด ปรากฏว่าสถาน ประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็กปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมาย คือ จ่าย ให้ต่ำกว่าอัตราที่กฎหมายกำหนดเอาไว้ โดยเฉพาะในเรื่องการจ่ายค่าจ้าง ตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ปรากฏว่ายังมีปฏิบัติไม่ถูกต้อง อยู่เป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การจ่ายค่าจ้างตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้แก่ลูกจ้าง เด็ก ปรากฏว่านายจ้าง ไม่ได้จ่ายค่าจ้างตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้แก่ลูกจ้าง เด็กเลย

9. การประสบอันตรายและเงินทดแทน จากการสำรวจพบว่า มีสถานประกอบการที่ ลูกจ้างเคยประสบอันตรายร้อยละ 57.69 และเมื่อ ประสบอันตรายแล้วนายจ้างส่วนใหญ่คือ ร้อยละ 56.25 จะจ่ายเงินทดแทน ให้แก่ลูกจ้างตามกฎหมายพร้อมทั้งการรักษาพยาบาล และแจ้งให้กองทุนเงิน ทดแทนทราบ ร้อยละ 33.33 ทั้งนี้มีนายจ้างซึ่งเป็นสมาชิกของกองทุนเงิน ทดแทนแล้ว เพียงร้อยละ 42.31 เท่านั้น

10. การเลิกจ้างและเงินชดเชย นายจ้างกลุ่มตัวอย่างเพียง ร้อยละ 32.69 เท่านั้นที่จ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง เมื่อเลิกจ้าง และปรากฏ ว่าลูกจ้างร้อยละ 35.96 ที่ไม่เคยทราบเรื่องสิทธิเกี่ยวกับเงินชดเชยเลย

11. การใช้แรงงานหญิง สถานประกอบการที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งใช้แรงงานหญิงส่วนมาก จะปฏิบัติตามข้อกำหนดในการให้ความคุ้มครองแรงงานหญิง ในเรื่องกำหนดเวลาทำงานปกติแต่ละวัน ที่ไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง แต่ค่าจ้างจะจ่ายให้น้อยกว่าชายมาก เกี่ยวกับการลาคลอดของลูกจ้างหญิง นายจ้างร้อยละ 80 ที่ตอบแบบสอบถามในเรื่องนี้ ได้ปฏิบัติตามข้อกำหนด

12. การใช้แรงงานเด็ก สถานประกอบการที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีการใช้แรงงานเด็กน้อยมาก จึงไม่ปรากฏข้อมูลเพียงพอแก่การนำมาศึกษาวิเคราะห์

โดยสรุปแล้วจึง เห็น ได้ว่านายจ้างยังปฏิบัติ ไม่ถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานเกือบทุกเรื่อง แม้แต่ในสถานประกอบการขนาดใหญ่ ก็ยังปฏิบัติ ไม่ถูกต้องตามกฎหมายเกี่ยวกับเรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และแน่นอนที่สุดที่สถานประกอบการขนาดกลาง และขนาดเล็ก ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายเกือบทุกเรื่อง ทั้งนี้เนื่องมาจากเหตุผลหลายประการ แต่การตรวจตราดูแลของเจ้าหน้าที่ไม่ทั่วถึง เป็นประการแรก ที่ทำให้ นายจ้าง ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายจากการสำรวจที่กล่าวมาแล้วในบทที่ 3 พบว่าส่วนใหญ่ คือ ร้อยละ 80 เจ้าหน้าที่จะตรวจสถานประกอบการขนาดใหญ่ แต่สถานประกอบการขนาดเล็ก และขนาดกลางกล่าวคือ ร้อยละ 65.38 และ 68.75 ตามลำดับ ที่ไม่เคยมีเจ้าหน้าที่ไปตรวจตราดูแลเลย

อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การศึกษานี้มีสภาพบังคับใช้ไม่ได้ผลสมบูรณ์นั้นจะคงพิจารณาจากเรื่องดังต่อไปนี้ด้วย คือ

1. นโยบาย

จากการศึกษานโยบายของรัฐ ทั้งจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับปัจจุบัน ประกอบกับนโยบายของคณะรัฐมนตรี กระทรวง และกรมซึ่งเป็นหน่วยงานที่ต้องปฏิบัติ โดยตรง เห็นได้ว่า ได้กำหนดคน นโยบาย โดยอาศัยแนวคิดในลักษณะที่ 2 และที่ 3 มาประกอบกัน คือ ใช้ทั้งระบบทวิภาคี และไตรภาคีและนโยบายเหล่านี้ต่างก็มีความสอดคล้อง เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ในการที่จะบริหารแรงงานให้บรรลุผลอย่างแท้จริง ซึ่งสรุปได้ว่า ในปัจจุบันนี้ การบริหารแรงงานมุ่งที่จะ

1. แก้ปัญหาการว่างงาน โดยการที่รัฐพยายามที่จะส่งเสริมการจ้างงานในรูปแบบต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการส่งเสริมการสร้างงานทั้งในเมืองและในชนบททุกประเภทกิจการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาคอุตสาหกรรมและการบริการ ซึ่งสามารถจะสร้างงานได้เป็นจำนวนมาก และยังได้พยายามที่จะขยายตลาดการค้า ไปยังต่างประเทศเพื่อที่จะได้ทำให้คนมีโอกาสหางานมากขึ้น รวมทั้งหางานในต่างประเทศให้คนไทย ได้มีโอกาสเดินทางไปหางานในต่างประเทศได้อย่างถูกต้องซึ่งถ้าสามารถแก้ปัญหาการว่างงานได้ ก็เป็นการดียิ่งสำหรับปัญหาแรงงานอื่น ๆ ที่จะติดคามมา

2. การพัฒนาฝีมือและให้ความรู้แก่แรงงาน รัฐได้ตระหนักถึงคุณค่าของแรงงานฝีมือ การใช้แรงงานฝีมือให้ถูกต้องเหมาะสมกับงาน การให้ความรู้ในด้านต่าง ๆ แก่คนงาน ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเมื่อเข้ามาสู่ตลาดแรงงานแล้ว โดยจัดให้มีการศึกษาอบรม ฝึกฝีมือรับการถ่ายทอดและเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ อยู่เสมอหรือแม้แต่การให้การศึกษาระดับสูง ฝึกฝีมือ ทดสอบฝีมือ เป็นการเตรียมพร้อมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน

3. ส่งเสริมและควบคุมดูแลการใช้แรงงาน รัฐได้พยายามส่งเสริมให้มีการใช้แรงงานให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด และควบคุมดูแลให้การ ใช้แรงงานเป็นไปอย่างถูกต้อง และเป็นธรรม โดยเฉพาะการใช้แรงงานสตรีและเด็ก มีการตรวจตราให้มีการปรับปรุง สภาพการทำงาน สภาพอนามัย ให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน ได้รับค่าตอบแทนแรงงานที่เหมาะสม

4. ส่งเสริมและเร่งรัดการแก้ไขปัญหาด้านแรงงาน ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างปรับปรุงระบบบริหารและพัฒนาแรงงาน ให้เอื้ออำนวยต่อการแก้ปัญหาแรงงาน โดยอาศัยความร่วมมือกันทั้งภาครัฐ และภาคเอกชนในระบบสหภาพและไตรภาคี

ถ้าสามารถดำเนินการ ให้เป็นไปตามนโยบายดังกล่าวนี้ได้ อย่างแท้จริงแล้ว ปัญหาแรงงานก็น่าจะลดลง ไปได้มาก กล่าวคือ ถ้าลูกจ้างหรือผู้ที่ ใช้แรงงานได้รับการฝึกทักษะพัฒนาให้เป็นแรงงานฝีมือมีการคุ้มครองแรงงานอย่างดี ถูกใช้แรงงานอย่างถูกต้อง และเป็นธรรมแล้ว นายจ้างก็ไม่อาจจะเอาเปรียบเขาเปรียบได้ เนื่องจากลูกจ้างมีความรู้มีฝีมือ นายจ้างจำเป็นต้องอาศัยความรู้และฝีมือจากลูกจ้างมาทำงานให้กับคนประกอบกับเมื่อมีการสร้างงานอุตสาหกรรมและบริการ ให้มากขึ้นทั้งในเมืองและชนบท จำนวนคนว่างงานก็จะลดน้อยลง ไป มีการกระจายรายได้ ออก ไปอย่างทั่วถึง เศรษฐกิจของ

ลูกจ้างย่อมดีขึ้น เมื่อเศรษฐกิจของลูกจ้างดีขึ้น อำนาจการต่อรองในการจ้างงานของลูกจ้างก็ย่อมดีขึ้น การเอาโรคเอาเปรียบจากนายจ้างก็จะลดน้อยลงไป ปัญหาข้อขัดแย้งทางค้ำแรงงานก็ลดน้อย หรือหมดสิ้นไป

2. การบริหารงานคุ้มครองแรงงาน

แต่การที่จะดำเนินการนโยบายให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ นั้น ย่อมต้องขึ้นอยู่กับหน่วยงานที่มีหน้าที่ปฏิบัติงานด้านแรงงานโดยตรง คือกรมแรงงานที่จะดำเนินการบริหารแรงงานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งกรมแรงงานก็ได้ดำเนินการบริหารแรงงานให้เป็นไปตามนโยบายด้านแรงงาน ดังนี้คือ

2.1 การจัดองค์กร กรมแรงงานได้แบ่งส่วนราชการออกตามพระราชกฤษฎีกา แบ่งส่วนราชการกรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย ลงวันที่ 26 พฤศจิกายน 2525 ดังนี้

2.1.1 ราชการบริหารส่วนกลาง แบ่งหน่วยงานเป็น 13 กองคือ กองการจัดหางาน, สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ, สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน, กองงานคนต่างด้าว สำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศ, กองวิชาการ และวางแผน, กองฝึกอบรมแรงงาน, กองแรงงานสัมพันธ์, กองคลัง สำนักงานเลขานุการกรม, กองนิติการ, กองคุ้มครองแรงงาน สำนักงานกองทุนเงินทดแทน และได้จัดตั้งกองเป็นหน่วยงานภายในขึ้นอีก 10 กอง คือ กองแรงงานหญิงและเด็ก, กองมาตรฐานแรงงานสถาบันความปลอดภัยในการทำงาน, สำนักงานเลขาธิการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ, กองวิเทศสัมพันธ์, กองงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์, สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง, สำนักงานผู้เชี่ยวชาญข้อพิพาทแรงงาน, สำนักงานผู้ตรวจการแรงงาน, กองการเจ้าหน้าที่

โดยมีหน่วยงานที่ทำหน้าที่รับผิดชอบ ในเรื่องคุ้มครองแรงงาน ดังนี้คือ

(1) กองคุ้มครองแรงงาน มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการควบคุมสถานประกอบการ ให้ดำเนินการตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยการตรวจแรงงานในสถานประกอบการ ที่มีลูกจ้างตั้งแต่หนึ่งคนขึ้นไป ดำเนินคดีผู้ฝ่าฝืนกฎหมาย ศึกษาและปรับปรุง กฎหมายคุ้มครองแรงงาน

กฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน และมาตรฐานการใช้แรงงาน กฎและระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับสถานการณ์

(2) สำนักงานกองทุนเงินทดแทน มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการศึกษาวิเคราะห์ และ กำหนดอัตราเงินสมทบกองทุนเงินทดแทนเรียกเก็บเงินสมทบจากนายจ้างเพื่อจ่ายให้แก่ลูกจ้างที่ประสบอันตราย เนื่องจากการทำงาน หรือจ่ายให้แก่ทายาทในกรณีที่ลูกจ้าง เสียชีวิต เนื่องจากการทำงาน โดยให้ความสำคัญคุ้มครอง เฉพาะลูกจ้าง ในสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง ตั้งแต่ 20 คนขึ้นไป

(3) กองแรงงานหญิงและเด็ก มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองแรงงานหญิงและเด็ก โดยควบคุมและตรวจตราการใช้แรงงานหญิงและเด็ก ตามสถานประกอบการต่าง ๆ พิจารณาออกใบอนุญาตให้เด็กทำงาน และติดตามดูแลการทำงานตามที่ขออนุญาตให้ถูกต้องตามกฎหมาย รวมทั้งส่งเสริมพัฒนาแรงงานหญิง และเด็ก ให้มีความรู้ความสามารถประกอบอาชีพในอนาคตได้อย่างมั่นคง พิจารณากำหนดมาตรฐานและปรับปรุงกฎหมายแรงงานหญิง และเด็ก ตลอดจนส่งเสริมสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่หญิงและเด็กในโรงงาน นอกจากนี้ ยังมีหน้าที่ศึกษาวิจัยสภาพการทำงาน ของหญิงและเด็ก ในแต่ละประเภทกิจการ เพื่อปรับปรุงและเผยแพร่ทางด้านวิชาการ

(4) กองมาตรฐานแรงงาน มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการตรวจความปลอดภัยในการทำงานให้เป็นไปตามกฎหมาย ส่งเสริมให้มีความปลอดภัยในการทำงาน เสนอกำหนดมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงาน จัดทำทะเบียนสถานประกอบการและลูกจ้าง ประมวลและเผยแพร่สถิติเกี่ยวกับการประสบอันตรายและการเจ็บป่วยในการทำงาน

(5) สถาบันความปลอดภัยในการทำงาน มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการร่วมงาน และประสานงานกับผู้เชี่ยวชาญโครงการความช่วยเหลือเกี่ยวกับความปลอดภัย ในการทำงานทดสอบสารเคมี วิเคราะห์ วิจัย และวินิจฉัยสภาพแวดล้อม วิเคราะห์วิจัยด้านวิทยาการจิตสภาพงาน ทดสอบวัสดุอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล ออกแบบอุปกรณ์ทดสอบความปลอดภัยเฉพาะทาง ประมวลและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารทางวิชา เกี่ยวกับสภาพและภาวะในการทำงาน

(6) สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง ปฏิบัติหน้าที่เป็นเลขานุการคณะกรรมการค่าจ้าง และทำหน้าที่อื่น ตามที่คณะกรรมการค่าจ้างมอบหมายจัดประชุม เตรียม เอกสารประกอบการประชุม และทำรายงานการประชุมของคณะกรรมการค่าจ้างและคณะกรรมการค่าจ้างและ หรือ คณะทำงานรวบรวมสถิติและข้อมูลเกี่ยวกับค่าจ้าง ค่าครองชีพ และข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งศึกษาวิจัยผลกระทบของการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ศึกษาข้อมูลและข้อเท็จจริงประกอบคำร้องเรียนของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างศึกษาวิจัยเรื่องที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการค่าจ้าง ตลอดจนทำรายงานเกี่ยวกับภาวะของค่าจ้างแนวโน้มของค่าจ้าง และมาตรการที่ควรดำเนินการ เสนอรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

2.1.2 ราชการบริหารส่วนภูมิภาค การบริหารแรงงานสำหรับในส่วนภูมิภาค ได้แบ่งออกเป็น สำนักงานแรงงานจังหวัดและสำนักงานจัดหางานจังหวัด มีหน้าที่บริหารงานแรงงานทุกด้านที่อยู่ในหน้าที่ความรับผิดชอบของกรมแรงงาน อันได้แก่ งานจัดหางาน งานคุ้มครองแรงงาน งานแรงงานสัมพันธ์ งานควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว งานกองทุนเงินทดแทน งานวิชาการและสถิติแรงงาน และงานด้านอื่นตามที่กฎหมายระบุไว้

2.1.3 การตรวจแรงงาน เพื่อให้ นายจ้างและลูกจ้างได้รับการคุ้มครองและปกป้องผลประโยชน์ในการใช้แรงงานอย่างเป็นธรรมทั้งสองฝ่าย และป้องกันการประจบอันตราย หรือ เจ็บป่วย เนื่องจากการทำงานอันจะเป็นเหตุให้สูญเสียแรงงานและปริมาณการผลิต ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจของประเทศ กรมแรงงานจึงได้กำหนดให้มีการตรวจแรงงานทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคอื่น เพื่อให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานอย่างทั่วถึง กระทรวงมหาดไทยจึงได้แต่งตั้งพนักงานตรวจแรงงานทำหน้าที่ตรวจตราสภาพการจ้างและสภาพการทำงานของลูกจ้างในแต่ละสถานประกอบการ โดยแบ่งการตรวจแรงงานออกเป็น

2.1.3.1 การตรวจปกติ เป็นการตรวจประจำวัน ตามแผนปฏิบัติงานปกติ ในทางปฏิบัติการตรวจแบ่งเป็น 3 ชั้นคอน คือ

(1) การตรวจครั้งแรก เป็นการตรวจแนะนำ เพื่อให้ นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างให้ถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

(2) ขั้นตอนที่ 2 เป็นการตรวจเตือน คือการตรวจติดตามผลหลังจากที่ได้ให้คำแนะนำ ถ้าพบว่านายจ้างยังปฏิบัติไม่ถูกต้อง หน่วยงานตรวจแรงงานจะออกคำเตือน¹ โดยกำหนดระยะเวลาให้นายจ้างแก้ไขให้ถูกต้องภายในเวลาอันสมควร

(3) ขั้นตอนที่ 3 เป็นการตรวจค่าเนิ่นคดี โดยตรวจติดตามผลที่ได้ออกคำเตือนไว้ ซึ่งถ้าพบว่านายจ้างยังฝ่าฝืนหรือไม่ยอมปฏิบัติตาม เช่น จ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ไม่จ่ายค่าล่วงเวลา หรือ ไม่จัดทำข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ก็ส่งเรื่องค่าเนิ่นคดีอาญาต่อไป

2.1.3.2 การตรวจพิเศษ เป็นการออกไปตรวจแรงงานในกรณีพิเศษเมื่อมีลูกจ้างร้องเรียน หรือ ร้องทุกข์ ซึ่งหน่วยงานตรวจแรงงานต้องดำเนินการ โดยฉับพลัน คือเมื่อพบว่านายจ้างปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายก็จะมีคำเตือนให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องภายในระยะเวลาที่กำหนด แล้วหน่วยงานตรวจแรงงานจะไปตรวจอีกครั้งหนึ่ง เมื่อครบกำหนดเวลาตามคำเตือน หากนายจ้างยังฝ่าฝืนหรือ ไม่ปฏิบัติตามคำเตือน ก็ส่งเรื่องค่าเนิ่นคดีอาญาต่อไป

2.1.3.3 การตรวจความปลอดภัยในการทำงาน การตรวจความปลอดภัยในการทำงานนี้ จะตรวจเฉพาะด้านที่เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้างในสถานประกอบการเท่านั้น จึงจำเป็นต้องดำเนินการ โดยผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ เกี่ยวกับความปลอดภัยเฉพาะเรื่อง เพราะเป็นเรื่องเกี่ยวกับเทคนิค ซึ่งแบ่งการตรวจเป็น 2 ลักษณะ เช่นกัน คือ

(1) การตรวจปกติ แบ่งการปฏิบัติการตรวจเป็น 3 ขั้นตอน คือ การตรวจครั้งแรกเป็นการตรวจแนะนำเพื่อให้ นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามข้อกำหนดในกฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานแต่ละฉบับ ขั้นตอนที่สองคือการตรวจเตือน และขั้นตอนที่สามคือการตรวจค่าเนิ่นคดี ซึ่งมีวิธีการดำเนินการ เช่น เกี่ยวกับการตรวจแรงงาน

¹ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน 2515, ข้อ 77.

(2) การตรวจพิเศษ เป็นการตรวจความค้ำร้องของลูกจ้าง นายจ้าง ประชาชน หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือเมื่อมีการประ-
สบอันตรายหรือเจ็บป่วย เนื่องจากการทำงานเกิดขึ้นแล้วในทางปฏิบัติพนักงาน
ตรวจความปลอดภัยในการทำงาน จะให้คำแนะนำชี้แจงนายจ้างพร้อมทั้งออก
ค่าเตือนแก่นายจ้างด้วย แต่ในบางกรณีพบว่านายจ้างมีเจตนาฝ่าฝืนหรือไม่
ปฏิบัติตามกฎหมาย พนักงานเจ้าหน้าที่อาจไม่ออกค่าเตือน แต่จะส่งเรื่อง
ดำเนินคดีอาญาเลยก็ได้ ¹

ตามที่ประเทศไทยโดยกรมแรงงาน ได้กำหนดวิธีการตรวจแรง-
งานไว้เช่นนี้เป็นการถูกต้องแล้ว เพราะการตรวจแรงงานเป็นการค่าเนิน
การในชั้นป้องกันและบังคับใช้ ในขณะที่เดียวกันจึงต้องมีทั้งการเตือนและแนะนำ
ด้วย มิใช่จะมีแต่มาตรการบังคับทางกฎหมายแต่ประการเดียว

การบริหารการตรวจแรงงานให้มีประสิทธิภาพนั้น ยังควรจะ
ต้องคำนึงถึง

(1) โครงสร้างการบริหาร ควรจะ ได้มีการควบคุมโดยองค์
การกลางและการปฏิบัติระดับชาติ ทั้งนี้ตามอนุสัญญาฉบับที่ 81 และอนุสัญญา
ฉบับที่ 129 ได้เน้นว่าควรจัดให้การตรวจแรงงานอยู่ภายใต้การอำนวยการ
และความคุ้มครองโดยหน่วยงานกลาง และควรกำหนดนโยบายในการตรวจแรง
งานให้เป็นนโยบายเดียวกันทั่วประเทศ

(2) การเป็นผู้ชำนาญพิเศษของพนักงานตรวจแรงงาน
ในการให้บริการหน้าที่ต่าง ๆ อาจจะทำเป็นการ โดยเจ้าหน้าที่ทั้งหมดในบาง
ระดับ หรืออาจจะดำเนินการ โดยเจ้าหน้าที่บางกลุ่มที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะ

ในประเทศอังกฤษมีพนักงานตรวจแรงงาน เพื่อตรวจโรงงาน
หรือตรวจความปลอดภัยให้ดำเนินการถูกต้องตามกฎหมายของความปลอดภัย มีพนักงาน
ตรวจเรื่องค่าจ้าง และพนักงานตรวจแรงงานซึ่งตรวจในเรื่องการจ้าง
แรงงานหญิงและเด็กด้วย

¹ อัญชลี เสรีรักษ์, "การดำเนินการตามกฎหมายแรงงานในส่วนองกรม
แรงงาน", เอกสารอัสสึนาประกอบคำบรรยายในการฝึกอบรมวิชาว่าความ รุ่นที่ 3, หน้า
13-14.

ในประเทศมาเลเซียพนักงานตรวจแรงงาน มีหน้าที่ตรวจสภาพ
การทํางานทั่วไปและตรวจด้านความปลอดภัยและสุขภาพของลูกจ้างอยู่ภายใต้
กระทรวงแรงงานเดียวกันและมีการตั้งสำนักงานแยกออกจากระดับกระทรวง

ในประเทศอินโดนีเซีย มีพนักงานตรวจแรงงานสามประเภทคือ

- 1) พนักงานตรวจแรงงานด้านสภาพการทํางานทั่วไป
- 2) พนักงานตรวจแรงงานที่หาหน้าที่ตรวจ ทั้งสภาพการ
ทํางาน ความปลอดภัยและสุขภาพ
- 3) พนักงานตรวจแรงงานที่รับผิดชอบ ด้านตรวจความ
ปลอดภัยและสุขภาพของคนงาน

ในประเทศฟิลิปปินส์พนักงานตรวจแรงงานหาหน้าที่ตรวจสภาพ
การทํางานและความปลอดภัยในการทํางาน พนักงานตรวจความปลอดภัยหา
หน้าที่ตรวจความปลอดภัยในสภาพการทํางานกับเครื่องจักรและอุปกรณ์ที่เสี่ยง
อันตราย

(3) ความสัมพันธ์และความร่วมมือระหว่างหน่วยที่ให้บริการตรวจ
แรงงาน

เพื่อรักษาประสิทธิภาพของบริการตรวจแรงงาน ควรจัดตั้งหน่วย
ต่าง ๆ พร้อมทั้งมอบความรับผิดชอบให้ และมีเจ้าหน้าที่ประสานงาน
ระหว่างกัน แต่เป็นเรื่องสำคัญที่จะต้องตระหนักว่า หน่วยกลางจะต้องหา
หน้าที่ประสานและส่งเสริมการค้าเป็นการ กระเตรียมคู่มือและคำแนะนำให้
เจ้าหน้าที่ในการค้าเป็นงาน¹

¹ เอช ซากาซึกา "บทบาทของการตรวจแรงงานและปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้
การบริหารการตรวจแรงงานมีประสิทธิภาพ" เอกสารประกอบการบรรยายในการอบรม
เรื่องเจ้าหน้าที่ตรวจแรงงาน ชุดที่ 5, หน้า 6-8

2.2 พนักงานเจ้าหน้าที่

กฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับปัจจุบันนี้ มีสภาพบังคับทั้งทางแพ่งและทางอาญา กล่าวคือ นายจ้างมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามลูกจ้างตามที่กฎหมายกำหนดไว้ในเรื่องต่าง ๆ เช่น ต้องจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ให้แก่ลูกจ้างไม่ต่ำกว่าอัตราขั้นต่ำ ที่กฎหมายกำหนดไว้ (เป็นสภาพบังคับทางแพ่ง) ถ้านายจ้าง ไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ ก็จะต้องได้รับโทษตามที่กฎหมายกำหนดไว้ คือ จำคุก ไม่เกิน 6 เดือน ปรับไม่เกิน 2 หมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ (สภาพบังคับทางอาญา)

การดำเนินการเพื่อให้กฎหมายมีผลบังคับตามที่กำหนดไว้ จำเป็นที่จะต้องให้มีพนักงานเจ้าหน้าที่ที่ตรวจสอบดูแลควบคุม ให้ปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนดไว้ กฎหมายฉบับนี้จึง ได้กำหนดให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย เป็นผู้รักษาการตามกฎหมายฉบับนี้

แต่พนักงานเจ้าหน้าที่ ซึ่งรับผิดชอบดำเนินการให้ความคุ้มครองแรงงานโดยตรงนั้น คือ พนักงานตรวจแรงงานซึ่งจะต้องเป็นเจ้าหน้าที่ที่กระทรวงมหาดไทยแต่งตั้งให้เป็นพนักงานตรวจแรงงานเท่านั้น

คำสั่งกระทรวงมหาดไทยที่ 434/2528 ลงวันที่ 4 สิงหาคม 2528 เรื่องแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่เพื่อปฏิบัติตามประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ให้แต่งตั้งเจ้าหน้าที่ตรวจแรงงานไว้ดังต่อไปนี้

1. พนักงานตรวจแรงงานทุกท้องที่ทั่วราชอาณาจักร ประกอบด้วย อธิบดีกรมแรงงาน รองอธิบดีกรมแรงงาน ผู้อำนวยการกองทุกกองในกรมแรงงาน ข้าราชการพลเรือนสามัญตั้งแต่ระดับ 4 ขึ้นไปซึ่งปฏิบัติหน้าที่อยู่ ณ กองคุ้มครองแรงงาน กองงานคนต่างด้าว สำนักงานกองทุนเงินทดแทน สำนักงานบริหารแรงงานไทย ไปต่างประเทศ กองนิติการ กรมแรงงาน

2. พนักงานตรวจแรงงานในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ข้าราชการพลเรือนตั้งแต่ระดับ 3 ขึ้นไป ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ ณ กองคุ้มครองแรงงาน กองแรงงานสัมพันธ์ กองงานคนต่างด้าว สำนักงานกองทุนเงินทดแทน สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กองนิติการ กรมแรงงาน

3. พนักงานตรวจแรงงานในส่วนภูมิภาคแต่ละจังหวัด

ผู้ว่าราชการจังหวัด รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปลัดจังหวัด นายอำเภอทุกอำเภอ ข้าราชการพลเรือนสามัญตั้งแต่ระดับ 3 ขึ้น ไปซึ่งปฏิบัติงาน ณ สำนักงานตรวจแรงงานจังหวัด ในท้องที่ที่ตั้งสำนักงานตรวจแรงงานจังหวัดนั้น ๆ

นั่นคือ การตั้งข้าราชการของกระทรวงมหาดไทย ให้มาทำหน้าที่รับผิดชอบด้านคุ้มครองแรงงานตามตำแหน่งนั้นเอง โดยมีได้คำนึงว่าข้าราชการตามตำแหน่งนั้น ๆ จะมีความรู้ความเข้าใจในหลักการและเจตนารมณ์ในการคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายแรงงานดีเพียงไร

ซึ่งต่างกับประเทศญี่ปุ่น ที่มีวิธีการรับข้าราชการคุ้มครองแรงงานต่างจากการรับข้าราชการพลเรือนธรรมดาโดยทั่ว ๆ ไป ดังนี้

การสอบเข้ารับราชการคุ้มครองแรงงานในประเทศญี่ปุ่น

ผู้สอบเข้ารับราชการคุ้มครองแรงงาน จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ จบจากมหาวิทยาลัยหรือเทียบเท่าจบจากมหาวิทยาลัยมีกำหนดการสอบปีละหนึ่งครั้ง โดยแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

- ก. กฎหมาย เศรษฐศาสตร์ สังคมการเมือง
- ข. วิทยาศาสตร์และวิศวกรรมศาสตร์

การแบ่งออกเป็น 2 ประเภทนี้ มีจุดประสงค์ในการจะคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถชำนาญเป็นพิเศษเฉพาะด้าน

เมื่อเข้ารับราชการแล้ว จะทำการฝึกและอบรมงานเป็นเวลาประมาณ 1 ปี กับ 6 เดือน โดยจะต้องเข้ารับการอบรมเบื้องต้นจากสถานที่ที่ตนปฏิบัติงานก่อน แล้วจึงจะไปรับการฝึกอบรมจากส่วนกลาง เพื่อให้ทราบถึงการบริหารแรงงานพื้นฐานของกฎหมายต่าง ๆ เทคนิค ทัศนคติ สำหรับข้าราชการคุ้มครองแรงงาน การฝึกอบรมภาคปฏิบัติเกี่ยวกับการสำรวจการประสบอันตราย การคุ้มครองแรงงาน จนมีประสบการณ์ และความรู้ ความสามารถเต็มที่แล้ว จึงจะดำรงตำแหน่งเป็นข้าราชการคุ้มครองแรงงาน มอบ

หมายให้ปฏิบัติหน้าที่ที่สำนักงานแรงงานจังหวัด กองคุ้มครองแรงงานหรือสำนักงานใหญ่ในกระทรวงแรงงานต่อไป¹

จะเห็นได้ว่า ประเทศญี่ปุ่น ได้ให้ความสำคัญแก่เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในเรื่องการคุ้มครองแรงงานเป็นอย่างมาก นับตั้งแต่การคัดเลือกเข้ารับราชการในเบื้องต้น แล้วยังจะต้องฝึกอบรมเพื่อสั่งสมประสบการณ์ให้มีความรู้เพียงพอที่จะออกไปปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.1 อัตราค่าจ้างเจ้าหน้าที่

อัตราค่าจ้างของเจ้าหน้าที่กรมแรงงานปัจจุบันนี้ มีจำนวน 3,795

อัตรา แต่เป็นอัตราที่มีเงินจ้างจริงเพียง 3,311 อัตรา ในจำนวนนี้แบ่งเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ที่ทำงานด้านคุ้มครองแรงงานโดยตรง คือ กองคุ้มครองแรงงาน (รวมกองแรงงานหญิงและเด็ก กองมาตรฐานแรงงาน สถาบันความปลอดภัยในการทำงาน) และสำนักงานกองทุนเงินทดแทนรวม 550 อัตรา (เฉพาะที่มีเงินจ้าง) คิดเป็น 16.61% ของอัตราค่าจ้างเจ้าหน้าที่ทั้งหมด สำหรับสำนักงานแรงงานจังหวัด ซึ่งทำหน้าที่บริหารงานทุกด้านของกรมแรงงาน มีอัตราค่าจ้างที่มีเงินจ้างจริง 1,004 อัตรา คิดเป็น 30.32% ของอัตราค่าจ้างทั้งหมดของกรมแรงงาน² และสำหรับอัตราค่าจ้างของพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งเป็นข้าราชการพลเรือนตั้งแต่ระดับ 3 ขึ้นไป จึงจะเป็นพนักงานตรวจแรงงานได้ เฉพาะกองคุ้มครองแรงงานและกองทุนเงินทดแทนมีเพียง 427 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 12.89 ของอัตราค่าจ้างทั้งหมด แต่ข้าราชการระดับ 3 ขึ้นไปนี้ ก็มีได้เป็นพนักงานตรวจแรงงานทั้งหมดเพราะจะต้องทำหน้าที่อื่น ๆ ด้วย และสำนักงานแรงงานจังหวัดมีข้าราชการ ตั้งแต่ระดับ 3 ขึ้นไป 672 คน คิดเป็น ร้อยละ 20.29 ของ อัตราค่าจ้างทั้งหมด

1 โฉิมปาชะ, "สรุปสาระสำคัญของมติงานของข้าราชการคุ้มครองแรงงานในญี่ปุ่น", เอกสารการอบรมเรื่องเจ้าหน้าที่ตรวจแรงงาน ชุดที่ 2, หน้า 1-4

2 ฝ่ายบรรจุแต่งตั้งและการสอบ, กองการเจ้าหน้าที่, กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย, อัตราค่าจ้างกรมแรงงาน

ดังนั้น สหภาพอัครากาลังเจ้าหน้าที่ซึ่งทำหน้าที่ออกตรวจแรงงานจริง ๆ แล้ว จะมีไม่ถึง 20% ของอัครากาลังของเจ้าหน้าที่ทั้งหมด ซึ่งจะเห็นได้ว่าการจัดอัครากาลังด้านตรวจแรงงานไว้เพียงเท่านี้ จะสอดคล้องและสนองนโยบายที่กำหนดไว้ว่า จะเร่งรัดปรับปรุงการตรวจแรงงานให้มีประสิทธิภาพ เน้นให้นายจ้างได้มีการปฏิบัติความกตัญญูต่อแรงงานอย่างจริงจัง ลูกจ้างได้รับการคุ้มครองอย่างทั่วถึงด้วยความเป็นธรรม โดยเฉพาะกลุ่มแรงงานหญิงและเด็ก ได้อย่างไร

โดยเฉพาะอย่างยิ่ง อัครากาลังของเจ้าหน้าที่ตรวจแรงงานประจำสำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรปราการมี 9 อัครากาลัง แต่มีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานจริงเพียง 8 คน โดยในจำนวน 8 คนนี้ แบ่งเป็นพนักงานตรวจแรงงานประจำอำเภอพระประแดงเพียง 2 คนเท่านั้น ที่เหลือคือปฏิบัติหน้าที่ ณ สำนักงานแรงงานจังหวัด เมื่อเทียบกับจำนวนสถานประกอบการที่ตั้งอยู่ในพื้นที่อำเภอพระประแดง และจำนวนลูกจ้างที่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแล้วจะเห็นว่าต่างกันอยู่มาก และอีกความรับผิดชอบของพนักงานตรวจแรงงานก็เกินกว่ามาตรฐานห้องค้การแรงงานระหว่างประเทศกำหนดให้พนักงานตรวจแรงงาน 1 คน รับผิดชอบดูแลสถานประกอบการประมาณ 240 แห่งเท่านั้น 1 :

สถาบันวิทยบริการ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

1. อนุสัญญาขององค์การกรรมระหว่างประเทศ ฉบับที่ 8 (Labour Inspection, 1947)

2.2.2 อำนาจหน้าที่ของพนักงานเจ้าหน้าที่

กระทรวงมหาดไทย โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย มีอำนาจในการแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่ เพื่อปฏิบัติภารกิจให้เป็นไปตามกฎหมาย โดยกำหนดให้พนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจหน้าที่ดังนี้ คือ

(1) อธิบดีกรมแรงงาน มีอำนาจในการออกคำสั่ง เป็นหนังสือ ให้ยึดอายัดและขายทอดตลาดทรัพย์สินของผู้ไม่จ่ายเงินสมทบ หรือเงินเพิ่ม และมีอำนาจในการนำเงิน ที่ได้จากการขายทอดตลาด ไว้เป็นค่าใช้จ่ายในการยึดอายัดและขายทอดตลาด และชำระเงินสมทบและเงินเพิ่มที่ค้างจ่าย ได้ ถ้ามีเงินเหลือจึงคืนให้แก่เจ้าของทรัพย์สิน

(2) รองอธิบดีกรมแรงงาน มีอำนาจหน้าที่ในการพิจารณาคำขออนุญาตที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานต่างว เช่น เรื่องขออนุญาตทำงานขนส่งเกินกว่ากำหนดเวลาทำงานปกติ ขออนุญาตทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุดรับสำเนาข้อบังคับในการทำงาน และการแจ้งแก้ไขเพิ่มเติม ในเขตกรุงเทพมหานคร แต่ถ้าไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ผู้อำนวยการกองคุ้มครองแรงงาน เป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่แทน

(3) อธิบดีและรองอธิบดี มีอำนาจหน้าที่ ในการพิจารณาออกคำสั่ง ให้นายจ้าง เปลี่ยนเวลาทำงานหรือลดชั่วโมงทำงานของลูกจ้างซึ่งเป็นหญิง

(4) หัวหน้าฝ่ายวินิจฉัยข้อร้องทุกข์ กองแรงงานสัมพันธ์หรือหัวหน้าฝ่ายคดีกอนิติการ เป็นผู้ที่มีอำนาจหน้าที่ในการรับมอบเงินค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และ ค่าทำงานในวันหยุด ซึ่งนายจ้างผิดนัดหรือจงใจผิดนัดจ่ายให้แก่ลูกจ้างจากนายจ้าง เพื่อจ่ายให้แก่ลูกจ้างในเขตกรุงเทพมหานคร

(5) แรงงานจังหวัด มีอำนาจหน้าที่พิจารณาอนุญาตคำขออนุญาตให้ลูกจ้าง ซึ่งทำงานขนส่ง ทำงานเกินกำหนดเวลาทำงานปกติ คำขออนุญาตให้ลูกจ้าง ซึ่งทำงานในงานอื่นนอกจากงานขนส่งทำงานเกินเวลาทำงานปกติหรือในวันหยุด รับสำเนาข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานรับแจ้งการแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน พิจารณาออกคำสั่ง ให้นายจ้าง เปลี่ยนเวลาทำงาน หรือลดชั่วโมงทำงานของลูกจ้างซึ่งเป็นหญิง รับมอบเงินค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด ซึ่งนายจ้างผิดนัดหรือจงใจผิดนัดจ่ายให้แก่ลูกจ้างจากนายจ้าง เพื่อจ่ายให้แก่ลูกจ้างในเขตจังหวัดนั้น ๆ

(6) ในจังหวัดที่ไม่มีแรงงานจังหวัด นายอำเภอเป็นผู้มีอำนาจหน้าที่ดังกล่าวในข้อ (5) ในเขตอำเภอนั้น ๆ 1

(7) ข้าราชการพลเรือนสามัญ ตั้งแต่ระดับ 3 ขึ้นไปของกรมแรงงานเป็นพนักงานตรวจแรงงาน พนักงานเงินทดแทนและพนักงานออกไปอนุญาต 2

(8) ในการปฏิบัติภารกิจให้เป็นไปตามกฎหมาย พนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจเข้าไปในสถานที่ทำงาน เพื่อตรวจตราสอบถามข้อเท็จจริงและมีอำนาจเรียกบุคคลที่เกี่ยวข้องมาชี้แจง รวมทั้งให้ส่งหลักฐานหรือเอกสารต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติภารกิจให้เป็นไปตามกฎหมาย ได้ถ้าผู้ใดขัดขืนให้ถือว่าเป็นความผิดฐานขัดขวางเจ้าพนักงานหรือฐานขัดคำสั่งเจ้าพนักงานแล้วแต่กรณี

(9) พนักงานเจ้าหน้าที่ ซึ่งมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางนิติศาสตร์ มีอำนาจกระทำการเป็นทนายความค่าเนิ่นคดีให้ลูกจ้างซึ่งมีข้อพิพาทแรงงานกับนายจ้างในกรณีที่ลูกจ้างยากจน และคดีมีมูลได้จนถึงศาลอุทธรณ์และศาลฎีกา 3

(10) คณะกรรมการเปรียบเทียบปรับ ซึ่งประกอบด้วยอธิบดีกรมแรงงาน อธิบดีกรมตำรวจหรือผู้แทน และอธิบดีกรมอัยการ หรือผู้แทน มีอำนาจทำการเปรียบเทียบปรับได้ เมื่อมีการกระทำความผิดตามกฎหมายฉบับนี้ 4

(11) เมื่อปรากฏว่านายจ้างฝ่าฝืนกฎหมายคุ้มครองแรงงาน พนักงานตรวจแรงงาน พนักงานเงินทดแทน อาจให้คำเตือนให้นายจ้างได้ปฏิบัติภารกิจให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนดไว้ในการเตือนเสียก่อนก็ได้ 5

1 คำสั่งกรมแรงงาน ที่ 138/2527 เรื่องมอบหมายอำนาจหน้าที่ตามประกาศ กระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน

2 คำสั่งกระทรวงมหาดไทยที่ 447/2523 เรื่องแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่เพื่อปฏิบัติตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103

3 ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515, ข้อ 5 วรรค 2

4 เรื่องเดิม, ข้อ 6

5 เรื่องเดิม, ข้อ 12

2.2.3 อานาจหน้าที่เฉพาะพนักงานตรวจแรงงาน

เจ้าหน้าที่ตรวจแรงงานที่ได้รับแต่งตั้งจากกระทรวงมหาดไทยให้เป็นพนักงานตรวจแรงงานในท้องที่ใด ย่อมมีอำนาจในการปฏิบัติงานตรวจแรงงานในสถานประกอบการท้องที่นั้น ๆ ดังนี้

1) มีอำนาจเข้าไปในสถานที่ทำงาน สถานประกอบการใด ๆ เพื่อทำการตรวจตราสภาพการทำงาน สอบถามข้อเท็จจริงจากลูกจ้าง นายจ้าง และบุคคลที่เกี่ยวข้อง

2) มีอำนาจเรียกบุคคลที่เกี่ยวข้อง เช่น เจ้าของ ผู้จัดการ สมุห์บัญชี หัวหน้าฝ่ายบุคคล ฯลฯ มาชี้แจงข้อปฏิบัติตามกฎหมาย รวมทั้งให้บุคคลดังกล่าวส่งหลักฐานหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องมาตรวจสอบได้

3) มีอำนาจออกคำสั่งเตือนแก่นายจ้าง ที่ฝ่าฝืนกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เพื่อให้ นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องภายในกำหนดเวลาที่กำหนดได้

2.3 การดำเนินการบังคับให้ปฏิบัติตามกฎหมาย

เมื่อนายจ้าง ไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ของตนตามที่กฎหมายกำหนดไว้ เช่น เลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย ไม่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ฯลฯ สามารถดำเนินการบังคับให้ปฏิบัติตามกฎหมายได้โดย

2.3.1 เจ้าหน้าที่พบการกระทำผิดความผิดเอง หรือลูกจ้างยื่นคำร้องต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ เจ้าหน้าที่ผู้พบการกระทำผิดความผิดจะให้คำเตือน ให้ นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายในเรื่องดังกล่าว ถ้า นายจ้าง ไม่ปฏิบัติตามภายในกำหนด จึงจะดำเนินการคดีอาญากับนายจ้าง โดยส่งเรื่องให้นิติกรดำเนินการเรียกนายจ้างมาพบและแจ้งข้อกล่าวหาให้ทราบ ถ้า นายจ้าง ยอมรับสภาพความผิดและยินยอมให้เปรียบเทียบ - (พร้อมทั้งนำชำระเงินค่าชดเชยในกรณีที่มีหน้าที่ต้องจ่ายเงินค่าชดเชย ฯลฯ ตามกฎหมาย) นิติกรจะได้นำเรื่องเข้าคณะกรรมการเปรียบเทียบซึ่งประกอบด้วยอธิบดีกรมแรงงาน อธิบดีกรมอัยการหรือผู้แทน และอธิบดีกรมตำรวจหรือผู้แทน หากการเปรียบเทียบปรับ 1 ซึ่งมีโทษจำคุกไม่เกินหก เดือนหรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ 2

1 ประกาศคณะกรรมการ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515, ข้อ 12

2 เรื่อง เคมี, ข้อ 8

คณะกรรมการ เปรียบเทียบปรับ จึงมีอำนาจ เปรียบเทียบปรับได้ไม่เกินสอง
หมื่นบาทในความผิดแต่ละข้อหา และถ้านายจ้าง เป็นนิติบุคคล คณะกรรมการ
จะทำการ เปรียบเทียบปรับทั้งแก่นิติบุคคลผู้มีอำนาจกระทำการแทน ตลอดจน
ผู้ได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทน เรียงคิว เป็นแต่ละบุคคล ไป

เมื่อคณะกรรมการมีมติให้เปรียบเทียบปรับนายจ้าง และนาย
จ้างชำระค่าปรับแล้วคดีอาญา เป็นอันยุติความประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความ
อาญา มาตรา 37(4)

แต่ถ้านายจ้าง ไม่ยินยอมให้เปรียบเทียบหรือยินยอมให้เปรียบเทียบ
แต่ไม่นำค่าปรับมาชำระภายในกำหนด นิตินจะดำเนินการคดีอาญาค่อนนาย
จ้างทางพนักงานสอบสวนต่อไป ซึ่งพนักงานสอบสวนจะ ได้ดำเนินการสอบสวน
ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา แล้วส่งสำนวน ไปยังพนักงานอัย-
การเพื่อฟ้องคดีในศาลต่อไปแต่ในบาง เรื่องนายจ้าง ได้ยินยอมให้เปรียบเทียบ
ปรับในชั้นพนักงานสอบสวน ซึ่งพนักงานสอบสวนจะต้องส่ง เรื่องกลับมาให้คณะ
กรรมการ เปรียบเทียบทำการ เปรียบเทียบปรับ พนักงานสอบสวนจะทำการ
เปรียบเทียบปรับเอง ไม่ได้ เว้นแต่ในกรณีที่มีการออกหมายจับ ไปแล้วพนักงาน
สอบสวน จะดำเนินการตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาคือ ไปโดย
ไม่ต้องส่ง เรื่องกลับมาเปรียบเทียบ

แต่ถ้าเป็นการกระทำความผิดที่เกิดขึ้นในส่วนภูมิภาค ลูกจ้าง
ยื่นคำร้องต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ประจำสำนักงานแรงงานจังหวัดนั้นๆ หรือพนักงาน
งานเจ้าหน้าที่ ผู้พบการกระทำความผิดประจำสำนักงานแรงงานจังหวัดนั้นๆ
จะให้คำเตือนให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายถ้านายจ้าง ไม่ปฏิบัติตาม
ในระยะเวลาที่กำหนดไว้ พนักงานเจ้าหน้าที่ประจำสำนักงานแรงงานจังหวัด
นั้น ๆ จึงจะดำเนินการคดีอาญาค่อนนายจ้าง โดยเป็นผู้แจ้งข้อกล่าวหานายจ้าง
เอง หากนายจ้างยอมรับสารภาพในข้อกล่าวหา และยินยอมให้เปรียบเทียบ
ทางสำนักงานแรงงานจังหวัดจะส่ง เรื่องให้กองนิติการ กรมแรงงานนำเสนอ
คณะกรรมการทำการ เปรียบเทียบปรับ เมื่อคณะกรรมการ เปรียบเทียบมีมติ
เปรียบเทียบปรับแล้วกองนิติการจะส่งมติ เปรียบเทียบพร้อม เรื่อง เคมีคืน ไปยัง
สำนักงานแรงงานจังหวัดนั้น ๆ เพื่อแจ้งให้นายจ้างนำค่าปรับมาชำระภายใน
กำหนดต่อไปถ้านายจ้างนำค่าปรับมาชำระคดีอาญาก็เป็นอันเลิกกัน แต่ถ้านาย
จ้างไม่ยินยอมให้เปรียบเทียบหรือไม่ชำระค่าปรับภายในกำหนด พนักงาน
เจ้าหน้าที่ผู้ เป็นเจ้าของ เรื่อง จะเป็นผู้ไปดำเนินการคดีอาญาในชั้นพนักงานสอบสวน
ต่อไป

แต่ถ้าลูกจ้าง นายจ้าง หรือบุคคลอื่นได้ไปร้องทุกข์หรือกล่าวโทษ
ต่อพนักงานสอบสวน ว่ามีการกระทำความผิดตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน
พนักงานสอบสวนจะต้องแจ้ง เรื่อง ไปยังกองนิติการสำหรับส่วนกลางหรือสำนัก
งานแรงงานจังหวัด สำหรับส่วนภูมิภาค เพื่อดำเนินการในชั้นเปรียบเทียบก่อน
โดยให้ผู้ร้องทุกข์หรือกล่าวโทษเป็นผู้ถือหนังสือแจ้งนั้นไป 1

2.3.2 การยื่นฟ้องต่อศาลแรงงาน ถ้าลูกจ้าง ไม่ประสงค์ที่
จะร้อง เรียนต่อเจ้าหน้าที่กรมแรงงาน ลูกจ้างก็จะมีสิทธิที่จะดำเนินการร้อง-
เรียน หรือยื่นฟ้องต่อศาลแรงงานได้ เมื่อปรากฏว่านายจ้าง ไม่ปฏิบัติตาม
กฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยจะยื่นฟ้องต่อศาลแรงงานกลางซึ่งตั้งอยู่ใน
กรุงเทพมหานคร หรือยื่นฟ้องต่อศาลจังหวัดที่โจทก์หรือจำเลยมีภูมิลำเนาอยู่
โดยตรงเลยก็ได้ ซึ่งศาลจังหวัดจะรับฟ้อง ไว้แล้วแจ้งให้ศาลแรงงานกลาง
ออก ไปนั่งพิจารณาคดีหากคดี ณ ศาลจังหวัดนั้นๆ เอง การดำเนินคดีในศาล
แรงงานนี้ ไม่จำเป็นต้องมีนายความและ ไม่ต้อง เสียค่าใช้จ่ายใด ๆ ทั้งสิ้น

แต่การใช้สิทธิร้องเรียน ต่อศาลแรงงาน โดยตรง แทนการร้อง
เรียนต่อพนักงานเจ้าหน้าที่กรมแรงงานนั้น กระทำได้ในเรื่องอื่น ๆ เว้นแต่
การใช้สิทธิเรื่อง เงินทดแทน ถ้าลูกจ้างจะให้สิทธิร้องเรียนเรื่อง เงินทดแทน
จะต้องดำเนินการ ให้เป็น ไปตามขั้นตอนที่กฎหมายกำหนดเอาไว้เสียก่อนจึง
จะ ไปใช้สิทธิทางศาลแรงงานได้ มิฉะนั้นศาลจะไม่รับฟ้อง 2

1 อัญชลี เสรีรักษ์, อ้างแล้ว, หน้า 16-18

2 พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522,
มาตรา 8 วรรค 2

2.3.3 การร้องเรียนเรื่อง เงินทดแทน

2.3.3.1 กรณีที่สถานประกอบการและลูกจ้างนั้น อยู่นอกชายฝั่งค้ำของกฎหมายกองทุนเงินทดแทน เมื่อลูกจ้างประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานนายจ้างมีหน้าที่ต้องแจ้งการประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยของลูกจ้างต่อพนักงานเงินทดแทนแห่งท้องที่ที่นายจ้างมีสำนักงาน หรือหน่วยงานตั้งอยู่ ภายใน 15 วัน นับแต่วันที่นายจ้างทราบการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยนั้น สำหรับลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิ ได้รับเงินทดแทนในกรณีที่ ลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตาย ให้ยื่นคำร้อง เรียก เงินทดแทนต่อพนักงานเงินทดแทน โดย ไม่ชักช้าหรือ ในกรณีที่ฝ่ายลูกจ้างมิ ได้ยื่น คำร้อง เรียก เงินทดแทนต่อพนักงานเงินทดแทนได้ทราบถึงการประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยของลูกจ้างเอง ก็สามารถดำเนินการให้ลูกจ้างได้

เมื่อนายจ้างแจ้งการประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยของลูกจ้างก็ดี ฝ่ายลูกจ้าง ได้ยื่นคำร้องก็ดี หรือความปรากฏต่อพนักงานเงินทดแทนเองก็ดี พนักงานเงินทดแทนก็จะดำเนินการสอบสวนเท็จจริง หากเห็นว่าฝ่ายลูกจ้างมี สิทธิ ได้รับเงินทดแทน ก็จะออกคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินทดแทนให้แก่ฝ่าย ลูกจ้าง แต่ถ้าเห็นว่าฝ่ายลูกจ้าง ไม่มีสิทธิ ได้รับเงินทดแทน พนักงานเงินทดแทน ก็จะมีหนังสือแจ้ง ให้ผู้ยื่นคำร้องหรือผู้เกี่ยวข้องทราบ

เมื่อพนักงานเงินทดแทนมีคำสั่งแล้ว หากคู่กรณีไม่พอใจคำสั่ง ดังกล่าว ก็มีสิทธิที่จะอุทธรณ์คำสั่งนั้นต่ออธิบดี ภายใน 15 วัน นับแต่วันทราบ คำสั่ง ระยะเวลาอุทธรณ์ดังกล่าวถ้ามีเหตุผลอันสมควร อธิบดีมีอำนาจขยาย ได้ตามความจำเป็นแก่กรณี เมื่ออธิบดีพิจารณาอุทธรณ์และมีคำสั่งแล้วก็จะแจ้ง คำสั่ง เป็นหนังสือให้คู่กรณีทราบ หากคู่กรณีเห็นชอบในคำสั่งของอธิบดี นายจ้างก็มีหน้าที่ต้องจ่ายเงินทดแทน ให้แก่ลูกจ้างภายใน 15 วัน นับแต่วัน ทราบคำสั่ง ถ้าฝ่ายใดไม่เห็นชอบในคำสั่ง หากจะนำคดีไปฟ้องศาลก็ต้องฟ้อง ภายใน 30 วัน นับแต่วันทราบคำสั่ง และถ้านายจ้างเป็นผู้ฟ้องคดี นายจ้าง ต้องวางเงินค้ำศาลตามจำนวนที่ถึงกำหนดชำระตามคำสั่งของอธิบดีด้วย ทั้งนี้ เพื่อมิให้นายจ้างประวิงเวลาการจ่ายเงินทดแทนนั่นเอง

ในกรณีที่ไม่มี การอุทธรณ์คำสั่งของพนักงานเงินทดแทนหรือไม่ นำ คดีไปฟ้องศาลภายในเวลาที่กำหนด ย่อมถือว่าคำสั่งของพนักงานเงินทดแทน หรือคำสั่งของอธิบดีเป็นที่ยุติ หาก เป็นกรณีที่นายจ้างต้องจ่ายเงินทดแทนแล้ว

ไม่จ่ายภายในกำหนดเวลาตามคำสั่ง พนักงานเงินทดแทนก็จะส่งเรื่อง
ดำเนินคดีอาญาต่อไป แต่ในกรณีที่น่าคดีไปสู่ศาล เมื่อคดีถึงที่สุดและนายจ้าง
มีหน้าที่ต้องจ่ายเงินทดแทน ศาลมีอำนาจที่จะนำเงินที่นายจ้างวางไว้ต่อศาล
จ่ายให้แก่ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิได้

2.3.3.2 กรณีที่สถานประกอบการ และลูกจ้าง
อยู่ในข่ายบังคับของสำนักงานกองทุนเงินทดแทน สำหรับนายจ้างที่มีลูกจ้าง
ตั้งแต่ 20 คนขึ้นไป และเป็นกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับที่จะต้องจ่ายเงินสมทบ
กองทุนเงินทดแทนนี้ หน่วยงานที่มีหน้าที่ดำเนินการในเรื่องนี้ก็จะเปลี่ยนไป
คือ เมื่อลูกจ้างประสบอันตราย หรือ เจ็บป่วย เนื่องจากการทำงาน นายจ้าง
ต้องแจ้งการประสบอันตรายหรือ เจ็บป่วยของลูกจ้างต่อสำนักงานกองทุนเงิน
ทดแทนภายใน 15 วันนับแต่วันที่นายจ้างทราบ ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิต้องยื่นคำ
ร้องเรียกเงินทดแทนจากสำนักงานกองทุนเงินทดแทนภายใน 90 วัน นับแต่
วันที่ลูกจ้างประสบอันตรายหรือ เจ็บป่วย หรือนับตั้งแต่วันที่ผู้มีสิทธิทราบว่าลูก
จ้างถึงแก่ความตายแล้วแต่กรณี เมื่อสำนักงานกองทุนเงินทดแทนมีคำวินิจฉัย
เป็นอย่างไรแล้ว หากคู่กรณีไม่พอใจคำวินิจฉัยดังกล่าว ก็ให้อุทธรณ์ต่อคณะ
กรรมการกองทุนเงินทดแทนภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ทราบคำวินิจฉัย
(นายจ้างอุทธรณ์ได้ในบางกรณี) และเมื่อสำนักงานกองทุนเงินทดแทน มีคำ
วินิจฉัยแล้วหากคู่กรณีไม่พอใจคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของคณะกรรมการกองทุนเงิน
ทดแทน ก็ต้องนำคดีไปฟ้องศาลภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ทราบคำวินิจฉัย
อุทธรณ์นั้น

2.3.4 ถ้าลูกจ้างได้ร้องทุกข์ หรือร้องเรียนจนพนักงาน
เจ้าหน้าที่ได้ออกคำสั่งหรือคำเตือนให้นายจ้างปฏิบัติแล้วแต่นายจ้าง ไม่ปฏิบัติ
ภายในกำหนดเวลา กรณีนี้ลูกจ้างจะขอให้เจ้าหน้าที่ของกรมแรงงาน ซึ่งมี
คุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางนิติศาสตร์ ซึ่งกระทรวงมหาดไทยมีคำสั่งแต่งตั้ง
เป็นนายความ ห้องคดีแห่งในศาลแรงงานเพื่อเรียกเงินดังกล่าว ให้แก่
คนก็ได้ ¹

2.3.5 จากที่ได้ศึกษามาแล้วนี้ จะเห็นได้ว่าอำนาจหน้าที่
ของพนักงานเจ้าหน้าที่และการบังคับให้ปฏิบัติตามกฎหมายไทย มีอำนาจค่อนข้าง
ห่างจากกัมเมื่อเปรียบเทียบกับบางประเทศในกลุ่มอาเซียน เช่น

1 ประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 อ่างแล้ว ข้อ

2.3.5.1 มาเลเซีย

พนักงานตรวจแรงงานที่ได้รับมอบอำนาจทั้งหลายซึ่งเป็นของอธิบดีจากอธิบดีมีอำนาจที่จะเข้าไปยังสถานที่จ้างงานได้ทุกเมื่อ โดยไม่ต้องแจ้งล่วงหน้า เพื่อตรวจตราอาคารสถานที่ สอบถามลูกจ้างที่ทำงานเพื่อข้อมูลที่จำเป็นในการตรวจตราที่สามารถที่จะ

1) สอบถามเกี่ยวกับลูกจ้างทั้งในลักษณะส่วนตัวหรือมีพยานก็ได้กับเจ้าของสถานที่นั้น หรือญาติ หรือนายจ้าง หรือตัวแทนนายจ้างหรือผู้ที่รับผิดชอบในคนงาน หรือตัวคนงานเอง หรือ คนอื่น ๆ ที่เห็นว่าจำเป็น และบุคคลเหล่านั้น มีหน้าที่ตามกฎหมายที่จะต้องตอบคำถามตามความเป็นจริงและเต็มความสามารถ

2) ให้นายจ้างนำเอกสารต่าง ๆ เกี่ยวกับลูกจ้างให้ตรวจสอบ เช่น สัญญาการจ้าง สมุดบัญชีค่าจ้าง สมุดลงทะเบียน และอื่น ๆ และตอบคำถามตามแต่จะถูกถาม ¹

2.3.5.2 ฟิลิปปินส์

รัฐมนตรีแรงงานหรือเจ้าหน้าที่ที่ได้รับแต่งตั้งสามารถเข้าทำการตรวจสอบข้อมูลเกี่ยวกับลูกจ้างและสถานที่ทำงาน ได้ตลอดเวลาที่มีการทำงาน และมีสิทธิที่จะสอบถามลูกจ้าง และสอบถามข้อเท็จจริงอันจำเป็นต่อการพิจารณาการกระทำอันเกี่ยวกับการฝ่าฝืนหรือช่วยในการบังคับใช้กฎหมายและระเบียบต่าง ๆ และมีอำนาจที่จะสั่งให้หยุดงานหรือระงับการทำงานในหน่วยงานใดไว้ก่อนได้ หากสถานที่นั้น ไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย หรือดำเนินการไปในทางที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของคนงานในสถานที่ทำงาน การพิจารณาว่าจะยกเลิกคำสั่งที่ให้หยุดงาน หรือระงับการทำงานไว้ จะกระทำภายใน 24 ชั่วโมง อย่างไรก็ตามหากเป็นความผิดของนายจ้าง นายจ้างจะต้องจ่ายเงินเดือนหรือค่าจ้างให้แก่คนงาน ในช่วงระหว่างมีการหยุดงานนั้น ²

¹ LABOUR PROTECTION LAWS IN ASEAN, Published by the ILO under the auspices of the joint ILO/UNDP/ASEAN Programme of Industrial Relation or Development, Law of Malaysia Act 265, Employment Act 1955, sec 65-68, p. 233-234.

² Ibid, p. 271, Philippines Labour Code Book Three-Conditions of Employment, with Implementing Rules, Art. 128

2.3.5.3 บรูไน

1. กรรมการแรงงานหรือรวมทั้งรองและผู้ช่วย เป็นเจ้าหน้าที่ที่ได้รับแต่งตั้งจากสלט่าน ให้ทำหน้าที่ดำเนินการควบคุมบังคับบัญชาของพระราชบัญญัติแรงงานรวมทั้งอาจจะมีการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่อื่น ๆ อีกตามความจำเป็น เจ้าหน้าที่เหล่านี้จะมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้ คือ

- 1) เข้าไปในสถานประกอบการ และทำการสอบถามนายจ้างและคนงานได้
- 2) ตรวจสอบเอกสารต่าง ๆ
- 3) สอบสวน ค่าเงินการตามชั้นตอนและออกหมายเรียก
- 4) ลงนามเป็นพยานในสัญญา
- 5) การเปลี่ยนแปลงสัญญา
- 6) การตรวจสอบทะเบียนจ้างเหมาชน ทางงานในงานอุตสาหกรรมและในเรือ
- 7) ออกคำสั่งให้ใช้การหักเงินเดือนแทนการหักเงินเดือน
- 8) ให้ความเห็นชอบกับการหักเงินเดือน ในกรณีลูกจ้างทำสินค้าสูญหายหรือเสียหาย

2. หากนายจ้างไม่พอใจกับคำตัดสินหรือคำสั่งของรองกรรมการแรงงาน (Deputy Commissioner of Labour) หรือผู้ช่วยในเรื่องข้างต้น เขาสามารถอุทธรณ์ต่อกรรมการ (Commissioner) ได้ภายใน 14 วัน นับจากวันซึ่งได้รับคำตัดสินหรือคำสั่งนั้น

3. หากนายจ้างไม่พอใจกับคำตัดสินหรือคำสั่งของกรรมการ (Commissioner) ในเรื่องข้างต้นเขาสามารถอุทธรณ์ต่อ Mentir Besar ได้ภายใน 14 วัน นับจากวันซึ่งได้รับคำตัดสินหรือคำสั่งนั้น

4. กรรมการหรือเจ้าหน้าที่อนามัยสามารถเข้าไปในสถานประกอบการได้ในเวลาที่สมควร ตลอดจนสามารถเข้าไปในที่พักซึ่งนายจ้างจัดให้ลูกจ้าง โดยสามารถสอบถามนายจ้าง เกี่ยวกับลูกจ้างหรือสอบถามบุคคลซึ่งรับภาระเกี่ยวกับลูกจ้าง หรือสอบถามลูกจ้างเอง ซึ่งทั้งนายจ้างบุคคลซึ่งรับภาระด้านลูกจ้าง และลูกจ้างเองมีหน้าที่ตามกฎหมายที่จะต้องตอบคำถามต่าง ๆ อย่างถูกต้อง และดีที่สุด

ถ้ากรรมการหรือเจ้าหน้าที่อนามัย สงสัยว่าจะมีการกระทำผิด ค่อลูกจ้าง จะโดยการไ้ใช้งานจนเจ็บป่วย หรือฝ่าฝืนพระราชบัญญัตินี้ก็ตาม กรรมการหรือเจ้าหน้าที่อนามัย สามารถห้ามคนงานนั้น ออกจากสถานที่ ประกอบการ ได้ เพื่อทำการสืบสวนเกี่ยวกับเรื่องนี้

กรรมการหรือเจ้าหน้าที่อนามัยสามารถแจ้ง เป็น ลายลักษณ์อักษรให้นายจ้างค่าเนินการแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ที่กรรมการ หรือเจ้าหน้าที่อนามัยพบเห็นในโรงงาน วิธีการทำงาน สุขอนามัย และ เรื่อง อื่น ๆ ในสถานที่ทำงาน อันเป็นสาเหตุที่เชื่อว่าเป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย ของคนงาน

5. ถ้าอุบัติเหตุที่เกิดขึ้น มีสาเหตุจากเครื่องจักรทำให้สูญเสียชีวิต หรือบาดเจ็บสาหัส นายจ้างจะต้องแจ้งให้กรรมการทราบเพื่อทำการตรวจสอบสาเหตุของอุบัติเหตุดังกล่าว

หากปรากฏว่าอุบัติเหตุ เกิดเนื่องมาจากเครื่องจักรตามข้อ 1. จะต้องไม่มีการเปลี่ยนแปลง เครื่องจักรจนกว่าจะทำการตรวจสอบแล้วเสร็จ

6. เจ้าหน้าที่อนามัย (Health Officer) สามารถ

- 1) เรียกและตรวจสอบ สัญญาว่าจ้าง สมุดลงทะเบียน บัญชี และเอกสารอื่นที่เกี่ยวข้องกับคนงาน หรือเกี่ยวกับการจ้างงานได้
- 2) นำหรือเคลื่อนย้ายตัวอย่างวัสดุ และสารที่ใช้หรือที่จับต้อง ไปตรวจวิเคราะห์ได้ ทั้งนี้ต้องแจ้งให้นายจ้างหรือตัวแทนนายจ้างทราบ ถึงการกระทำดังกล่าวด้วย

7. เมื่อใดก็ตามที่กรรมการสงสัยว่า มีการฝ่าฝืนพระราช- บัญญัตินี้ หรือกฎใดที่ขัดต่อพระราชบัญญัตินี้ หรือกรรมการต้องการสอบสวน เกี่ยวกับข้อเรียกร้องค่าจ้าง การเลิกข้อตกลง หรือสัญญาจ้างที่ไม่ถูกต้อง การประพฤติผิด อาหาร การรักษาพยาบาล การเสียชีวิต การตรวจแรงงาน ของรัฐ สุขอนามัย หรือเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับกรรมการ อาจเรียกบุคคล ใด ๆ ซึ่งเป็นบุคคลที่เชื่อถือได้ว่าสามารถให้ข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเมื่อมี การสอบสวนได้ และบุคคลที่ถูกเรียกตัวนั้น มีหน้าที่ตามกฎหมายที่จะต้องไปยัง สถานที่ที่ระบุในหมายเรียกตามเวลาที่ระบุ และจะต้องตอบข้อซักถามต่าง ๆ ตามความจริง

ถ้ากรรมการมีความเห็นว่า การฝ่าฝืนหรือข้อ เรียงร่อนนั้นมีมูล กรรมการสามารถดำเนินการทางอาญา หรือแห่งในนามของคณงานได้ตาม ความเหมาะสม

8. หากผู้ที่ถูก เรียกตัวให้ ไปให้ข้อมูล ถูกฝ่ายนายจ้างหรือบุคคล อื่นใดชักชวน เพื่อมิให้ไปให้การ บุคคลที่ชักชวนนั้นจะถูกลงโทษตามประมวล- กฎหมายอาญา

9. นายจ้างผู้ฝ่าฝืนกฎหมาย หรือ ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของกรรมา ธิการหรือเจ้าหน้าที่อนามัยหรือ ไม่รายงานการ เกิดอุบัติเหตุ หรือการคัดแปลง แก่ไซหรือสาเหตุหรือคำอนุญาตคัดแปลงแก่ ไซ เครื่องจักรใด ๆ เป็นการฝ่าฝืน กฎหมาย ย่อมมีความผิดจะต้อง เสียค่าปรับไม่เกิน 1,500 ดอลลาร์ หรือถูก จำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือทั้งจำทั้งปรับ

3. บทบัญญัติของกฎหมาย

การคุ้มครองแรงงาน (Labour Protection) เป็นการ คำนึงการ เพื่อปกป้องและคุ้มครองผลประโยชน์ในการใช้แรงงานให้เกิด ความเป็นธรรมแก่ทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง และเพื่อป้องกันการประสพ อันตรายหรือเจ็บป่วย เนื่องจากการทำงาน ซึ่งจะ เป็นเหตุให้สูญเสียแรงงาน และปริมาณการผลิต จึงจำเป็นต้องมีการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำ (Minimum Standard) ในการใช้แรงงานของลูกจ้างไว้ โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะคุ้มครอง ลูกจ้างมิให้ถูกนายจ้าง ใช้งานจนเกินสมควร เพื่อรักษาความเดือดร้อนของคน งานในระบบอุตสาหกรรม

กฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานของประเทศไทย ได้มีมา นานแล้ว ตั้งแต่สมัยอยุธยาในรูปลักษณะของกฎหมายที่เกี่ยวกับไพร่และทาส ในรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้มีพระราชบัญญัติ ลักษณะเกณฑ์การจ้าง พ.ศ. 2448 และพระบรมราชโองการเกี่ยวกับการ เลิกทาส พ.ศ. 2477 ซึ่งประกาศเกี่ยวกับการเลิกทาสหรือลดค่าตัวทาส และการเกณฑ์ราษฎรมาใช้ทหารราชการโดยต้องจ่ายค่าจ้างและในพระบรมราช โองการเกี่ยวกับการเลิกทาสหรือลดค่าตัวทาสนี้ ยังได้กำหนดลักษณะเกี่ยวกับ การจ่ายค่าจ้างไว้ว่า ห้ามมิให้จ่ายค่าจ้างแก่บรรดาทาสที่เป็นไท แล้วค่าทว่า เดือนละ 4 บาท ใน พ.ศ. 2454 ได้มีกฎหมายควบคุมแรงงานและสภาพ การทำงานเกี่ยวกับเรื่องคนใช้คามบ้านโดยให้มีการจดทะเบียน และถ้ามีการ

ลาออกก็ให้แจ้ง เวลาและสาเหตุการลาออกไว้ต่อกรมตำรวจ ใน พ.ศ. 2459 ได้มีกฎหมายให้กรมกรลากรต้องจดทะเบียนใบอนุญาต และผู้รับอนุญาตต้องมีร่างกายแข็งแรง พ.ศ. 2472 ได้มีการตราประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์กำหนดหลักการเกี่ยวกับการจ้างแรงงานในเรื่องการว่าจ้าง การจ่ายค่าจ้าง การทำงาน และการเลิกจ้างลูกจ้าง หรือผู้รับจ้าง ไว้ในบรรพ 3 ลักษณะ เรื่องการจ้างแรงงานใน พ.ศ. 2479 รัฐบาลมีความต้องการที่จะทราบจำนวนและความเป็นอยู่ของกรรมกรในราชอาณาจักร เพื่อความสะดวกในการควบคุมดูแล จึงได้ตราพระราชบัญญัติสอบสวนภาวะกรรมกร พ.ศ. 2479 ขึ้น เพื่อให้มีการดำเนินการสำรวจกรรมกรเพื่อทราบสถิติและความเป็นอยู่ของกรรมกร พ.ศ. 2482 รัฐบาลได้ตราพระราชบัญญัติโรงงานออกมาเพื่อควบคุมโรงงาน และกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการทำงานในบางอุตสาหกรรมพร้อมกับการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย และความปลอดภัยในการทำงานของคนงานเบื้องต้นไว้ด้วย

พ.ศ. 2499 ได้มีการตราพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ซึ่งจัดว่า เป็นกฎหมายที่มีบทบัญญัติในการคุ้มครองแรงงานและแรงงานสัมพันธ์โดยตรงฉบับแรกของประเทศไทย ในพระราชบัญญัตินี้ ได้มีการกำหนดมาตรการเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน ได้แก่กำหนดทำงาน วันหยุด การใช้แรงงานหญิงและเด็ก ค่าจ้าง สวัสดิการ เงินค่าทดแทน และการเลิกจ้าง

พ.ศ. 2501 คณะปฏิวัติยกเลิกพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 โดยประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 ลงวันที่ 31 ตุลาคม พ.ศ. 2501 กำหนดให้กระทรวงมหาดไทยมีอำนาจในการออกประกาศกระทรวงมหาดไทย เกี่ยวกับเรื่องคุ้มครองแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ขึ้นมาใช้บังคับ ซึ่งกระทรวงมหาดไทย ก็ได้กำหนดมาตรการเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานขึ้นมาใช้บังคับในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน เช่น กำหนดเวลาทำงาน วันหยุด การจ่ายค่าตอบแทนในการทำงาน สวัสดิการ การใช้แรงงานหญิงและเด็ก เงินทดแทน การเลิกจ้าง เป็นต้น

พ.ศ. 2515 คณะปฏิวัติได้ออกประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 ยกเลิกประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 ลงวันที่ 31 ตุลาคม 2501 ประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 ได้กำหนดเกี่ยวกับเรื่องของการคุ้มครองแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ไว้ และให้ทบวงกระทรวงมหาดไทย ที่จะออกประกาศกระทรวงมหาดไทยเกี่ยวกับเรื่องคุ้มครองแรงงานและแรงงานสัมพันธ์มาใช้บังคับด้วย

ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 และประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน และเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน จึงเป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่ใช้บังคับอยู่ในประเทศไทยในปัจจุบันนี้ ดังนั้น กฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยในปัจจุบันจึงมิได้เป็นพระราชบัญญัติ แต่ยังคงกำหนดไว้ในประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 และประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน และเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน รวม 50 กว่าฉบับ มีสาระสำคัญโดยสรุปดังนี้

3.1 ขอบเขตในการบังคับใช้ กฎหมายคุ้มครองแรงงานปัจจุบันนี้จะใช้บังคับกับการจ้างแรงงานในงานทุกประเภทกิจการ ไม่ว่าจะเป็นอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม ขนส่ง งานอันตราย งานบริการต่าง ๆ ซึ่งมีลูกจ้างตั้งแต่หนึ่งคนขึ้นไป ยกเว้น

- งานราชการ ไม่ว่าจะเป็นราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค หรือส่วนท้องถิ่น
- งานเกษตร ซึ่งได้แก่งานเพาะปลูก ประมง ป่าไม้ เลี้ยงสัตว์ ซึ่งมิได้ใช้ลูกจ้างประจำตลอดทั้งปี และไม่มีความลักษณะอื่นบ่งชี้ว่าจะได้รับการยกเว้นในเรื่องอื่น ๆ ทั้งหมด แต่เรื่องของการจ่ายค่าจ้างและเงินทดแทน ยังจะต้องปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนดไว้
- งานที่มีไว้วัตถุประสงค์ในการแสวงหากำไรทางเศรษฐกิจ
- การทำอากาศยานแห่งประเทศไทย 1

อนึ่งลูกจ้างที่ทำงานเกี่ยวกับงานบ้านจะมิได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายฉบับนี้ 2

จากขบัตินิติที่กำหนดขอบเขตในการบังคับใช้กับการจ้างแรงงานนี้เอง ที่ทำให้พบว่านายจ้างบางรายซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ซึ่งเป็นสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมทั้งหมด ยังพยายามหลีกเลี่ยงที่จะไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย โดยอ้างว่างานของเขาเป็นลักษณะงานเหมาค่าแรงจ้าง

1 ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515, ข้อ 1

2 เรื่องเดิม, ข้อ 2

ให้มาทำงานเฉพาะงานเท่านั้น เมื่อหมดงานแล้วก็เลิกจ้าง มีงานก็จ้างมาใหม่บ้าง หรืออ้างว่านายจ้างเหมางาน ให้หัวหน้างานไปหา ไปรับผิดชอบหา ลูกจ้างมาทำเอง โดยนายจ้างไม่ทราบ เพราะถือว่าเป็นการจ้างทำของ แต่วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ ยังคงเป็นของนายจ้างอยู่ เพื่อที่จะได้ไม่อยู่ในข่ายบังคับของกฎหมาย นายจ้างจะได้ไม่ต้องปฏิบัติตามกฎหมาย ทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย ลูกจ้างขาดหลักประกันในการหางาน และไม่ได้รับสวัสดิการที่ควรจะได้เหมือนอย่างคนงานอื่น ๆ ในโรงงาน ซึ่งเมื่อพิจารณาคุณลักษณะและสภาพของงานแล้ว จะเห็นได้ว่า ไม่น่าจะมีลักษณะเป็นงานเหมาได้เลย เพราะการรับเหมาหรือหางานเหมา นั้น ส่วนมากจะมีในกิจการก่อสร้าง เท่านั้น ที่ผู้ว่าจ้างมิได้ถือว่าเป็นนายจ้าง ในกิจการที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับเหมาด้วยและ ในระหว่างผู้รับเหมาด้วยกัน จะต้องมีความรับผิดชอบทางแพ่ง โดยสิ้นเชิงอย่างลูกหนี้ร่วม ตามที่บัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

ส่วนกรณีของการรับเหมาค่าแรง โดยบุคคลผู้ควบคุมลูกจ้างซึ่งไม่มีทุนเครื่องมือ เครื่องใช้ เครื่องจักร หรือใบอนุญาตประกอบกิจการ หรือการจัดตั้งระบบเหมาผลผลิตแยกออกไปนี้ ก็น่าจะต้องถือว่าผู้ว่าจ้างนั้นเป็นนายจ้างด้วย

ในเรื่องของการจ้างเหมานี้ ประเทศสิงคโปร์และประเทศฟิลิปปินส์ ได้มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการจ้างเหมา ซึ่งพอจะนำมาพิจารณาประกอบได้ดังนี้

สิงคโปร์ ตาม The Employment Act มาตรา 65 ได้กำหนดความรับผิดชอบของผู้ว่าจ้าง¹ ผู้รับเหมา² และผู้รับเหมาช่วง³ สำหรับค่าจ้างของคนงานไว้ดังนี้ คือ

1 ผู้ว่าจ้าง หมายความว่า รวมถึงรัฐบาลหรือหน่วยงานที่กฎหมายรับรองหรือผู้มีอำนาจหน้าที่ ซึ่งดำเนินการตามหน้าที่ด้วย

2 ผู้รับเหมา หมายความว่า บุคคลใด ๆ ซึ่งทำสัญญากับผู้ว่าจ้าง เพื่อจัดหาแรงงาน หรือเพื่อดำเนินงานทั้งหมด หรือแค่บางส่วน ของงานใด ๆ ในความรับผิดชอบของผู้ว่าจ้าง เพื่อประโยชน์ในธุรกิจการค้าของผู้ว่าจ้างนั้น

3 ผู้รับเหมาช่วง หมายความว่า บุคคลใด ๆ ซึ่งทำสัญญากับผู้รับเหมาเพื่อจัดหาแรงงานหรือเพื่อดำเนินงานทั้งหมด หรือแค่บางส่วน ของงานใด ๆ ในความรับผิดชอบของผู้รับเหมา เพื่อผู้ว่าจ้างของเขา และหมายความรวมถึงบุคคลใด ๆ ซึ่งทำสัญญากับผู้รับเหมาช่วง เพื่อจัดหาแรงงานหรือเพื่อดำเนินงานทั้งหมด หรือแค่บางส่วน ของงานใด ๆ ในความรับผิดชอบของผู้รับเหมาช่วง เพื่อผู้รับเหมา

1) เมื่อผู้ว่าจ้างได้ทำสัญญากับผู้รับเหมาให้จัดหาแรงงาน หรือให้ผู้รับเหมาดำเนินงานบางส่วนหรือทั้งหมดของงานใด ๆ ในความรับผิดชอบของผู้ว่าจ้าง เพื่อประโยชน์ในธุรกิจการค้าของผู้ว่าจ้าง ถ้าผู้รับเหมาหรือผู้รับเหมาช่วง ซึ่งต้องจัดหาแรงงานหรือทำงานที่รับเหมานั้น ดำเนินการค่าจ้างแก่คนงานใด ให้ผู้ว่าจ้างและผู้รับเหมา รวมทั้งผู้รับเหมาช่วง ซึ่งมีใช้นายจ้างร่วมรับผิดชอบกับนายจ้าง ในการจ่ายค่าจ้างแก่คนงานนั้น เสมือนหนึ่ง ใ้จ้างคนงานนั้นเอง

2) ในกรณีที่เรียกเรื่องค่าจ้างจากผู้ว่าจ้าง ให้ถือเสมือนว่าเป็นการเรียกเรื่องค่าจ้างจากนายจ้าง และค่าจ้างที่เรียกเรื่องนั้นให้คำนวณ เช่นเดียวกับค่าจ้างที่นายจ้างตกลงจ้างไว้

3) ผู้ว่าจ้าง ผู้รับเหมา หรือผู้รับเหมาช่วง อาจฟ้องร้องไล่เบี้ยเอาค่าจ้างที่ได้ชำระให้แก่คนงานไปแล้วคืนจากนายจ้างได้

4) รัฐมนตรีอาจให้ผู้รับเหมาและผู้รับเหมาช่วง จดทะเบียนกับคณะกรรมการ และห้ามมิให้บุคคลใดกระทำการ เป็นผู้รับเหมา หรือผู้รับเหมาช่วง เว้นแต่ได้รับจดทะเบียนแล้ว

บุคคลทุกคนที่ได้รับจดทะเบียนเป็นผู้รับเหมา หรือผู้รับเหมาช่วง แล้วให้ถือว่าเป็นนายจ้างของคนงานที่เขาจ้างไว้ ๑

และตาม Labour Code ของ Philippines ได้กำหนดเกี่ยวกับการจ้างเหมาไว้ในมาตรา 106-108 ดังนี้คือ

1) เมื่อนายจ้างเข้าทำสัญญากับบุคคลอีกคนหนึ่ง เพื่อให้ดำเนินงานของนายจ้างให้ลูกจ้างของผู้รับเหมาและผู้รับเหมาช่วงก็ตาม ถ้ามี ได้รับค่าจ้างตามบทบัญญัติของประมวลกฎหมายนี้

ในกรณีที่ผู้รับเหมาหรือผู้รับเหมาช่วง ไม่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างให้นายจ้างร่วมรับผิดชอบกับผู้รับเหมาหรือผู้รับเหมาช่วงต่อลูกจ้างตามที่ได้ทำงานตามสัญญานั้น เสมือนว่า ใ้จ้างลูกจ้างนั้น โดยตรง

๑ กางร. นากชื่น, เอกสารประกอบการประชุมคณะกรรมการพิจารณาปัญหากฎหมายแรงงาน, สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ, เอกสารหมายเลข 2/9/2532

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและการจ้างงาน อาจออกข้อ บังคับจำกัดหรือห้ามการจ้าง เหมาร่างงาน เพื่อคุ้มครองสิทธิของแรงงานตาม ประมวลกฎหมายนี้ และการกักหรือห้าม เช่นว่านี้ รัฐมนตรีอาจกำหนดความ แยกต่างที่ชัดเจนของการจ้าง เหมาร่างงานกับรูปแบบกว้างของการจ้าง เหมาร่างงานและพิจารณาหาหนทางผู้ใดที่เกี่ยวข้อง เป็นนายจ้าง เพื่อประโยชน์ของ ประมวลกฎหมายนี้ เพื่อป้องกันการฝ่าฝืนหรือหลีกเลี่ยงบทบัญญัติแห่งประมวล กฎหมายนี้

ในกรณีที่มีการจ้าง เหมาร่างงาน ซึ่งบุคคลที่จัดหาคนงานให้แก่ นายจ้าง ไม่มีเงินทุน หรือการลงทุนที่มั่นคงในรูปของ เครื่องมือ เครื่องใช้ อุปกรณ์ เครื่องจักรกลสถานที่ทางานและอื่น ๆ และคนงานซึ่งจัดหาให้ นั้น ก็ได้ทำงานที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจหลักของนายจ้าง โดยตรง กรณีดังกล่าวนี้ถือว่า บุคคลนั้นหรือคนกลาง เป็นเพียงตัวแทนของนายจ้าง ซึ่งจะต้องรับผิดชอบต่อ ลูกจ้าง เสมือนว่านายจ้าง ได้จ้างลูกจ้างนั้น โดยตรง

2) นายจ้าง โดยอ้อม บทบัญญัติดังกล่าวมาแล้ว ให้นำมาใช้ กับบุคคลใด ๆ ห้างหุ้นส่วน สมาคม หรือบริษัท ซึ่งมีใช้นายจ้างแต่ได้ทำสัญญา กับผู้รับเหมาอิสระ เพื่อให้ทำการงาน หรือ โครงการอย่างใดอย่างหนึ่ง

3) การกำหนดหลักประกัน นายจ้างหรือนายจ้าง โดยอ้อมอาจ ให้ผู้รับเหมาหรือผู้รับเหมาช่วงจัดหาหลักประกัน เท่ากับค่าแรงงานตามสัญญา ก็ ได้ โดยกำหนดเงื่อนไขหลักประกันนั้น จะนำมาชด ใช้ค่าจ้างซึ่งค้างชำระต่อ ลูกจ้างถ้าผู้รับเหมาหรือผู้รับเหมาช่วงแล้วแต่กรณี ไม่จ่ายค่าจ้างนั้น

4) ให้นายจ้างหรือนายจ้าง โดยอ้อมทุกคนต้องร่วมรับผิดชอบกับ ผู้รับเหมาหรือผู้รับเหมาช่วง สำหรับการฝ่าฝืนบทบัญญัติของประมวลกฎหมายนี้ เพื่อประโยชน์ในการกำหนดความรับผิดชอบทางแห่ง ให้ถือว่าทุกคนเป็นนายจ้าง โดยตรง

5) ให้มีงานจ้าง เหมาร่างตามประมวลกฎหมายนี้ได้ ถ้าเป็น ไบคาม เงื่อนไขดังนี้

ก. ผู้รับเหมาประกอบธุรกิจเป็นอิสระ และดำเนินการรับ เหมาร่างด้วยตนเองภายใต้ความรับผิดชอบของคนตามลักษณะและวิธีการ เป็นของ ตนเอง ไม่อยู่ภายใต้การกำกับควบคุมของนายจ้างหรือผู้ว่าจ้างในเรื่องใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการค้าเป็นงาน เว้นแต่ผลของงานที่ทำได้นั้น และ

ข. ผู้รับเหมามีเงินทุนหรือการลงทุนที่มั่นคง ในรูปของ เครื่องมือ เครื่องใช้ อุปกรณ์ เครื่องจักรกล สถานที่ทำงาน และ วัสดุอื่น ๆ ที่จำเป็นในการดำเนินงานนั้น

6) บุคคลใด ๆ ที่ดำเนินการจัดหาคนงานให้แก่นายจ้าง ให้ถือว่าเป็นผู้รับเหมาแรงงานเมื่อปรากฏว่าบุคคลนั้น

ก. ไม่มีเงินทุนหรือการลงทุนที่มั่นคง ในรูปของ เครื่องมือ เครื่องใช้ อุปกรณ์ เครื่องจักรกล สถานที่ทำงาน และวัสดุอื่น ๆ

ข. คนงานซึ่งจัดหาให้ นั้น ได้ทำงานที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจหลักหรือกิจการของนายจ้าง ซึ่งจ้างคนงานทำงานเป็นประจำโดยคง

7) การรับเหมาแรงงานดังกล่าวมานี้เป็นการต้องห้าม และบุคคลที่กระทำการ เป็นผู้รับเหมา นั้นให้ถือว่าเป็นเพียงตัวแทนหรือคนกลางของนายจ้าง ซึ่งต้องรับผิดชอบต่อคนงานนั้น เสมือนว่านายจ้าง ได้จ้างคนงานนั้น โดยตรง

8) เมื่อมีกรณีที่ไม่เข้าข่ายของกฎข้อบังคับนี้ ให้รัฐมนตรีแรงงานและการจ้างงานพิจารณาออกคำสั่งที่เหมาะสมว่า การรับเหมาแรงงานจะอนุญาตให้มีขึ้น ได้หรือไม่ โดยวิเคราะห์ถึงสภาพการณ์เป็นกรณี ๆ ไป และโดยพิจารณาถึงความจำเป็นของกิจการของนายจ้าง และสิทธิของคนงานที่เกี่ยวข้อง ในกรณีดังกล่าว รัฐมนตรีอาจกำหนดเงื่อนไขและข้อจำกัดเพื่อเป็นประกันการคุ้มครองและสวัสดิการของคนงาน ¹

จะเห็นได้ว่าประเทศสิงคโปร์ และฟิลิปปินส์ ได้กำหนดบทบัญญัติป้องกันการหลีกเลี่ยงกฎหมายในเรื่องของการจ้างเหมาไว้เป็นอย่างดี ที่สมควรจะนำมาปรับใช้กับลักษณะการจ้างงานเหมา ในประเทศไทย ที่เป็นอยู่ในปัจจุบันนี้ได้

3.2 การใช้แรงงานทั่วไป

กฎหมายคุ้มครองแรงงานในปัจจุบันนี้ ได้กำหนดกฎเกณฑ์การใช้แรงงานโดยทั่ว ๆ ไปไว้ดังนี้คือ

¹ เรื่องเดิม,

3.2.1 กำหนดเวลาทำงานปกติและเวลาพัก

กำหนดเวลาทำงานปกติ นายจ้างมีหน้าที่จะต้องกำหนดเวลาทำงานปกติให้แก่ลูกจ้าง ไม่เกินกว่ากำหนดเวลาดังนี้ คือ

- งานขนส่ง ไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง
- งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง ไม่เกินสัปดาห์ละ 42 ชั่วโมง
- งานอุตสาหกรรม ไม่เกินสัปดาห์ละ 48 ชั่วโมง
- งานพาณิชยกรรม หรืองานอย่างอื่น ไม่เกินสัปดาห์ละ 54 ชั่วโมง

การกำหนดเวลาพัก กฎหมายกำหนดให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างได้มีเวลาพัก ไม่น้อยกว่าวันละชั่วโมงหลังจากที่ลูกจ้างได้ทำงานมาแล้ว ไม่เกิน 5 ชั่วโมง แต่นายจ้างอาจจะตกลงกับลูกจ้างให้มีเวลาพักหลายครั้งก็ได้ แต่ครั้งหนึ่ง ๆ จะต้องมีการกำหนดเวลาพัก ไม่น้อยกว่าครั้งละ 20 นาทีและเมื่อรวมเวลาพักหลาย ๆ ครั้ง เข้าด้วยกันแล้ว ก็จะต้องไม่น้อยกว่าวันละ 1 ชั่วโมง

แต่สำหรับงานที่มีลักษณะต้องทำติดต่อกันไปหยุดไม่ได้หรือเป็นงานฉุกเฉิน นายจ้างอาจจะหาความตกลงกับลูกจ้างว่า ไม่มีกำหนดเวลาพักก็ได้ ถ้าลูกจ้างยินยอมนายจ้างก็ไม่ต้องกำหนดเวลาพักให้

เรื่องกำหนดเวลาทำงานปกติในแต่ละวันนี้ นายจ้าง ลูกจ้าง และเจ้าหน้าที่ ส่วนใหญ่ต่างมีความเห็นสอดคล้องกันว่า ควรจะกำหนดให้ทำได้ไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง ไม่รวมเวลาพัก

ส่วนกำหนดเวลาพักนั้น ทั้งนายจ้าง ลูกจ้าง และเจ้าหน้าที่ ส่วนใหญ่เห็นว่าเหมาะสมแล้ว

ซึ่งผู้วิจัยเห็นด้วยว่า เรื่องกำหนดเวลาทำงานปกติ และเวลาพักตามที่กฎหมายกำหนดไว้ในปัจจุบันนี้เหมาะสมแล้ว นายจ้างก็สามารถที่จะปฏิบัติตามได้ โดยดูจากผลการวิจัยที่ผ่านมา พบว่านายจ้างมีการปฏิบัติตามในเรื่องนี้ค่อนข้างมาก และลูกจ้างผู้รับสิทธิเองก็พอใจตามนี้ ซึ่งบทบัญญัติในเรื่องนี้ก็ไม่ได้แตกต่างจากบทบัญญัติของประเทศอื่น ๆ เท่าไรนัก เช่น

มาเลเซีย กำหนดไว้ว่าคนงานจะต้องไม่ทำงาน 5 ชั่วโมงติดต่อกัน โดยไม่มีเวลาพัก ทั้งนี้เวลาพักต้องไม่น้อยกว่า 30 นาที และต้องไม่ทำงานมากกว่าวันละ 8 ชั่วโมง หรือไม่เกินวันละ 10 ชั่วโมง โดยรวมเวลาพักด้วย และไม่เกินสัปดาห์ละ 48 ชั่วโมง นอกจากนี้ยังกำหนดว่า

1) คนงานที่ทำงานที่มีลักษณะต่อเนื่อง โดยทำงาน 8 ชั่วโมงติดต่อกัน ให้รวมเวลาพักไม่ต่ำกว่า 45 นาทีไว้ในเวลา 8 ชั่วโมงนี้ด้วย เพื่อเป็นเวลาให้เขาได้รับประทานอาหาร และ

2) ในกรณีที่ในสัญญาจ้างงาน ระหว่าง นายจ้างและลูกจ้าง กำหนดว่าชั่วโมงทำงานในบางวัน อาจไม่ถึง 8 ชั่วโมง ซึ่งทำให้ชั่วโมงทำงานต่อสัปดาห์ไม่ถึงจำนวนตามที่กฎหมายกำหนด ในกรณีนี้ ก็ห้ามไม่ให้คนงานทำงานในบางวันมากเกินไปเกินกว่า 9 ชั่วโมง หรือ เกินกว่าสัปดาห์ละ 48 ชั่วโมง

3) กรณีคนงานกะทำงานเกินกว่าวันละ 8 ชั่วโมงในบางวันได้ แต่ต้องไม่เกิน 12 ชั่วโมง หรือมากกว่าสัปดาห์ละ 48 ชั่วโมงในบางสัปดาห์ แต่ชั่วโมงทำงานโดยเฉลี่ย 3 สัปดาห์จะต้องไม่เกินสัปดาห์ละ 48 ชั่วโมง

4) ไม่ว่ากรณีใดๆ ลูกจ้างจะทำงานเกินกว่าวันละ 12 ชั่วโมงไม่ได้ยกเว้นกรณีทำงานในวันหยุดบางกรณีที่เขาเป็น แต่สำหรับลูกจ้างที่ทำงานเป็นชั่วคราว ซึ่งต้องใช้เวลาในการรอคอยนั้นจะไม่นับเวลารอคอยรวมเป็นเวลาทำงานด้วย ¹

เช่นเดียวกับฟิลิปปินส์ ซึ่งกำหนดไว้ว่าชั่วโมงการทำงานปกติของคนงานจะต้องไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง ระยะเวลาพักก็ถือว่าอยู่ในช่วงชั่วโมงทำงานด้วย และนายจ้างจะต้องกำหนดให้มีเวลาพักสำหรับรับประทานอาหาร 60 นาที ²

¹ Law of Malaysia Act 265 Employment Act 1955 (Revised 1981) Section 60 (a) (e)

² Labor Code, Book Three, Conditions of Employment, Art 83-85

อินโดนีเซีย ได้กำหนดห้ามคนงานทำงานเกินวันละ 7 ชั่วโมง หรือสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง หากงานที่ทำเป็นงานต้องท่ากลางคืน หรือ เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือความปลอดภัย จะทำได้ไม่เกินวันละ 6 ชั่วโมง หรือ สัปดาห์ละ 35 ชั่วโมง หากทำงานติดต่อกันนาน 4 ชั่วโมง จะต้องใช้เวลาพักครึ่งชั่วโมง โดยไม่ถือเอาเวลาพักเป็นเวลาทำงานด้วย 1

แต่ระบุ ในกำหนดเวลาทำงานปกติไว้ค่อนข้างสูงคือ ไม่ให้คนงานกะทำงานเกินกว่าสัปดาห์ละ 56 ชั่วโมง หรือเกินวันละ 12 ชั่วโมง 2

3.2.2 วันหยุด นายจ้างมีหน้าที่ต้องจัดให้ลูกจ้าง ได้มีวันหยุดพักผ่อนประจำปี

- วันหยุดประจำสัปดาห์ ต้องจัดให้ลูกจ้าง ได้มีวันหยุดประจำสัปดาห์ไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 1 วัน จะเป็นวันใดก็ได้ตามความตกลงกัน แต่จะต้องมีระยะห่างกันไม่เกิน 6 วัน ถ้าวันหยุดประจำสัปดาห์ไม่แน่นอนว่าเป็นวันใด นายจ้างต้องปิดประกาศกำหนดวันหยุดประจำสัปดาห์ให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 3 วัน พร้อมทั้งแจ้งให้พนักงานตรวจแรงงานทราบภายใน 7 วัน นับแต่วันที่ประกาศด้วย

- แต่งงานบางประเภท เช่น งานโรงแรม งานขนส่ง งานในป่า งานในที่ทุรกันดาร งานขับเพลิง งานประมง ฯลฯ นายจ้างกับลูกจ้างอาจจะตกลงกันล่วงหน้าให้สะสมและเลื่อน ไปหยุดเมื่อใดก็ได้ แต่จะต้องไม่เกิน 4 สัปดาห์ติดต่อกัน

- วันหยุดตามประเพณี ให้มีวันหยุดประเพณี ปีละ ไม่น้อยกว่า 13 วัน จะเป็นวันใดบ้างก็ได้ แต่จะต้องมีวันแรงงานแห่งชาติ 1 วัน (1 พฤษภาคม) และปัจจุบันนี้ได้ขอความร่วมมือให้กำหนดวันหยุดสงกรานต์ไว้เป็นวันหยุดประเพณี ปีละ 3 วันด้วย ถ้าวันหยุดประเพณีตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ให้เลื่อนไปหยุดในวันทำงานถัดไป

1 ACT NO.1 OF 1951, TO BRING LABOUR ACT NO.12 OF 1948 OF THE REPUBLIC OF INDONESIA INTO OPERATION THROUGH OUT INDONESIA.

2 THE LABOUR ENACTMENT, 1954 section 10 NEGARA BRHUNEI DARRUSSALEAM, Art.10.

- วันหยุดพักผ่อนประจำปี นายจ้างต้องกำหนดให้ลูกจ้างซึ่งทำงานมาครบ 1 ปีแล้ว (นับรวมวันหยุด วันลาและวันที่นายจ้างสั่งให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง) ได้หยุดพักผ่อนประจำปีไม่น้อยกว่า 6 วันทำงานต่อปี แต่จะตกลงกันล่วงหน้าสะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีไปหยุดในปีอื่นก็ได้

วันหยุดประจำสัปดาห์ที่กำหนดไว้ในกฎหมายไทยปัจจุบันนี้ เช่นเดียวกับกฎหมายของประเทศอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็น อินโดนีเซีย มาเลเซีย ฟิลิปปินส์หรือบรูไนและ เมื่อพิจารณาถึงความเหมาะสมในการบังคับใช้ก็เห็นว่าเหมาะสมดีแล้ว นายจ้างและลูกจ้าง ตลอดจนเจ้าหน้าที่ต่างก็เห็นว่า ความที่กฎหมายกำหนดไว้ในปัจจุบันนี้เหมาะสมดีแล้ว และนายจ้างส่วนใหญ่กับปฏิบัติเรื่องนี้ถูกต้องตามกฎหมาย ลูกจ้างต่างได้รับการคุ้มครองในเรื่องนี้ดีและเป็นที่พอใจ

สำหรับวันหยุดประเพณีแต่ละประเทศ ต่างก็กำหนดจำนวนวันหยุดอยู่ในเกณฑ์ที่ใกล้เคียงกับของประเทศไทยแต่มาเลเซียและบรูไนจะ ได้กำหนดวันที่บังคับให้ต้องหยุดไว้ด้วย ซึ่งส่วนใหญ่กำหนดวันหยุดประเพณีนี้ จะเป็นวันที่มีความสำคัญทางศาสนา ประเทศชาติหรือวันเกิดของประมุข

ในเรื่องที่วันหยุดประเพณี ตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ประเทศมาเลเซีย กำหนดไว้โดยชัดเจนว่า ถ้าวันหยุดที่บังคับไว้ 4 วัน คือ วันชาติ, วันเกิด ของ Yang di-Pertuan Agong, วันเกิด ของ Ruler หรือ Yang di-Pertua Negeri, วันแรงงานแห่งชาติ ไปตรงกับวันหยุดพักผ่อนของคณงาน คณงานจะได้เลื่อนไปหยุดในวันก่อนไปแทนโดยคณงานได้รับค่าจ้างด้วย และกฎหมายยังได้กำหนด ให้มีวันหยุดสำหรับคณงาน ได้ปีละ 10 วันโดยรวม 4 วันดังกล่าวแล้วนี้ด้วย อีก 6 วัน ให้นายจ้างกับลูกจ้างตกลงกำหนดกันเองว่าจะ เป็นวันใดโดยประกาศให้ทราบตั้งแต่ต้นปี หากวันหยุดใน 10 วันนี้ตรงกับช่วงคณงานลาคลอด ลาป่วย หรือ ลาพักผ่อนประจำปีหรือในช่วงพักงาน เพราะเหตุผลภาวะชั่วคราว จะได้รับวันอื่นเป็นวันหยุดทดแทนโดยได้รับค่าจ้าง ¹

¹ Law of Malaysia, Op cit., Section 60 (d)

ซึ่งตรงกับ การสำรวจความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 ฝ่าย ที่ส่วนใหญ่ต่าง เห็นว่าควร ได้หยุดชด เชย โดย ได้รับค่าจ้าง เพื่อความเป็นธรรม

ในเรื่องวันหยุดพักผ่อนประจำปี บราซิลว่า มีนายจ้าง ซึ่งเป็นกลุ่ม ตัวอย่างปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายน้อยมาก เพียง ร้อยละ 21.15 เท่านั้น ทั้ง 7 ที่วันหยุดพักผ่อนประจำปีตามกฎหมายของประเทศไทย กำหนดไว้เพียง ปีละ ไม่น้อยกว่า 6 วันทำงานเท่านั้น ในขณะที่ อินโดนีเซีย กำหนดไว้สูงที่สุดถึง 3 เดือน ดังนี้คือ

1) คนงานที่ทำงานให้นายจ้างคนเดียว หรือหลายคนในหน่วยงานหนึ่ง จะ ได้รับอนุญาตให้ลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้สูงสุด 2 สัปดาห์ หรือ 12 วันทำงานในแต่ละปีโดย ได้รับค่าจ้าง

2) คนงานที่ทำงานมาแล้ว 6 ปีติดต่อกัน โดยทำงานให้นายจ้างคนเดียวหรือหลายคนก็ตาม ในหน่วยงานหนึ่ง จะ ได้รับอนุญาตให้หยุดพักผ่อนได้ 3 เดือน ¹

และมาเลเซีย ได้กำหนดจำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปีไว้ โดยคำนึงถึงอายุการทำงานกับนายจ้างมาแล้ว เช่นเดียวกับอินโดนีเซีย ทั้งนี้ คือ

คนงานมีสิทธิ ได้รับการลาหยุดประจำปีโดย ได้รับค่าจ้าง ดังนี้

8 วัน สำหรับคนงานที่ทำงานติดต่อกัน 12 เดือน กับ นายจ้างคนเดียวแต่ไม่ถึง 2 ปี

12 วัน สำหรับคนงานที่ทำงานติดต่อกัน 2 ปีกับนายจ้างคนเดียวแต่ไม่ถึง 5 ปี

16 วัน สำหรับคนงานที่ทำงานติดต่อกัน 5 ปี ขึ้นไป กับนายจ้างคนเดียว

¹ Act No.1 Of 1951, Op. cit, Art 14

ในกรณีคนงานทำงานกับนายจ้างคนหนึ่งไม่ถึง 1 ปี เขามีสิทธิได้รับค่าลาพักผ่อนลดลงบางส่วน หากคำนวณแล้วได้สิทธิ 1 วันครึ่งจะได้รับสิทธิเพียง 1 วันแทนแต่หากคนงานลาหยุดมากกว่าร้อยละ 10 ของวันทำงานในระยะเวลา 1 ปี โดยไม่มีเหตุอันควรจะไม่ได้รับสิทธิลาพักผ่อนประจำปี¹

ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง เรื่องจำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปีส่วนใหญ่ทั้ง 3 ฝ่าย เห็นว่าตามที่กำหนดไว้ในปัจจุบันนี้ดีแล้ว มีบ้างที่เห็นควรเพิ่มโดยเฉพาะฝ่ายเจ้าหน้าที่ที่มีความเห็นว่าจะควรกำหนดไว้ โดยพิจารณาความอายุการทำงานของลูกจ้าง ถ้าลูกจ้างทำงานมานานควรมีวันหยุดมากขึ้น แต่ฝ่ายลูกจ้าง ซึ่งจะเป็นผู้รับประโยชน์จากการหยุดพักผ่อนประจำปี กลับมีความเห็นว่าจะควรเพิ่มให้มากขึ้นเพียงร้อยละ 6.65 เท่านั้น ทั้งนี้ จากผลการวิจัยปรากฏว่า ตามที่กฎหมายกำหนดไว้เพียงไม่น้อยกว่าปีละ 6 วันทำงาน ลูกจ้างเป็นจำนวนมากก็ยังไม่ได้รับสิทธิตามนั้น ลูกจ้างจึงมีความประสงค์แต่เพียงจะให้ได้รับสิทธิตามที่กฎหมายกำหนดเอาไว้ก็พอเพียงแล้ว ซึ่งเรื่องนี้เป็นเครื่องชี้ให้เห็นความต้องการของลูกจ้าง ที่ต้องการได้เพียงแค่สิทธิตามกฎหมายเท่านั้น

สำหรับประเภทลูกจ้างที่ควรจะได้รับ สิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีนั้น ฝ่ายลูกจ้างส่วนใหญ่ เห็นว่าควรให้ลูกจ้างทุกคน มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี แต่ฝ่ายนายจ้าง และพนักงานเจ้าหน้าที่ ส่วนใหญ่เห็นว่าจะจะเป็นสิทธิของลูกจ้างที่ทำงานมาครบ 1 ปีแล้วเท่านั้น คือ ควรนำเอาอายุการทำงานของลูกจ้างมาพิจารณาประกอบด้วยนั่นเอง

3.2.3 วันลา กฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องอนุญาตให้ลูกจ้างลาสำหรับกรณีต่อไปนี้ คือ

- ลาป่วย ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วย ได้ปีหนึ่งไม่เกิน 30 วันทำงาน ถ้าลาเกิน 3 วันขึ้นไป นายจ้างจะให้แสดงใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งก็ได้ แต่ถ้าไม่มีลูกจ้างก็ชี้แจงให้นายจ้างทราบได้ และถ้านายจ้างจัดแพทย์ไว้ให้แล้ว แพทย์ที่จะเป็นผู้ออกใบรับรองให้ก็ควรที่จะเป็นแพทย์ที่นายจ้างจัดไว้ให้ แต่ถ้าไม่อาจให้แพทย์นั้นตรวจได้ ก็ชี้แจงให้นายจ้างทราบได้ และได้รับค่าจ้างเต็มตามปกติตลอดระยะเวลาที่ลาป่วย (แต่ไม่เกิน 30 วัน)

¹ Law of Malaysia, Op cit, Sec. 60 E.

- ลาคลอด ลูกจ้างที่เป็นหญิงมีครรภ์ มีสิทธิลาเพื่อ
การคลอดบุตร ได้ไม่เกิน 60 วัน (เพิ่มจากวันลาป่วย) โดยไม่ได้รับค่าจ้าง
และถ้าทำงานมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 180 วัน มีสิทธิได้รับค่าจ้าง เท่าเวลาที่ลา
ตามอัตราที่ได้รับอยู่ แต่ไม่เกินสามสิบวัน

และถ้ายังไม่สามารถทำงานได้เนื่องจากการคลอด มีสิทธิขอลา
ต่อได้อีก 30 วัน โดยไม่ได้รับค่าจ้าง

- ลารับราชการทหาร นายจ้างต้องอนุญาตให้ลูกจ้างลาไปเพื่อ
รับราชการทหาร เมื่อถูกเรียกพลเพื่อตรวจสอบเพื่อฝึกวิชาทหาร หรือ เพื่อ
ทดลองความพร้อม โดยจะต้องจ่ายค่าจ้างให้เต็มตามปกติปีละ ไม่เกิน
60 วัน

ในเรื่องการลาป่วยนี้ ส่วนใหญ่ลูกจ้างประมาณครึ่งหนึ่งเท่านั้น
ที่ได้รับสิทธิตามที่กฎหมายกำหนดไว้ ทั้งเรื่องจำนวนวันลาป่วยและการได้รับ
ค่าจ้างในระหว่างลาป่วย ซึ่งส่วนใหญ่ที่ปฏิบัติถูกต้องนั้นก็คือ สถานประกอบการ
ขนาดใหญ่ ส่วนสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็กนั้น มักจะไม่
ได้กำหนดวันลาป่วยไว้ให้ ใครป่วยจริงก็ให้ลา ไปตามที่ป่วย จะเป็นกี่วันก็แล้ว
แต่ที่เป็นจริง ซึ่งจำนวนวันลาป่วยที่กฎหมายกำหนดไว้ในปัจจุบันนี้ ส่วนใหญ่
เห็นว่าเหมาะสมดีแล้ว ผู้วิจัยก็เห็นว่าเหมาะสมดีแล้ว เพราะของไทยกำหนด
ให้เป็นสิทธิของลูกจ้างทุกคนที่จะลาป่วย โดยได้รับค่าจ้าง ได้เลย โดยไม่ต้อง
คำนึงถึงอายุการทำงานกับนายจ้างดังเช่น ประเทศมาเลเซีย กำหนดไว้ว่า

ลูกจ้างสามารถลาป่วย โดยได้รับค่าจ้าง ได้ในกรณี

- 1) แพทย์ซึ่งนายจ้างจัด ไว้ให้เป็นผู้รับรองว่าป่วยจริง
- 2) ในกรณีไม่มีแพทย์ที่นายจ้างจัด ไว้ให้ หรืออยู่ห่างจากแพทย์
ที่นายจ้างจัด ไว้ให้ สามารถให้แพทย์ที่มีใบประกอบโรคศิลป์หรือแพทย์ของรัฐ
เป็นผู้ตรวจรับรอง ได้

นอกจากนี้ ลูกจ้างจะต้อง

- (1) ได้รับการจ่ายค่าจ้างให้ปีละ 14 วัน หากคนงานนั้นทำงาน
ไม่ถึง 2 ปี

(2) ได้รับการจ่ายค่าจ้างให้ปีละ 18 วัน หากคนงานนั้นทำงานมากกว่า 2 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี

(3) ได้รับการจ่ายค่าจ้าง ให้ปีละ 22 วัน หากทำงาน 5 ปีขึ้นไป

ทั้งนี้ในกรณีไม่ต้องพักที่โรงพยาบาล

สำหรับกรณีต้องพักที่โรงพยาบาลตามแพทย์สั่ง ให้ได้รับค่าจ้างได้ปีละ 60 วัน ทั้งนี้ หากคนงานได้ใช้สิทธิลาป่วย โดยได้รับค่าจ้างตามที่กล่าวข้างต้นแล้ว ในกรณีเจ็บป่วยต้องพักในโรงพยาบาล วันที่ได้รับ 60 วันนั้นจะต้องถูกหักลดลง ไปตามส่วน

หากคนงานขาดงาน โดยมีใบรับรองแพทย์ หรือมิได้แจ้งให้นายจ้างทราบ ถือว่าลูกจ้างนั้นขาดงานโดยไม่มีเหตุผลสมควร และไม่ได้รับอนุญาตจากนายจ้าง¹

ส่วนเรื่องการลากิจนั้น ตามกฎหมายไทย ในปัจจุบันมิได้กำหนดไว้ แต่ถึงแม้กฎหมายจะไม่ได้กำหนด ตามความเป็นจริงที่สำรวจพบว่า ส่วนใหญ่นายจ้างอนุญาต ให้ลูกจ้างลากิจได้ตามความจำเป็น และเมื่อสอบถามความเห็นเกี่ยวกับการกำหนดวันลากิจ ไว้ในกฎหมาย ทั้งนายจ้าง ลูกจ้างและเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ไม่เห็นความจำเป็น ต้องกำหนดไว้ ควรปล่อยให้เป็นเรื่องที่นายจ้างกับลูกจ้างจะหาความตกลงกันเองอย่างในปัจจุบันนี้ดีกว่า

3.3 ค่าตอบแทนในการทำงาน กฎหมายได้กำหนดให้ความคุ้มครอง เรื่องค่าตอบแทนในการทำงานที่เหมาะสมและเป็นธรรม ไว้ดังนี้ คือ

ค่าจ้าง ซึ่งหมายถึง เงินหรือเงินและสิ่งของที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง เป็นการตอบแทนการทำงาน ในเวลาทำงานปกติของวันทำงานหรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ และหมายความรวมถึง เงินหรือเงินและสิ่งของที่จ่ายให้ในวันหยุดซึ่งลูกจ้าง ไม่ได้ทำงานและในวันลาด้วย ทั้งนี้ไม่ว่าจะกำหนดคำนวณหรือจ่ายเป็นการตอบแทนในวิธีอย่างไร และไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร

¹ Ibid, Sec. 60 F

โดยนายจ้าง จะกำหนดอัตราค่าจ้าง ไว้ในอัตราเท่าใดก็ได้ตามแต่จะตกลงกัน แต่ถ้างานมีลักษณะ คุณภาพและปริมาณอย่างเดียวกัน ต้องจ่ายค่าจ้างให้ในอัตราที่เท่ากัน และจะจ่ายค่าจ้างที่เป็นตัวเงินน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย ไม่ได้ เว้นแต่ได้แจ้งให้ลูกจ้างทราบเป็นหนังสือตั้งแต่แรกแล้วว่าภายในระยะเวลาทดลองงาน ที่ไม่เกินกว่า 60 วันจะจ่ายค่าจ้างให้ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้าง เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานให้ลูกจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ (นอกจากลูกจ้างรายวัน รายชั่วโมง และตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย) วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปีวันลาป่วย วันลาเจ็บราชการทหาร และในระหว่างที่ลูกจ้าง เดินทางในวันหยุด ไปปฏิบัติหน้าที่ในสถานที่อื่น ต้องจ่ายค่าจ้างในวันหยุดแก่ลูกจ้าง ไม่น้อยกว่าค่าจ้างในวันทำงานปกติด้วย

ในกรณีที่เลิกจ้าง โดยลูกจ้างมิได้กระทำความผิดตามที่กฎหมายกำหนดไว้ นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้เท่ากับจำนวนวันที่กำหนดเป็นวันพักผ่อนประจำปี

ค่าล่วงเวลา ถ้านายจ้างให้ลูกจ้างทำงานเกินกำหนดเวลาทำงานปกติที่กำหนดไว้ นายจ้างจะต้องจ่ายค่าล่วง เวลาให้ไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของค่าจ้างตามจำนวนชั่วโมงที่ทำงาน แต่ถ้าเป็นการทำงานเกินกว่ากำหนดเวลาทำงานปกติในวันหยุด จะต้องจ่ายค่าล่วง เวลาในอัตราที่ไม่น้อยกว่าสามเท่าของค่าจ้างตามจำนวนชั่วโมงที่ทำงาน แต่ถ้านายจ้างกับลูกจ้างกำหนดจ่ายค่าล่วง เวลาเกินไว้สูงกว่านี้ ก็ให้เป็นไปตามที่ตกลงกัน

สำหรับลูกจ้างบางประเภท คือ ลูกจ้างซึ่งทำงานในตำแหน่งที่มีอำนาจทำการแทนนายจ้างในเรื่องการจ้าง ลูกค่าจ้าง วินิจฉัยข้อร้องทุกข์ ให้ความเห็นจ ลงโทษ เลิกจ้าง และลูกจ้าง ที่ทำงานในงานชบวนการจัดการรถไฟ งานขนส่ง งานเปิดบิคุประคูนน้ำ งานอ่านระดับน้ำ งานเฝ้าสถานที่และงานนอกสถานที่ ซึ่ง ไม่อาจกำหนดเวลาทำงานแน่นอน ได้จะ ไม่มีสิทธิ ได้รับค่าล่วง เวลาตามที่กฎหมายกำหนด ไว้แม้จะทำงานเกินกว่ากำหนดเวลาปกติก็ตาม และในระหว่างการ เดินทาง ไปปฏิบัติหน้าที่ในสถานที่อื่น ลูกจ้างจะ ไม่มีสิทธิ ได้รับค่าล่วง เวลา เว้นแต่จะมีข้อตกลงให้นายจ้างจ่ายให้ การทำงานที่เกินกว่ากำหนดเวลาทำงานปกติที่กำหนดไว้ในงานที่มีลักษณะต้องทำติดต่อกันไปหยุดไม่ได้ ถ้าหยุดแล้วจะก่อให้เกิดความเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉิน

ให้ทำงาน เกินกำหนดเวลาทำงานปกติได้เท่าที่จำเป็น แต่การทำงานเกินกำหนดเวลาทำงานปกติ เพื่อประโยชน์แก่การผลิต การจำหน่าย การบริการ จะต้องได้รับอนุญาตจากอธิบดีกรมแรงงานก่อน จึงจะทำงานเกินกว่ากำหนดเวลาปกติได้เท่าที่จำเป็น

ค่าทำงานในวันหยุด นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานตามกำหนดเวลาทำงานปกติในวันซึ่ง เป็นวันหยุดงานของลูกจ้าง นายจ้างจะต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง ไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของค่าจ้างปกติตามจำนวนชั่วโมงที่ทำงาน ถ้าเป็นลูกจ้างที่ไม่ได้รับค่าจ้างในวันหยุด จะต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้ไม่น้อยกว่าสองเท่าของค่าจ้างตามปกติ ตามจำนวนชั่วโมงที่ทำงาน แต่ถ้ากำหนดจ่ายกันไว้สูงกว่าอัตราที่กฎหมายกำหนด ก็ให้เป็นไปตามที่ตกลงกันไว้

ลูกจ้างที่ทำงานในตำแหน่ง ซึ่งมีอำนาจทำการแทนนายจ้างในการจ่ายค่าจ้าง วินิจฉัยข้อร้องทุกข์ ให้บำเหน็จ ลงโทษ เลิกจ้าง จะไม่มีสิทธิได้รับค่าทำงานในวันหยุดตามที่กฎหมายกำหนดไว้ เว้นแต่นายจ้างจะตกลงจ่ายให้เอง

การทำงานในวันหยุดนั้น สำหรับงานที่มีลักษณะจะต้องทำติดต่อกันไปหากหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉินจะหยุดมิได้ นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้เท่าที่จำเป็น งานกิจการโรงแรม สถานมหรสพ งานขนส่ง ร้านอาหาร ร้านขายเครื่องคั้ม สโมสร และสมาคมก็ให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้ แต่ถ้าเพื่อประโยชน์แก่การผลิต การจำหน่าย การบริการ จะให้ทำงานในวันหยุดเท่าที่จำเป็นได้ เมื่อได้รับอนุญาต และได้รับอนุญาตจากอธิบดีกรมแรงงานแล้ว ในการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานนั้น นายจ้างจะนำหนี้อื่นมาหักจากค่าจ้างไม่ได้

3.3.1 จากการสำรวจข้อมูล ในสถานประกอบการที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เห็นได้ว่าการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้แก่ลูกจ้างในสถานประกอบการเหล่านี้ ส่วนใหญ่ยังไม่ถูกต้องตามกฎหมาย ไม่ว่าจะเป็นการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา หรือค่าทำงานในวันหยุด อัตราที่จ่ายให้ยังต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องการจ่ายค่าจ้างให้ตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายกำหนดไว้ ปรากฏว่าสถานประกอบการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งสามขนาดยังจ่ายค่าจ้างให้ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายกำหนดไว้มาก แม้แต่ในสถานประกอบการขนาดใหญ่ ซึ่งส่วนมากจะปฏิบัติตาม

กฎหมายในเรื่องอื่นว แต่ก็ยังปฏิบัติผิดในเรื่องการจ่ายค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดไว้ในกฎหมาย และที่น่าเป็นห่วงที่สุดคือการที่สำรวจพบว่า ในสถานประกอบการขนาดเล็กยังมีลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างเพียงวันละ 10 บาท โดยฝ่ายลูกจ้าง เป็นผู้ให้ข้อมูล แต่ฝ่ายนายจ้าง ในสถานประกอบการขนาดเล็ก ให้ข้อมูลเกี่ยวกับค่าจ้างต่ำสุดในแต่ละวันในอัตราที่ใกล้เคียงกัน คือวันละ 12 บาท ดังนั้น จึง เชื่อได้ว่า ในปัจจุบันนี้ยังมีลูกจ้าง ในงานอุตสาหกรรม ได้รับค่าจ้างวันละประมาณ 10 บาทเศษ ซึ่งให้เห็นว่านายจ้างขาดความรับผิดชอบในหน้าที่ตามกฎหมาย และขาดจิตสำนึกที่เป็นธรรมในฐานะที่เป็นมนุษย์ด้วยกันอยู่มากที่สุด เพราะนายจ้างน่าจะ ได้คิดว่าลาพัง เงินเพียงแค่นี้จะยังชีพอยู่ได้ หรือในสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบันนี้ ในขณะที่ลูกจ้างอีกกลุ่มหนึ่ง ซึ่งมีอำนาจต่อรอง ในทางสังคม ทางการเมือง และการศึกษาที่สูงกว่ากำลังเรียกร้องขอให้ปรับอัตราค่าจ้างให้สูงกว่าวันละ 78 บาท ลูกจ้างเหล่านี้รู้หรือไม่ ว่า ผู้ที่ใช้แรงงานเช่นเดียวกับเขา แต่มีอำนาจในการต่อรองที่ต่ำกว่ามากนั้น ยังคง ได้รับค่าจ้างเพียงแค่วันละประมาณ 10 บาทเศษเท่านั้น

ดังนั้น เมื่อถามถึงความเห็นของลูกจ้าง เกี่ยวกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดที่กำหนดไว้ว่า เหมาะสมหรือไม่ กลุ่มตัวอย่างฝ่ายลูกจ้างส่วนใหญ่จึงตอบว่า เหมาะสมดีแล้ว เพราะ เขาคงคิดแล้วว่า เท่าที่กฎหมายกำหนดไว้ในปัจจุบันนี้ ก็ยังไม่ได้รับความที่กฎหมายกำหนดไว้เลย ถ้ายังกำหนดให้สูงขึ้นไปอีก แล้วเขาจะได้รับหรือ เขาอาจจะต้องแบกภาระเพิ่มขึ้นคือ ค่าครองชีพจะสูงขึ้นเนื่องจากราคาสินค้า เครื่องอุปโภคบริโภค จะต้องสูงขึ้นตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่สูงขึ้น แต่ค่าจ้างจริงๆ ที่ลูกจ้างได้รับหรือจะ เรียกว่าค่าจ้าง ในตลาดแรงงาน ไม่ได้ขึ้นตาม ไปด้วย ผลก็คือลูกจ้างจะได้รับความลำบาก เศร้าร้อนเพิ่มมากขึ้นนั่นเอง ดังนั้น การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำทุกปีจึง เป็นเรื่องที่จะต้องใคร่ครวญให้คิดว่า สมควรที่จะปรับขึ้นกันทุกปีหรือไม่ กลไกอย่างอื่นที่จะประกอบกับกฎหมายนี้พร้อมและสมบูรณ์เพียงไร เช่น ความสามารถในการจ่ายของนายจ้าง เท่ากันทุกคนแล้วหรือยัง เจ้าหน้าที่มีความสามารถในการตรวจตราให้มีการปฏิบัติตามกฎหมาย ได้ครบถ้วนแล้วหรือ ราคาสินค้าสามารถควบคุม ได้หรือยัง

การจ่ายค่าตอบแทนในการทำงาน เป็นเรื่องที่น่าายจ้างจะต้องเสียประโยชน์ จึง เป็นธรรมคาอยู่เองที่กลุ่มตัวอย่างฝ่ายนายจ้างส่วนใหญ่จะต้องเห็นว่า อัตราค่าตอบแทนการทำงานที่กำหนดไว้ในปัจจุบันนี้ เหมาะสมดีแล้ว มีนายจ้างที่มีความยุติธรรมเพียงไม่กี่รายที่มีความเห็นว่า ควรเพิ่มอัตราการจ่ายค่าตอบแทนให้สูงขึ้นกว่า ในปัจจุบันแต่ก็ เป็น ไป ได้ที่นายจ้างผู้ตอบเช่นนี้

จะเป็นผู้ที่อยู่ในฐานะผู้จัดการ หัวหน้าแผนก หัวหน้าฝ่าย ฯลฯ ซึ่งมีได้เป็นเจ้าของกิจการนั้น โดยตรงจึงมิได้คำนึงถึงผลประโยชน์มากเท่าผู้เป็นเจ้าของ และปรากฏว่ายังมีนายจ้างที่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนเป็นที่ตั้งอยู่จำนวนไม่น้อย ที่มีความเห็นว่า ควรลดอัตราค่าจ้างค่าตอบแทนการทำงานให้ต่ำกว่าในปัจจุบันนี้อีก เพื่อที่ตนจะ ได้รับประโยชน์ให้มากที่สุด แต่จ่ายให้น้อยที่สุด

เรื่องหลักเกณฑ์ในการจ่ายค่าตอบแทนต่าง ๆ นั้น ตามกฎหมายของ ไทยกำหนดไว้ เหมาะสมและคล้ายคลึงกับของประเทศอื่น ๆ อยู่แล้ว ยกเว้นประเทศมาเลเซียที่กำหนดให้จ่ายค่าล่วง เวลาในวันหยุดไม่น้อยกว่า 4 เท่าครึ่งของอัตราชั่วโมงทำงานปกติ เศษของชั่วโมงคิดเป็น 1 ชั่วโมง¹

3.3.2 นิยามศัพท์ของคำว่า "ค่าจ้าง" ตามกฎหมายไทยในปัจจุบันนี้ ยังกำหนดไว้ไม่ชัดเจนทำให้เกิดปัญหาในการตีความว่าเงินหรือผลประโยชน์อย่างอื่น จะถือว่าเป็นค่าจ้างด้วยหรือไม่ จากการศึกษาพบัญญัติของประเทศในกลุ่มอาเซียนด้วยกันบางประเทศ เห็นว่าบัญญัติในเรื่องนี้ไว้ค่อนข้างชัดเจนดี เช่น

อินโดนีเซีย กำหนดไว้ว่าค่าจ้างหมายถึงสิ่งซึ่งคนงาน ได้รับเป็นค่าตอบแทนจากนายจ้าง สำหรับการงานหรือบริการที่คนงาน ได้ทำ โดยค่าตอบแทนนั้นจะต้องอยู่ในรูปของเงิน โดยมีจำนวนตามที่ ได้ตกลงกัน หรือกฎหมายกำหนด และจ่ายให้ตามข้อตกลงการจ้างงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยรวมถึงค่าเบี้ยเลี้ยงที่ให้แกคนงานและครอบครัวเขาด้วย²

ฟิลิปปินส์ กำหนดว่า "ค่าจ้าง" หมายถึง ค่าตอบแทนหรือรายได้อื่นที่กำหนดในรูปของเงิน ไม่ว่าจะจ่ายค่าเวลา ความงาน ความขึ้นของงาน เป็นต้น ที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง ภายใต้สัญญาการจ้างงาน หรือ

¹ Laws of Malaysia Act 265 Op. cit., 60 (D)

² Government Regulation No.8 of 1981 On The Protection of Wages, The President of the Republic of Indonesia, Article 1.

จ่ายให้เป็นค่าตอบแทนการบริการที่ลูกจ้างทำให้ ทั้งนี้จะต้องมีลักษณะยุติธรรม และเหมาะสม โดยรัฐมนตรีแรงงานเป็นผู้กำหนด ¹

บรูไน กำหนดไว้ว่า "ค่าจ้าง" หมายถึงจำนวนเงินค่าตอบแทนทั้งหมดที่จ่ายให้แก่คนงานสำหรับงานที่ได้ทำตามข้อตกลง หรือสัญญา โดยรวม เบี้ยเลี้ยง (allowance) ซึ่งจ่ายให้กับคนงานตามสัญญาการจ้าง ซึ่งอาจจ่ายให้เป็นระยะ ๆ หรือจ่ายให้เมื่อเสร็จงานเป็นขั้น ๆ ก็ได้ แต่จะไม่รวม

- 1) ค่าล่วงเวลา (Overtime Payment)
- 2) การได้รับเงินพิเศษ (Bonus Payment)
- 3) ค่าเบี้ยเลี้ยงการเดินทางหรือค่าอาหาร
- 4) การได้รับเงินเพิ่มเนื่องจากการทำงานบางอย่าง
- 5) ค่าที่พักหรือค่าอาหาร เชื้อเพลิง ไฟฟ้า หรือน้ำ หรือการรักษาพยาบาล ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกหรือบริการ นอกเหนือจากที่กำหนดในราชกิจจานุเบกษา
- 6) เงินช่วยเหลือ ซึ่งนายจ้างเป็นผู้จ่ายเองให้แก่กองทุนบำนาญ หรือกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
- 7) ค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทาง
- 8) เงินที่จ่ายให้แก่คนงาน เพื่อชดใช้ค่าใช้จ่ายพิเศษซึ่งคนงานจ่ายไปเนื่องจากสภาพการจ้าง
- 9) เงินรางวัล ที่จ่ายให้ต่อการปฏิบัติงาน หรือการลาออกจากงาน ²

มาเลเซีย กำหนดไว้ว่า ค่าจ้างหมายถึง ค่าตอบแทนทั้งหมดที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างสำหรับการทำงานที่ลูกจ้าง ได้ทำตามสัญญาแต่ ไม่รวม

- 1) ค่าที่พักหรือค่าอาหาร เชื้อเพลิง แสงสว่างหรือน้ำ หรือการรักษาพยาบาล
- 2) เงินช่วยเหลือที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง เพื่อเป็นกองทุนบำนาญ เงินสำรองเลี้ยงชีพ แผนการเกษียณอายุ ตลอดจนแผนต่าง ๆ ที่เป็นผลประโยชน์หรือสวัสดิการแก่คนงาน

¹ Labor Code of Philippines, Op cit, Art.97 (F)

² The Labour Enactment, Op cit, Section 2

- 3) เบี้ยเลี้ยงการเดินทาง
- 4) จำนวนเงินที่จ่ายให้แก่ลูกจ้าง เพื่อชดใช้ค่าเสียหายที่ลูกจ้างจ่ายไปเนื่องจากสภาพของงาน
- 5) เงินที่จ่ายให้เนื่องจากการทำงานหรือออกจากงาน
- 6) เงินรางวัลประจำปี ที่จ่ายให้ออกเหนือจากสัญญาจ้างงาน ¹

ดังนั้น นิยามศัพท์ค่าจ้างของไทย จึงควรจะกำหนดไว้ให้ชัดเจน โดยกฎหมายว่าหมายรวมถึง เงินประเภทใด และ ไม่รวมเงินประเภทใดบ้าง

3.3.3 การหักหนี้จากการจ่ายค่าจ้าง ก็เป็นอีกปัญหาหนึ่งที่เกิดขึ้นเสมอว่า หนี้ลักษณะใดหักจากการจ่ายค่าจ้าง ได้ หนี้ใดหัก ไม่ได้ เพราะบทบัญญัติของกฎหมายไทย ในปัจจุบัน มิได้กำหนด ไว้โดยชัดเจนว่า หนี้ประเภทใดบ้างที่หัก ได้หรือหัก ไม่ได้ ดังนั้น จึงควรจะกำหนด ไว้ให้ชัดเจนว่าหนี้ใดหักจากการจ่ายค่าจ้าง ได้ จะหัก ได้กรณีใดบ้าง ดัง เช่น

มาเลเซีย ได้กำหนด ไว้ว่า การหักค่าจ้างจะกระทำไม่ได้ เว้นแต่กรณีต่อไปนี้

1) เป็นการชอรั้ง โดยลายลักษณ์อักษรของลูกจ้างเอง ให้หักค่าจ้าง เข้าสหภาพแรงงานหรือสมาคม ไม่ว่าจะ เป็น ค่าลงทะเบียน ค่าธรรมเนียมการสมัครก็ตาม

2) การหักเงินเดือนเนื่องจากความผิด ของนายจ้างที่จ่ายเงินให้เกินกว่าควร ได้รับ ทั้งนี้จะหัก ได้เฉพาะ 3 เดือน ก่อนหน้าที่จะมีการจ่ายค่าจ้างที่ถูกต้อง

3) หักค่าเสียหายจากลูกจ้าง ในกรณีที่ฝ่ายลูกจ้างยกเลิกสัญญาก่อน หรือลูกจ้างขาดงานเกิน 2 วัน โดยไม่มีเหตุผลเพียงพอ หรือหักค่าจ้างที่ลูกจ้าง เบิกล่วงหน้า ไป โดย ไม่มีการคักคอก เบี้ย

4) การหักค่าจ้าง โดยกฎหมายให้อำนาจไว้

5) หักค่าจ้าง โดยความเห็นชอบของอธิบดีให้กระทำได้

เพื่อ

¹ Laws of Malaysia Act 265, Op. cit., 2

- เข้าร่วมในแผนการเกษียณอายุ เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สวัสดิการลูกจ้าง ซึ่งเป็นโครงการที่เป็นประโยชน์ หรือเป็นสวัสดิการแก่ลูกจ้าง

- ค่าเช่าที่พัก ค่าบริการ ค่าอาหาร ที่นายจ้างจัดให้ตามที่ลูกจ้างขอให้จัด หรือภายใต้สัญญาการจ้างงาน

6) ทักค่าจ้าง ในกรณีลูกจ้างซื้อของ ในร้านค้าสหกรณ์ในโรงงาน และลูกจ้างยินยอมให้หักจากค่าจ้างได้

ทั้งนี้ การหักค่าจ้างจะต้องไม่เกินร้อยละ 50 ของค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับในแต่ละเดือน ¹

บทบัญญัติ กำหนดไว้ว่า นายจ้างจะต้อง ไม่กำหนดให้ซื้อคคกลงหรือสัญญาจ้างงาน มีเงื่อนไขให้หักค่าจ้างที่จ่ายให้คนงาน ไปใช้ในค่านสถานที่หรือบุคคล หากซื้อคคกลงหรือสัญญาจ้างมีลักษณะ เช่นนี้ ถือเป็น โฆษ

นายจ้างจะหักค่าจ้างใด ๆ จากคนงานนอกเหนือจากที่กำหนด ในพระราชบัญญัติหรือกฎหมาย ไม่ได้

1) การหักค่าจ้างเป็นความยินยอมของคนงาน โดยเขียนไว้เป็นลายลักษณ์อักษร ให้หักตามแผนการเกษียณอายุ ซึ่งเป็นแผนที่ถูกค้องตามกฎหมาย และได้รับความเห็นชอบจากกรรมการ

2) การหักค่าจ้างโดยคนงานได้ทำหนังสือยินยอมเพื่อให้มีการส่ง เงิน ไปให้ครอบครัวของคนงาน

3) การหักค่าจ้างซึ่งจ่ายให้คนงานมาก เกิน ไปอันเนื่องมาจากความผิดของคนงานเอง ทั้งนี้จะหักได้เฉพาะระหว่าง 3 เดือนที่ผ่านมาเท่านั้น

¹ Ibid., 24

4) การหักค่าจ้างเพื่อชดเชยค่าจ้างที่เบิกล่วงหน้าไป
 คลอดจนการหักค่าจ้างสำหรับค่าใช้จ่ายของคนงาน หรือผู้อยู่ในอุปการะใน
 โรงพยาบาล

5) การหักค่าจ้างสำหรับสินค้าและบริการ (รวมถึงที่
 หักอาศัย) ที่นายจ้างจัดให้เพื่อเป็นประโยชน์แก่คนงาน และได้รับความยิน
 ยอมจากคนงานแล้ว รวมทั้งได้รับความเห็นชอบจากกรรมการด้วย

6) ด้วยความยินยอมของคนงาน และด้วยความเห็น
 ชอบของกรรมการ สามารถหักค่าจ้างเพื่อชดเชยค่าเสียหายของสินค้าที่
 คนงานนั้นรับผิดชอบดูแล หากความเสียหายนั้นเกิดจากการปล่อยปละละเลย
 ของคนงานเอง

การหักค่าจ้างทั้งหมดตามข้อกำหนดนี้ ในแต่ละเดือน
 จะต้องไม่เกินร้อยละ 50 ของค่าจ้างที่คนงาน ได้รับในช่วงนั้น

ห้ามนายจ้างหักค่าจ้างสำหรับการเบิกค่าจ้างล่วงหน้า
 ในลักษณะชักส่วน มีคอกเบี้ย หรือในลักษณะใกล้เคียงกันนี้ ¹

ฟิลิปปินส์ ห้ามนายจ้าง ในนามของตัวเองหรือในนาม
 ของบุคคลอื่น หักค่าจ้างของลูกจ้าง ยกเว้น

- 1) เป็นความยินยอมของลูกจ้างที่ให้หักเป็นค่าเบี่ย
 ประกันชดใช้ ให้นายจ้างซึ่งจ่ายให้ไปก่อน
- 2) เพื่อเป็นค่าธรรมเนียมเกี่ยวกับสหภาพแรงงาน
- 3) ในกรณีที่ถูกหมายให้อ่านานายจ้างหักค่าจ้างของ
 ลูกจ้างได้ในเฉพาะกรณี

และยังห้ามนายจ้าง เรียกให้คนงานวางมัดจำสำหรับ
 ชดใช้ความเสียหาย หรือการสูญเสียของ เครื่องมือ วัสดุ ที่นายจ้างจัดไว้ให้
 ในเมื่อสามารถหักจากค่าจ้างได้ เว้นแต่ในธุรกิจที่นายจ้างนั้นทำอยู่ ใช้การ
 หักค่าจ้างและการวางมัดจำเป็นแนวปฏิบัติ หรือตามแต่รัฐมนตรีแรงงานจะ
 กำหนดให้ทำได้

¹ The Labour Enactment, Op. cit., Sec.112, 113

บุคคลใดไม่ว่าจะโดยทางตรง หรือทางอ้อมจะกระทำการระงับจำนวนเงินค่าจ้างของลูกจ้าง หรือบังคับลูกจ้างให้ใช้เงินค่าจ้างบางส่วนเพื่อการใดไม่ได้ หากลูกจ้างไม่ยินยอม รวมทั้งนายจ้าง ไม่มีสิทธิหักเงินค่าจ้างไว้เพื่อประกันการทำงาน หรือเพื่อเป็นประโยชน์แก่นายจ้าง ¹

อิน โคนี เซีย มีบทบัญญัติที่เกี่ยวกับการหักค่าจ้าง ดังนี้

การหักเงินจากค่าจ้าง นายจ้างจะกระทำได้เฉพาะเมื่อมีการยินยอมโดยลายลักษณ์อักษรจากคนงาน

นายจ้างสามารถเรียกค่าทดแทนสินค้าที่เสียหายได้หากคนงานเป็นผู้ทำ และจะหักได้ไม่เกินร้อยละ 50 ของค่าจ้างในแต่ละเดือน

กรณีต่อไปนี้สามารถหักจากเงินค่าจ้างได้

1) ค่าเช่าบ้าน ซึ่งมีการเขียนเป็นข้อตกลงไว้ว่านายจ้างเช่าให้คนงาน

2) การจ่ายค่าจ้างให้แก่คนงานล่วงหน้า

ทั้งนี้ การหักนั้นจะต้องหักไม่เกินร้อยละ 50 ของค่าจ้างที่จ่ายให้

และถ้าการจ้างงานยุติลง หนี้สินและค่าเรียกร้องทดแทนต่าง ๆ ที่จะเก็บจากคนงานสามารถหักจากค่าจ้างได้

ถ้านายจ้างสงวนเงินค่าจ้างที่จ่ายให้คนงานไว้ส่วนหนึ่งตามหมายศาลจะสงวนได้ไม่เกินร้อยละ 20 ของค่าจ้างที่จ่ายให้คนงาน

ถ้าค่าจ้างหักไว้เป็นค่ามีค้ำจำ หรือหักเพื่อใช้หนี้จะหักได้ไม่เกินร้อยละ 20 ต่อเดือน

หากนายจ้างล้มละลาย ค่าจ้างของลูกจ้างจะต้องถือเป็นหนี้ลำดับแรกตามกฎหมายว่าด้วยการล้มละลาย

ถ้าคนงานกลายเป็นบุคคลล้มละลายค่าจ้างและค่าตอบแทนที่เป็นผลจากการทำงานจะ ไม่รวมอยู่ในการยึดทรัพย์ด้วย เว้นแต่ศาลจะตัดสิน ซึ่งจะหักได้ไม่เกินร้อยละ 25 ²

¹ Labor Code, Op cit, Art. 113, 114

² Government Regulation No.8, Op cit. Art. 22-28

3.3.4 การจ่ายค่าตอบแทนในการทำงาน (ค่าจ้าง) ให้เมื่อลูกจ้าง ไม่ได้ทำงานในกรณีต่าง ๆ กัน คือ

(1) กรณีเจ็บป่วย ค่าจ้างมีความเห็นสอดคล้องกันของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 ฝ่าย ที่ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าควรจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างที่ลาป่วยเต็มตามปกติ แม้ว่าจะ เป็นฝ่ายที่เสียประโยชน์ เช่น นายจ้าง แสดงให้เห็นว่านายจ้างส่วนใหญ่ยังมีคุณธรรมสูง มีความเห็นอกเห็นใจผู้เจ็บไข้ได้ป่วย เช่นเดียวกับบทบาทหน้าที่ของประเทศต่าง ๆ ก็กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้าง ให้แก่ลูกจ้าง ในวันลาป่วย เช่นกัน

(2) กรณีลาพัก ค่าจ้างสำหรับวันลาพักนั้น ส่วนใหญ่ นายจ้าง เห็นว่า ไม่ควรจ่ายค่าจ้างให้ แต่ก็ยังมีนายจ้างส่วนหนึ่งที่เห็นควรจ่ายค่าจ้าง ให้ สำหรับความเห็นของทางฝ่ายลูกจ้างผู้ได้รับประโยชน์จาก เรื่องนี้ ส่วนใหญ่ต่างมีความเห็นว่า ควรจ่ายค่าจ้างในระหว่างลาพักให้ด้วย

แต่อินโดนีเซีย ได้กำหนดไว้ในกฎหมายว่า ถ้าคนงานหยุดงานเนื่องจาก เหตุต่อไปนี้

- 1) คนงานเองแต่งงาน จ่ายค่าจ้างให้ 2 วัน
- 2) คนงานเข้าสู่สหภาพ จ่ายค่าจ้างให้ 1 วัน
- 3) พิธีรับศีลทางศาสนาคริสต์ จ่ายค่าจ้างให้ 1 วัน
- 4) แต่งงานลูกชาย ลูกสาว จ่ายค่าจ้างให้ 2 วัน
- 5) สามีหรือภรรยา หรือพ่อแม่สามีหรือภรรยา หรือบุตรเสียชีวิต จ่ายค่าจ้างให้ 2 วัน
- 6) บุตรเกิดจ่ายค่าจ้างให้ 1 วัน¹

(3) กรณีลูกจ้าง ไม่ได้ทำงานอันมิใช่ เนื่องมาจากความผิดของลูกจ้าง อาจจะเนื่องมาจาก เหตุสุจริตหรือเพราะความผิดของนายจ้าง นายจ้างส่วนใหญ่เห็นว่าควรจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง เช่นเดียวกับกลุ่มตัวอย่างฝ่ายลูกจ้างและพนักงานเจ้าหน้าที่ ที่เห็นควรจ่ายเงินให้เป็นค่าตอบแทน การขาดรายได้ เช่นเดียวกับกรณีพนักงานระหว่างสอบสวน ถ้าปรากฏว่าลูกจ้าง ไม่ได้กระทำความผิด

¹ Ibid, Art.5

3.4 สวัสดิการ ตามกฎหมายปัจจุบันนี้ ได้กำหนดให้นายจ้าง ต้องจัดสวัสดิการที่จำเป็นขั้นพื้นฐานให้แก่ลูกจ้าง โดยนายจ้างต้อง เป็นผู้ออก ค่าใช้จ่ายแก่ผู้เกี่ยวข้องในเรื่องน้ำสะอาดสำหรับดื่ม ห้องน้ำ ห้องส้วม บัณฑิต ใน การปฐมพยาบาล ห้องรักษาพยาบาล สถานพยาบาล แพทย์ พยาบาล และ ยานพาหนะให้เพียงพอกับจำนวนของลูกจ้าง ในสถานประกอบการของคน

จากการสำรวจสภาพการหางานของสถานประกอบการที่เป็นกลุ่ม ตัวอย่าง เกือบทั้งหมด จัดสวัสดิการให้ลูกจ้างตามที่กฎหมายกำหนดไว้ แต่ไม่ สู้ดีนัก สำหรับสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดไว้ ส่วนมากจะจัด ให้ในเรื่องของที่พักอาศัยและอาหาร ซึ่งจะจัดให้ทั้งสถานประกอบการขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก แต่สถานประกอบการขนาดใหญ่ส่วนมากจะ จัดที่พักแยกให้ลูกจ้างพัก เป็นสัดส่วนต่างหากสภาพพอใช้ ได้ แต่สำหรับสถาน ประการขนาดกลางและขนาดเล็กนั้น ส่วนใหญ่จะจัดที่พักและอาหารให้ เสมือนเป็นการเลี้ยงดูอยู่กับในครอบครัว ไม่ได้จัดแยกให้เป็นสัดส่วนและสภาพ ไม่สู้ดีนัก ซึ่งเรื่องนี้กฎหมายของประเทศบรูไนและอินโดนีเซีย ได้กำหนดให้ นายจ้างมีหน้าที่ต้องจัดที่พักอาศัยให้ลูกจ้าง เป็นสัดส่วนต่างหาก และที่พักอาศัย นั้นจะต้องสะอาดและถูกสุขลักษณะ มีการตรวจตราดูแลโดยสม่ำเสมอ ทั้งจาก นายจ้างและเจ้าหน้าที่ของรัฐ นอกจากนี้ประเทศบรูไนยังกำหนดให้นายจ้าง ต้องรับภาระในการรักษาพยาบาลตัวลูกจ้างและสมาชิกในครอบครัวด้วย

3.5 ความปลอดภัยในการหางาน นอกจากสวัสดิการขั้นพื้นฐาน ที่จำเป็นในการดำรงชีพแล้ว กฎหมายยังกำหนดให้นายจ้างต้องดำเนินการ เพื่อความปลอดภัยในการหางาน โดยกำหนดให้นายจ้างจัดให้มีเครื่องป้องกัน อันตรายสำหรับงานอันอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้างต้อง จัดแพทย์ตรวจร่างกายลูกจ้าง ซึ่งทำงานอันตรายนี้ละ ไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง และต้องจัดให้มีการระบายอากาศ ทางระบายน้ำ และสิ่ง โสโครก แสงสว่าง ทางออกฉุกเฉินในอาคารที่ลูกจ้างทำงาน และดำเนินการตามมาตรฐานความ ปลอดภัยในเรื่องต่าง ๆ คือ

1) งานก่อสร้าง นั่งร้านที่ใช้ในการก่อสร้างต้องเป็น ไป ตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด เช่น นั่งร้านที่สูงกว่า 2 เมตร ต้องมีรั้วกันตก สูงไม่น้อยกว่า 90 เซนติเมตร ต้องจัดให้ลูกจ้างมีหมวกแข็ง รองเท้าพื้นยาง หุ้มส้น งานก่อสร้างที่ใช้ลิฟท์ขนส่งวัสดุชั่วคราว นายจ้างต้องให้วิศวกร โยธา เป็นผู้ออกแบบ และคำนวณโครงสร้างหอลิฟท์และตัวลิฟท์ตามที่กฎหมายกำหนด

และต้องจัดอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยให้แก่ลูกจ้าง ที่ทำงานเกี่ยวข้องกับ ลิฟท์ขนส่งวัสดุชั่วคราว สำหรับงานก่อสร้างที่ใช้บันจัน ก็จะต้องปฏิบัติตาม รายละเอียดลักษณะของบันจันและคู่มือการใช้งานอย่างเคร่งครัด ต้องติดป้ายบอกพิกัดน้ำหนักยกไว้ที่บันจัน ต้องมีการตรวจสอบส่วนประกอบและอุปกรณ์ของบันจันทุก ๆ สามเดือน ฯลฯ นอกจากนี้นายจ้างจะต้องจัดทำรั้วหรือคอกกั้นปิดประกาศ แสดง เขตก่อสร้าง ในบริเวณที่ดำเนินการก่อสร้าง ไว้โดยเปิดเผยตลอดเวลา ณ เขตก่อสร้าง ห้ามลูกจ้าง เข้าพักอาศัยในอาคารที่ ก่อสร้าง และห้ามลูกจ้าง เข้าไปในอาคารที่กำลังก่อสร้างหรือเขตก่อสร้างนอกเวลาทำงาน โดยมีได้รับมอบหมายหรือ ได้รับอนุญาตจากนายจ้าง เป็นค้ำ

2) งานเกี่ยวกับเครื่องจักร นายจ้างและลูกจ้างต้อง ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ว่าด้วยการใช้เครื่องจักร เช่น เครื่องบ่ม หรือถักวัตถุ จะต้องมีการป้องกันมิให้อวัยวะของลูกจ้าง เข้าไปในเครื่องบ่ม ถ้าเป็น เครื่องบ่มที่ใช้พลังงานไฟฟ้า จะต้องมีสวิตช์ 2 ทาง ถ้าเป็นเครื่องจักรอัตโนมัติ สวิตช์ปิดเปิดอัตโนมัติ ต้องให้มีสวิตช์หลักสากล และมีที่ครอบสวิตช์ จะต้องจัดหาเครื่องป้องกันอันตรายส่วนบุคคลให้ลูกจ้าง เช่น หมวกแข็ง ถุงมือยาง แว่นตาลดแสง หน้ากาก เครื่องป้องกันเสียง ฯลฯ

3) การทำงานเกี่ยวกับไฟฟ้า นายจ้างต้องจัดทำแผนผัง วงจรไฟฟ้าทั้งหมดไว้เพื่อตรวจสอบและต้องแก้แผนผังวงจรให้ถูกต้องตรงกับ ความจริงเสมอ สายไฟฟ้าและอุปกรณ์จะต้องเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ และต้องตรวจสอบดูแลให้มีสภาพดีอยู่เสมอ ต้องจัดให้มีป้ายเตือนอันตราย ติดไว้ให้ชัดเจนต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้เกี่ยวกับการใช้สายไฟฟ้า การเดินสาย และเครื่องประกอบการเดินสาย การใช้และติดตั้งระบบการ ป้องกันกระแสไฟฟ้าเกินขนาด การติดตั้งอุปกรณ์ไฟฟ้า การใช้และการต่อ สายดิน การติดตั้งสายล่อฟ้า การใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายจากไฟฟ้า การ ฝึกอบรมลูกจ้างที่ทำงานเกี่ยวกับไฟฟ้า การปฐมพยาบาลผู้ประสบอุบัติเหตุ อันตรายจากไฟฟ้า และการปฏิบัติงานในเวลากลางคืน

4) งานที่เกี่ยวกับภาวะแวดล้อม

- ความร้อนภายในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างทำงานอยู่ จะมีสภาพความร้อนที่ทำให้อุณหภูมิร่างกายลูกจ้าง เกิน 38 องศา

เซลเซียสไม่ได้ จะต้องม้เครื่องป้องกันอันตรายส่วนบุคคล เช่น ชุดแต่งกายป้องกันความร้อน รองเท้า ถุงมือป้องกันความร้อน เป็นต้น

- แสงสว่าง ได้กำหนดมาตรฐานของแสงที่จะใช้ในงานต่าง ๆ ทั้งแก่งานที่ไม่ต้องการความละเอียดจนถึงงานที่ต้องการความละเอียดมาก ๆ ตั้งแต่ 50 ลักซ์ จนถึง 1,000 ลักซ์ ต้องการทางป้องกันมิให้แสงสะท้อนของดวงอาทิตย์ หรือ เครื่องกำเนิดแสงที่มีแสงจ้าส่องเข้าตา ลูกจ้าง ต้องจัดเครื่องป้องกันอันตรายส่วนบุคคล เช่น แว่นตาลดแสง ฯลฯ

- เสียง ได้กำหนดระดับความดังของเสียงในการทำงานไว้ในระดับต่าง ๆ เช่น งานที่ทำไม่เกินวันละ 7 ชั่วโมง ต้องมีระดับเสียงไม่เกิน 90 เดซิเบล ฯลฯ ต้องจัดเครื่องป้องกันอันตรายส่วนบุคคล เช่น ปลั๊กอุดเสียง เครื่องครอบหู ฯลฯ

5) งานที่เกี่ยวกับสารเคมี ได้กำหนดไว้ว่า ในสถานประกอบการที่ทำงานเกี่ยวกับสารเคมี จะมีปริมาณความเข้มข้นของสารเคมีในบรรยากาศเกินกว่าที่กำหนดไม่ได้ และนายจ้างต้องปฏิบัติตามมาตรฐานเกี่ยวกับอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล เช่น ที่รองอากาศสำหรับใช้ครอบจมูกและปากกันสารเคมี ต้องสามารถลดปริมาณความเข้มข้นของสารเคมีมิให้เกินกว่าที่กำหนดให้ ฯลฯ

6) งานประคาน้ำ นายจ้างที่ให้ลูกจ้างทำงานประคาน้ำในน้ำลึก 10-60 เมตร จะต้องจัดให้มีการตรวจสอบสภาพลูกจ้างก่อนทำงานประคาน้ำ การทำงานของลูกจ้างทุกครั้ง ต้องมีหัวหน้าและผู้ช่วยเหลืออยู่ด้วย ต้องจัดให้มีระยะเวลาทำงาน และ เวลาพัก ในขณะที่ทำงานตามที่กฎหมายกำหนด ต้องจัดให้มีอุปกรณ์ค้ำน้ำ และอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลด้วย

7) มาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง สำหรับสถานประกอบการอุตสาหกรรมต่าง ๆ เช่น การผลิต ประกอบ บรรจุ ซ่อม ซ่อมบำรุง เก็บรักษา ฯลฯ ซึ่งวัตถุหรือทรัพย์สิน ฯลฯ ซึ่งมีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป นายจ้างจะต้องจัดให้มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานอย่างน้อยแห่งละหนึ่งคน เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยนี้จะต้องสำเร็จการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป หรือเทียบเท่าสาขา อาชีวอนามัย หรือสาขาอื่นที่มีหลักสูตรเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน

หรือผ่านการศึกษอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน หรือสถาบัน
ที่กรมแรงงานรับรอง หรือปฏิบัติงานเกี่ยวกับความปลอดภัยมาแล้ว ไม่น้อย
กว่า 1 ปี

จะเห็นได้ว่าตามที่กฎหมาย ได้กำหนดมาตรฐานความปลอดภัย
ไว้ในปัจจุบันนี้ มีได้น้อยกว่าประเทศเพื่อนบ้านกลุ่มอาเซียน แต่ก็ยังคง
ปรับปรุงอยู่เรื่อย ๆ ให้ทันกับความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีใหม่ ๆ ใน
ระบบของประเทศอุตสาหกรรมใหม่ เช่น ประเทศไทย

จากการสำรวจข้อมูลในสถานประกอบการพบว่า ยังคงมี
ลูกจ้างประสบอันตรายอยู่ และสาเหตุของการประสบอันตรายส่วนใหญ่เกิด
จากตัวลูกจ้างเอง นายจ้างและลูกจ้างส่วนใหญ่ไม่ทราบบทบัญญัติของกฎหมาย
เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานที่กำหนดหน้าที่ให้ต้องปฏิบัติไว้เลย โดย
เฉพาะอย่างยิ่งบทบัญญัติที่กฎหมายกำหนดให้ มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยใน
การทำงาน นายจ้างและลูกจ้างส่วนใหญ่เข้าใจว่าหมายถึงยาม จึงจำเป็น
อย่างยิ่งที่จะต้องดำเนินการ เผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับเรื่องความปลอดภัย ให้
แพร่หลายมากขึ้นกว่าในปัจจุบันนี้

3.6 การประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน
"การประสบอันตราย" หมายถึง การที่ลูกจ้าง ได้รับอันตรายแก่กายหรือจิต
หรือถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง หรือการป้องกัน
รักษาประโยชน์ให้แก่นายจ้าง และ "การเจ็บป่วย" หมายถึง การที่ลูกจ้าง
เจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ให้แก่นายจ้างด้วยโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะ
หรือสภาพของงาน หรือโรคซึ่งเกิดขึ้นจากการทำงานตามที่กระทรวงมหาด
ไทย ได้กำหนดชนิดของโรคนั้นไว้ เช่น โรคที่เกิดจากพิษของสารตะกั่ว
โรคซิลิโคซิส ฯลฯ เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันเนื่องมาจาก
การทำงาน ให้แก่นายจ้างดังกล่าวมาแล้วนี้ จะมีสิทธิได้รับเงินทดแทนตามที่
กฎหมายกำหนดไว้

เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย นายจ้างจะต้องจัดการ
ปฐมพยาบาลหรือให้การรักษาพยาบาลโดย ไม่ชักช้า และนายจ้างจะต้องรีบ
ดำเนินการแจ้งการประสบอันตรายต่อพนักงาน เงินทดแทน ในท้องที่ที่สำนักงาน
หรือหน่วยงานของนายจ้างตั้งอยู่ภายใน 15 วันนับแต่วันทราบ และลูกจ้าง
จะต้องยื่นคำร้อง เรียก เงินทดแทนต่อพนักงาน เงินทดแทนในท้องที่นั้นด้วย แต่
ถ้าลูกจ้างตายเนื่องจากการทำงาน บิดามารดา ภรรยาหรือสามี บุตรหรือ

ผู้อยู่ในความอุปการะของลูกจ้างต้อง เป็นผู้ยื่นคำร้อง เรียกเงินทดแทน และ ถ้าลูกจ้างตาย เนื่องจากการทำงาน ไปแล้ว 48 ชั่วโมง ยัง ไม่มีทายาทตั้ง กล่าวกว่าแล้ว มาขอจัดการศพ นายจ้างต้อง เป็นผู้จัดการศพของลูกจ้างด้วย

เมื่อมีการแจ้งการประสบอันตราย หรือมีการยื่นคำร้อง เรียกเงิน ทดแทน หรือความปรากฏว่ามีการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือตาย เนื่อง จากการทำงาน พนักงานเงินทดแทนจะตั้งค่าเป็นการสอบสวนโดยไม่ชักช้า แล้วพิจารณาว่า เป็นการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำ งานให้แก่ นายจ้างหรือไม่ เพื่อสั่งให้ นายจ้างจ่าย เงินทดแทนแก่ฝ่ายลูกจ้าง หรือไม่ต้องจ่ายเงินทดแทนแล้วแต่กรณี แต่คู่กรณีมีสิทธิอุทธรณ์ได้ถ้ายังไม่พอใจผลการอุทธรณ์ ก็ยังมีสิทธินำคดีไปสู่ศาลได้

3.6.1 เงินทดแทน ถ้าลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บ ป่วยจากการทำงาน ก็จะมีสิทธิได้รับเงินทดแทนซึ่งประกอบไปด้วย

3.6.1.1 ค่าทดแทน กรณีต่าง ๆ กันขึ้นอยู่กับ ผลของการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย คือ

- ถ้าลูกจ้าง ไม่สามารถทำงาน ได้เกิน 3 วันขึ้น ไป นายจ้างจะต้องจ่ายค่าทดแทนในอัตราร้อยละ 60 ของค่าจ้างรายเดือน ความระยะเวลาที่ไม่สามารถทำงานได้ แต่ไม่เกิน 1 ปี

- ถ้าลูกจ้างสูญเสียอวัยวะในการทำงานไปเพียง บางส่วน นายจ้างจะต้องจ่ายค่าทดแทนให้ในอัตราร้อยละ 60 ของค่าจ้าง รายเดือน มีกำหนดระยะเวลาจ่ายตามประเภทของอวัยวะที่สูญเสียแต่ละ ประเภท แต่รวมแล้วจะต้องไม่เกิน 10 ปี

- ถ้าลูกจ้างทุพพลภาพ นายจ้างจะต้องจ่ายค่าทด แทนให้ในอัตราร้อยละ 60 ของค่าจ้างรายเดือน มีกำหนดระยะเวลาจ่าย 10 ปี

- ถ้าลูกจ้างถึงแก่ความตาย นายจ้างจะต้องจ่าย ค่าทดแทนให้ในอัตราร้อยละ 60 ของค่าจ้างรายเดือน มีกำหนดระยะเวลา จ่าย 5 ปี

3.6.1.2 ค่ารักษาพยาบาล นายจ้างจะต้อง จ่ายค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ในการรักษาพยาบาล เพื่อให้ผลของการประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยบรรเทาหรือหมดสิ้นไป เท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็นแต่ไม่เกิน 3 หมื่นบาท

3.6.1.3 ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพ นายจ้างจะต้องจ่ายค่าใช้จ่ายในการฟื้นฟูผู้พิการ หรือค่าใช้จ่ายที่ใช้ในกระบวนการเวช-ศาสตร์ฟื้นฟู เพื่อให้ผู้ป่วยที่สูญเสียสมรรถภาพในการทำงานกลับคืนดีขึ้น หรือลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนพิการทุพพลภาพ ให้สามารถทำงานที่เหมาะสม ช่วยเหลือตัวเอง ได้ต่อไป ตามที่คณะกรรมการที่ปรึกษาเงินทดแทน เรื่องการฟื้นฟูสมรรถภาพคนงานกำหนดแต่ไม่เกินสองหมื่นบาท

3.6.1.4 ค่าหาสห นายจ้างต้องจ่ายเงินค่าใช้จ่ายในการจัดการศพของลูกจ้าง ให้ในอัตราสามเท่าของค่าจ้างรายเดือน แต่ต้องไม่น้อยกว่า 5,000 บาท และ ไม่เกินกว่า 10,000 บาท

ค่าทดแทนทั้ง 4 ประการที่กล่าวมาแล้ว นายจ้างจะต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างผู้ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย แต่ถ้าลูกจ้างตายจะต้องจ่ายเงินนั้นให้แก่ผู้มีสิทธิคือ บิดามารดา ภรรยา สามี บุตร ซึ่งอายุไม่เกิน 18 ปี หรือกำลังศึกษาอยู่ ทุพพลภาพ จักหันเหโอนไม่สมประกอบ หรือผู้อยู่ในความอุปการะของลูกจ้าง และได้รับความลำบากเดือดร้อนจากการขาดไร้อุปการะจากลูกจ้าง โดยจะต้องจ่ายให้เป็นเงินรายเดือน ๆ ละไม่ต่ำกว่า 1,000 บาท และ ไม่เกินกว่า 6,000 บาท แต่อาจจะตกลงกับนายจ้างขอรับคราวเดียว หรือภายในระยะเวลาอย่างอื่นก็ได้ ถ้านายจ้างยินยอม นายจ้างจะมีสิทธิหักส่วนลด ได้ในอัตรา ไม่เกินร้อยละ 4 ต่อปี และถ้ามีผู้มีสิทธิเกินกว่าหนึ่งคน ให้ผู้มีสิทธิได้รับส่วนแบ่งคนละเท่า ๆ กัน ถ้าผู้มีสิทธิคนใดตาย สมรสใหม่ หรือมีพฤติการณ์การอยู่กินร่วมกันฉันท์สามีภรรยา กับชายหรือหญิงอื่น ให้ส่วนแบ่งของบุคคลดังกล่าว เป็นอันยุติ

แต่นายจ้างจะ ไม่ต้องรับผิดชอบจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้าง เมื่อปรากฏว่า ลูกจ้าง เสพเครื่องของของเมงานไม่สามารถครองสติได้ หรือจงใจให้ตนเองหรือผู้อื่นประสบอันตราย หรือยอมให้ผู้อื่นทำให้ตนประสบอันตราย

3.6.2 กองทุนเงินทดแทน เป็นกองทุนที่มีราย ได้หลักจากเงินสมทบจากฝ่ายนายจ้าง เงินอุดหนุนจากรัฐบาล เงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้อุทิศให้ และราย ได้อื่น เพื่อเป็นหลักประกันในการจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้าง เมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน โดยมีสำนักงานกองทุนเงินทดแทนทำหน้าที่เรียกเก็บเงินสมทบจากนายจ้าง ซึ่งมีลูกจ้างทำงานตั้งแต่ 20 คนขึ้นไป ไม่ว่าจะประกอบกิจการประเภทใด ยกเว้นแต่กิจการที่เกี่ยวกับการ

ประมง เพาะปลุก กิจการโรงเรียนราษฎร์ และรัฐวิสาหกิจ ที่เกี่ยวกับ สาธารณูปโภคหรือสาธารณูปการ โดยจะต้องจ่ายเงินสมทบตามอัตราที่กำหนด สูงค่าตามความเสี่ยงภัยของกิจการที่ประกอบอยู่

เมื่อนายจ้าง ได้จ่ายเงินสมทบให้แก่ กองทุนเงินทดแทนแล้ว ถ้าลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือตาย เนื่องจากการทำงาน นายจ้าง ไม่ต้องจ่ายเงินทดแทน แต่กองทุนเงินทดแทนจะจ่ายให้แทน

เมื่อลูกจ้างประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยจากการทำงานแล้ว ส่วนใหญ่ นายจ้างซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีลูกจ้างประสบอันตราย (ซึ่งมีจำนวน ไม่มาก) ได้ดำเนินการถูกต้องตามกฎหมาย ลูกจ้างได้รับเงินทดแทนตามที่ กฎหมายกำหนด แต่ก็ยังคงมีลูกจ้างในสถานประกอบการทั้ง 3 ขนาด ที่ยังไม่ ได้รับเงินทดแทนตามกฎหมาย คงได้รับแต่ค่ารักษาพยาบาล และค่าทำขวัญ เท่านั้น และพบว่ามีนายจ้างกว่าครึ่ง ที่ยังมีได้ปฏิบัติตามกฎหมายกองทุนเงิน ทดแทน

จากการสอบถามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 ฝ่าย เกี่ยวกับ

1) นิยามศัพท์ของคำว่า "การประสบอันตราย" ผู้ตอบ แบบสอบถามส่วนใหญ่ของทั้ง 3 กลุ่มตัวอย่าง ต่างเห็นว่าการประสบอันตราย ที่จะมีสิทธิ ได้รับเงินทดแทนตามกฎหมายนั้น ควรหมายความรวมถึงการประสบ อันตรายที่เกิดขึ้น ในระหว่างการเดินทางไป และกลับจากที่ทำงานถึงบ้านพัก โดยเส้นทางสายตรง และที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานที่ไม่ใช้หน้าที่โดยตรงของคน ค้าย แม้ฝ่ายนายจ้างซึ่งเป็นฝ่ายเสียประโยชน์ก็มีความเห็นเช่นนี้ แสดงว่า นายจ้างเห็นใจในเรื่อง เกี่ยวกับการเจ็บป่วย หรือมีเดะนั้นก็อาจจะ เป็นเพราะ ว่า นายจ้างต้องส่งเงินสมทบตามกฎหมายเกี่ยวกับกองทุนเงินทดแทนอยู่แล้ว จึงไม่ค่อยรู้สึกว่าตนเอง เสียประโยชน์เท่าใดนัก

2) อัตราและประเภทของ เงินทดแทน นายจ้างและลูกจ้าง ส่วนใหญ่เห็นว่าอัตรา และประเภทของ เงินทดแทนตามที่กำหนดไว้ก็ดีแล้ว แต่ กลุ่มพนักงานเจ้าหน้าที่ มีความเห็นก้ำกึ่งกันต่างกันอยู่เพียง 1 รายเท่านั้น (6:5) ที่เห็นว่าควรเพิ่มนั้น เห็นว่าควรเพิ่มอัตราค่าทดแทนอีก เป็น ร้อยละ 70 ถึง 100 และเห็นควรเพิ่มทุกประเภท บางรายยังมีความเห็นว่าควรเพิ่ม ค่าทดแทนอีกบางประเภทขึ้นด้วย คือ กรณีเสียชีวิต สาบสูญ เป็นต้น

3) กองทุนเงินทดแทน การปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับ กองทุนเงินทดแทนยังไม่สมบูรณ์ เพราะนายจ้างกว่าครึ่งของกลุ่มตัวอย่างที่ยังไม่ได้เป็นสมาชิกของสำนักงานกองทุนเงินทดแทน และจากการสัมภาษณ์ กลุ่มนายจ้างและลูกจ้างพบว่า ส่วนใหญ่ยังไม่ค่อยมีความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย กองทุนเงินทดแทน แต่เมื่อผู้สัมภาษณ์ได้อธิบายให้ฟังโดยย่อแล้ว ความความคิดเห็นเกี่ยวกับการบังคับใช้ของกฎหมายกองทุนเงินทดแทน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ของทุกกลุ่มตัวอย่าง เห็นว่าควรใช้บังคับกฎหมายนี้ทั่วราชอาณาจักร และกลุ่มนายจ้างกับกลุ่มพนักงานเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่เห็นว่าควรจะกำหนด ให้ใช้บังคับกับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป แต่กลุ่มลูกจ้าง ส่วนใหญ่กลับต้องการให้ใช้บังคับกับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 20 คนขึ้นไป ซึ่งเป็นความเห็นที่มีได้เป็นคุณแก่ฝ่ายลูกจ้างแต่อย่างไรเลย แสดงให้เห็นว่าลูกจ้างน่าจะยังไม่เข้าใจ เรื่องกฎหมายเกี่ยวกับกองทุนเงินทดแทนดีพอ ทั้ง ๆ ที่ได้ชี้แจงให้ฟังโดยย่อแล้ว ในขณะทำการสัมภาษณ์ ทั้งนี้ อาจจะขึ้นอยู่กับขีดความสามารถในการรับรู้ ประกอบกับพื้นฐานการศึกษาของฝ่าย ลูกจ้าง โดยเฉพาะก่อนเข้าทำงาน จึงทำให้ได้ความเห็นออกมาเช่นนี้

3.7 การเลิกจ้างและเงินชดเชย การเลิกจ้าง หมายถึง การที่ นายจ้างให้ลูกจ้างออกจากงาน ปลดออกจากงาน หรือ ไล่ออกจากงาน โดยที่ลูกจ้างมิได้มีความผิดแต่ประการใด และหมายความรวมถึงกรณีที่นายจ้างไม่ยอมให้ลูกจ้างทำงานเกินเจ็ดวันทำงานติดต่อกัน ไม่ว่าจะมิวันหยุดคืนหรือไม่ก็ตาม โดยไม่จ่ายค่าจ้างให้ และมีเจตนาจะไม่จ้างลูกจ้างนั้นทำงานต่อไป หรือกลับแก้จ้างลูกจ้าง

เมื่อปรากฏว่าเป็นการเลิกจ้างลูกจ้าง นายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างในอัตราที่ไม่น้อยกว่า ค่าจ้างอัตราสุดท้าย 30 วัน สำหรับลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันครบ 120 วันแต่ไม่ถึง 1 ปี, 90 วัน สำหรับลูกจ้างที่ทำงานครบ 1 ปีแต่ไม่ถึง 3 ปี และ 180 วัน สำหรับลูกจ้างที่ทำงานตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป

เว้นแต่

1. เป็นการเลิกจ้างลูกจ้าง เพื่อทำงานอันมีลักษณะเป็น ครั้งคราว เป็นการจร เป็นไปตามฤดูกาล หรือเป็นงานตามโครงการ ซึ่ง นายจ้างและลูกจ้าง ได้ตกลงทำสัญญาจ้าง เป็นหนังสือ โดยมีกำหนดวันเริ่มต้น และวันสิ้นสุดของการจ้าง ไว้และให้หมายความรวมถึงกรณีที่สัญญาจ้างดังกล่าว สิ้นสุดลงแล้วแต่งานยังไม่แล้วเสร็จ หากนายจ้างและลูกจ้างจะตกลงทำสัญญา

จ้างกันอีก ระยะเวลาการจ้างทั้งสิ้นรวมแล้วจะต้อง ไม่เกินระยะเวลาการจ้างตามที่ระบุไว้ในสัญญาจ้างฉบับแรกด้วย

2. ลูกจ้างกระทำความผิดตามกรณีหนึ่งกรณีใด ดังต่อไปนี้

- คือ
- หลงรักค่อหน้าที่ หรือกระทำความผิดอาญา โดยเจตนาแก่นายจ้าง
 - จงใจทำให้นายจ้าง ได้รับความเสียหาย
 - ผ่าฝืนข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงานหรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้างและนายจ้าง ได้คัดค้าน เป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรงนายจ้าง ไม่จำเป็นต้องคัดค้าน
 - ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกัน โดยไม่มีเหตุอันสมควร
 - ประมาทเลินเล่อ เป็นเหตุให้นายจ้าง ได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
 - ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุด ให้จำคุก

ถ้าลูกจ้างไม่ได้ทำติดต่อกัน เพราะนายจ้าง เลิกจ้างก่อนครบกำหนดหนึ่งร้อยยี่สิบวัน โดยนายจ้างมีเจตนาที่จะมิให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินชดเชยดังกล่าวมาแล้ว ไม่ว่าจะนายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานในหน้าที่ใด และมีระยะเวลาการจ้างห่างกันเท่าใดก็ตาม ให้นับระยะเวลาการทำงานครั้งหลังรวมกับระยะเวลาทำงานครั้งก่อน เพื่อประโยชน์ในการจ่ายค่าชดเชยด้วย

3.7.1 การปฏิบัติตามกฎหมาย จากการสอบถามกลุ่มตัวอย่าง เกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมายในเรื่องการเลิกจ้าง และเงินชดเชยนี้ พบว่านายจ้างที่เลิกจ้าง และจ่ายเงินชดเชยให้แก่ลูกจ้างถูกต้องตามกฎหมาย มีเพียงร้อยละ 32.69 และมีจำนวนหนึ่งที่จ่ายให้บ้างแต่ไม่ได้เป็นไปตามกฎหมาย เมื่อสอบถามเกี่ยวกับหน้าที่ในการจ่ายค่าชดเชยของนายจ้าง ลูกจ้างที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวนหนึ่งไม่เคยรู้เรื่องเงินชดเชยเลย และลูกจ้างที่ตอบเรื่องนี้ก็เป็นเพียงลูกจ้างที่ทราบเรื่องการที่นายจ้างเลิกจ้าง และจ่ายเงินชดเชยจากเพื่อนที่ถูกเลิกจ้างหรือคนอื่นเท่านั้น ยังไม่ได้ประสบกับตัวเอง เพราะยังทำงานอยู่กับนายจ้างคนนั้น ในขณะที่สอบถามจึงไม่อาจจะคือคำตอบของฝ่ายลูกจ้างได้แน่นอน เป็นเพียงการฟังมาต่อเท่านั้น คำตอบของกลุ่มตัวอย่างฝ่ายนายจ้างในเรื่องนี้ จึงน่าเชื่อถือว่าเป็นความจริงมากกว่าเพราะเป็นคำตอบที่แสดงให้เห็นถึงการไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายของตนเอง

3.7.2 การทาสัญญาจ้างหลายฉบับ เมื่อสอบถามความเห็นเกี่ยวกับกรณีที่นายจ้างได้ตกลงทาสัญญาจ้างเอาไว้หลายฉบับ โดยแต่ละฉบับกำหนดระยะเวลาการจ้างเอาไว้เป็นการแน่นอน เมื่อเลิกจ้างตามสัญญานั้น ๆ จะถือว่าเป็นการจ้างที่มีกำหนดเวลาจ้างแน่นอนหรือไม่ นายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยหรือไม่ส่วนใหญ่ของกลุ่มตัวอย่างฝ่ายนายจ้างเห็นว่าถือเป็นสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างแน่นอน นายจ้างเลิกจ้างได้โดย ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ในขณะที่ฝ่ายเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่เห็นว่า เป็นการจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างแน่นอน นายจ้างจะก้องจ่ายค่าชดเชยเมื่อเลิกจ้างแต่ฝ่ายลูกจ้างกลับมีความเห็นแตกต่างออกเป็น 2 ฝ่าย อย่างละครึ่ง ซึ่งน่าจะเป็นไปได้ที่ว่าฝ่ายลูกจ้างไม่สู้เข้าใจในคำถามนี้ ทั้ง ๆ ที่ได้พยายามใช้เวลาอธิบายคำถามข้อนี้อยู่นานพอสมควร สำหรับฝ่ายนายจ้างซึ่ง เป็นผู้มีส่วน ได้ส่วน เสียกับคำถามย่อมต้อง เลือกลงคำตอบที่เป็นคุณกับฝ่ายตัวเองมากที่สุดอย่างแน่นอน

3.7.3 การเกษียณอายุ สำหรับความเห็นเกี่ยวกับการเลิกจ้าง เพราะเกษียณอายุ จะถือว่าเป็นการ เลิกจ้างที่นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยหรือไม่ ส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 3 กลุ่ม เห็นว่าเป็นการ เลิกจ้างที่นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยเมื่อเลิกจ้าง

3.7.4 อัตราการจ่ายค่าชดเชย เมื่อสอบถามถึงอัตราการจ่ายค่าชดเชย ส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 3 กลุ่ม เห็นว่าอัตราค่าชดเชยที่กำหนดเอาไว้ในปัจจุบันนี้เหมาะสมดีแล้ว มีผู้ตอบบางรายในกลุ่มนายจ้างและพนักงานเจ้าหน้าที่เห็นควรปรับปรุงอัตราค่าชดเชย โดยกำหนดตามอายุการทำงานของลูกจ้างผู้นั้น

ในเรื่องอัตราและการจ่ายค่าชดเชยนั้น มีกฎหมายของประเทศไทยในขณะนี้เห็นว่าน่าจะนำมาศึกษาประกอบด้วย เพราะนอกจากการจ่ายค่าชดเชยแล้ว กฎหมายยังกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายเงินค่าธรรมเนียมนบริการให้แก่ลูกจ้าง พร้อมทั้งเงินค่าทดแทนกรณีต่าง ๆ ดังนี้ คือ

1) จำนวนเงินชดเชย เมื่อออกจากงานอย่างน้อยต้องจ่าย ดังนี้

ระยะเวลาการทำงานน้อยกว่า 1 ปี	จ่ายค่าจ้าง 1 เดือน
" " 1 ปี แต่ไม่ถึง 2 ปี	" 2 "
" " 2 ปี " 3 ปี	" 3 "
" " 3 ปีขึ้นไป	" 4 "

2) จำนวนเงินค่าธรรมเนียมบริการ อย่างน้อยต้องจ่ายดังนี้

- | | |
|---------------------|---|
| จ่ายค่าจ้าง 1 เดือน | ระยะเวลาบริการ 5 ปี หรือมากกว่าแต่ไม่ถึง 10 ปี |
| จ่ายค่าจ้าง 2 เดือน | ระยะเวลาบริการ 10 ปี หรือมากกว่าแต่ไม่ถึง 15 ปี |
| จ่ายค่าจ้าง 3 เดือน | ระยะเวลาบริการ 15 ปี หรือมากกว่าแต่ไม่ถึง 20 ปี |
| จ่ายค่าจ้าง 4 เดือน | ระยะเวลาบริการ 20 ปี หรือมากกว่าแต่ไม่ถึง 25 ปี |
| | ระยะเวลาบริการ 25 ปีขึ้นไป จ่ายค่าจ้าง 5 เดือน |

3) ค่าทดแทน ประกอบด้วย

- ก) ค่าทดแทนกรณีไม่ได้ใช้วันลาพักผ่อนประจำปี
- ข) ค่าทดแทนในกรณีไม่ได้ใช้การลาพักผ่อนระยะยาว (long leave) ตามที่บริษัทกำหนด
- ค) ค่าใช้จ่ายหรือค่าบริการในการเดินทางของลูกจ้าง และครอบครัวไปยังสถานที่ซึ่งคนงานเริ่มเข้าทำงาน
- ง) กรณีค้าง ๆ ตามแต่คณะกรรมการระงับข้อพิพาท แรงงานกลางหรือภูมิภาคจะกำหนด ¹

¹ Ibid, Art, 14-18

3.7.5 วิธีการเลิกจ้าง เมื่อสอบถามถึงความเห็นเกี่ยวกับวิธีการเลิกจ้างส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 3 ฝ่าย ต่างมีความเห็นสอดคล้องคล่องต่องันว่าการเลิกจ้างนั้น นายจ้างควรที่จะแสดงเจตนาและเหตุผลในการเลิกจ้าง เป็นหนังสือ เช่นเดียวกันกับการเลิกจ้างอื่นเนื่องมาจากเหตุทางเศรษฐกิจ หรือเลิกจ้างลูกจ้างจำนวนมากที่ส่วนใหญ่ต่างก็เห็นว่าควรแจ้งให้เจ้าหน้าที่ทราบก่อน

ซึ่งวิธีการเลิกจ้างนั้นประเทศอื่น ๆ ส่วนใหญ่ก็จะต้องกำหนดถึงวิธีการในการเลิกจ้างเอาไว้ว่า จะต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบและต้องแจ้งให้เจ้าหน้าที่ทราบด้วย ดังนี้คือ

อินโดนีเซีย ใ้กำหนดไว้ดังนี้

1) ผู้ประกอบการ หรือนายจ้างสามารถยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการระดับข้อพิพาทแรงงานภูมิภาคหรือส่วนกลาง ให้คนงานออกจากงานเนื่องจากทำควมผิดมหันต์ได้ดังนี้

- ก. ในการทำสัญญาจ้างงาน คนงานได้ให้ข้อมูลผิด ๆ
- ข. ทิ่มสุรา หรือใช้สารเสพติดในสถานที่ทำงาน
- ค. กระทำการที่ผิดศีลธรรมในสถานที่ทำงาน
- ง. กระทำการที่ผิดกฎหมาย เช่น ขโมย โกง ยักยอก แลกจ่ายสิ่งของต้องห้าม ทั้งในหรือนอกสถานที่ทำงาน
- จ. กระทำทารุณ ลบหลู่ หรือขู่เชิญผู้ประกอบการ หรือครอบครัวผู้ประกอบการ หรือผู้ร่วมงาน
- ฉ. หลอกลวงผู้ประกอบการ หรือผู้ร่วมงานให้รับสิ่งของบางอย่างที่ผิดกฎหมาย
- ช. จงใจทำลายหรือละทิ้งทรัพย์สินสมบัติของที่ทำงานให้ตกอยู่ในอันตราย
- ซ. จงใจทำลายตนเอง หรือละทิ้งเพื่อนร่วมงานให้ตกอยู่ในอันตราย
- ฌ. เบียดเบียนความลับของสถานที่ทำงาน

2) การออกจากงานตาม (1) จะไม่ได้รับเงินชดเชย (dismissal bonus) และค่าธรรมเนียมบริการ (service fee)

3) ในกรณีที่คำร้องขออนุญาตให้คนงานออกจากงานยังไม่ได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการระดับข้อพิพาทแรงงานภูมิภาคหรือส่วนกลางคนงานยังมีสิทธิได้รับค่าจ้างอย่างน้อยร้อยละ 50 จนกว่าจะมีการอนุมัติหรือเป็นเวลาสูงสุด 6 เดือน แม้เรื่องจะยังไม่ได้อนุมัติก็ตาม ¹

ฟิลิปปินส์ ได้กำหนดคุ้มครองการเลิกจ้างไว้ดังนี้

1) นายจ้างจะเลิกจ้างคนงานไม่ได้ เว้นแต่มีเหตุสมควรหรือกฎหมายให้อำนาจให้เลิกจ้างได้ ลูกจ้างซึ่งถูกออกจากงานโดยไม่เป็นธรรมมีสิทธิจะกลับเข้าทำงานใหม่โดยไม่เสียสิทธิอาวุโส และจะต้องได้รับค่าจ้างย้อนหลังทดแทนช่วงที่ถูกออกจากงานไป

2) ระยะเวลาการทดลองงานจะต้องไม่เกิน 6 เดือนนับแต่คนงานเริ่มเข้าทำงาน เว้นแต่อยู่ในข้อตกลงการเป็นช่างฝึกหัด ซึ่งต้องใช้ระยะเวลาานกว่าคนงานที่อยู่ในระยะทดลองงาน อาจถูกเลิกจ้างได้ หากปรากฏว่า คุณสมบัติไม่ครบตามมาตรฐานที่แจ้งแก่นายจ้าง คนงานที่ทำงานต่อไปหลังจากพ้นช่วงทดลองงานแล้ว ถือเป็นคนงานประจำ

3) นายจ้างจะเลิกจ้างได้ในกรณีต่อไปนี้

- ก. หากความผิดร้ายแรงหรือไม่เชื่อฟังระเบียบข้อบังคับที่ออก โดยถูกต้องตามกฎหมายของนายจ้าง หรือผู้แทนเกี่ยวกับการทำงาน
- ข. คนงานละทิ้งหน้าที่
- ค. โงงหรือจงใจไม่ซื่อสัตย์ค่อนนายจ้าง หรือผู้แทนผู้มีอำนาจ
- ง. ขัดขืนต่อบุคคลที่นายจ้างแต่งตั้ง หรือสมาชิกในครอบครัวนายจ้าง
- จ. สาเหตุอื่น ๆ ที่คล้ายคลึง

4) นายจ้างสามารถเลิกจ้างคนงานได้ เนื่องจากต้องการปลดคนงานเพื่อการประหยัด และเพื่อไม่ต้องปิดกิจการ ทั้งนี้จะต้องทำหนังสือแจ้งให้กระทรวงแรงงานทราบอย่างน้อย 1 เดือนก่อนวันที่จะดำเนินการดังกล่าว คนงานที่ถูกปลดออกจะได้รับความเสียหายอย่างน้อย 1 เดือน หรือ

¹ Ibid, Art, 9,13

อย่างน้อยจ่าย 1 เดือน สำหรับแต่ละปีที่ทำงาน แล้วแต่อันใดจะสูงกว่ากันในกรณีที่เลิกจ้างแล้ว สถานประกอบการไม่ได้สูญเสียทางธุรกิจหรือการเงินมาก ค่าเลี้ยงดูที่จ่ายจะต้องเท่ากับ 1 เดือน หรืออย่างน้อย 1 เดือนครึ่ง สำหรับทุกปีที่ทำงาน แล้วแต่อันใดจะสูงกว่า เศษส่วนที่เหลือ 6 เดือน หรือเกินกว่า จะถือเป็น 1 ปี ¹

มาเลเซีย ได้กำหนดเกี่ยวกับการเลิกจ้างไว้ดังนี้ คือ

1) สัญญาจ้างแรงงานแบบระบุเวลาเกินกว่า 1 เดือนหรือสัญญาจ้างทำงานเป็นขั้น ซึ่งต้องใช้เวลากิน 1 เดือน นายจ้างและลูกจ้างจะต้องทำสัญญากันเป็นลายลักษณ์อักษร และจะสิ้นสุดสัญญาเมื่อครบกำหนดเวลาหรือเมื่อทำงานนั้นเสร็จ

2) สัญญาจ้างจะต้องระบุว่า สัญญาจ้างนั้นสามารถยุติได้โดยฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ซึ่งในการบอกเลิกสัญญาจ้างนั้น ฝ่ายที่บอกเลิกจะต้องแจ้งให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบถึงความประสงค์เป็นการล่วงหน้าดังนี้

ก. ระยะเวลาในการแจ้งล่วงหน้า 4 สัปดาห์ หากคนงานนั้นทำงานมาเป็นเวลาไม่เกิน 2 ปี นับถึงวันที่แจ้งการเลิกสัญญา

ข. ระยะเวลาในการแจ้งล่วงหน้า 6 สัปดาห์ หากคนงานนั้นทำงานมาเป็นเวลาไม่เกิน 2 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี

ค. ระยะเวลาในการแจ้งล่วงหน้า 8 สัปดาห์ หากคนงานนั้นทำงานมาเป็นเวลาไม่เกิน 5 ปีขึ้นไป

ทั้งนี้ ในการแจ้งจะต้องกระทำเป็นลายลักษณ์อักษรสำหรับระยะเวลาในการแจ้งจะเป็นเช่นเดียวกันทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง

3) การแจ้งล่วงหน้า จะต้องกระทำเป็นลายลักษณ์อักษรและกระทำได้ทุกวันและเวลา โดยวันซึ่งทำการแจ้งนั้นจะถือรวมอยู่ในระยะเวลาการแจ้งด้วย

¹ Labor Code, Op cit., Art. 280, 282, 283, 284

4) แต่ละฝ่ายที่ทำสัญญาจ้างงานอาจบอกเลิกสัญญา โดยไม่แจ้งล่วงหน้าได้ หรืออาจมีการแจ้งล่วงหน้า แต่ไม่รอจนครบระยะเวลาแจ้งก็ได้ ทั้งนี้จะต้องจ่ายค่าเสียหายในจำนวนที่เท่ากับ จำนวนเงินค่าจ้างที่จ่ายให้แก่คนงานสำหรับช่วงระยะที่จะต้องมีการแจ้งล่วงหน้า หรือสำหรับช่วงเวลาการแจ้งล่วงหน้า

ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งอาจยุติสัญญาจ้าง โดยไม่มีการแจ้งล่วงหน้าหากอีกฝ่ายหนึ่งละเมิดสัญญาโดยจงใจ

5) ในกรณีคนงานกระทำผิดภายหลังการสอบสวน แล้วพบว่าผิดจริง นายจ้างอาจ

- ก. ไล่คนงานออก โดยไม่ต้องแจ้งล่วงหน้า
- ข. ลดระดับคนงานลง
- ค. งดการจ่ายเงินเดือนเป็นระยะเวลาไม่เกิน 1

สัปดาห์

ในกรณีที่มีการสอบสวน นายจ้างสามารถพักงานคนงานได้ไม่เกิน 2 สัปดาห์ แต่จะต้องจ่ายค่าจ้างให้เขาครึ่งหนึ่งของค่าจ้างที่เขาได้รับในช่วงดังกล่าว และหากไม่ปรากฏว่าลูกจ้างกระทำผิด นายจ้างจะต้องส่งลูกจ้างคืนกลับเข้าทำงานที่เดิมรวมทั้งจ่ายค่าจ้างที่ระงับไว้ให้เต็มจำนวนด้วย

ลูกจ้างสามารถยุติสัญญาจ้างได้ โดยไม่ต้องแจ้งล่วงหน้าหากลูกจ้างหรือบุคคลที่อยู่ในอุปการะตกอยู่ในอันตราย ไม่ว่าจะจากโรค หรือ ความรุนแรงใด ๆ อันเนื่องมาจากงานที่ให้ทำ ซึ่ง ไม่ได้รวมอยู่ในสัญญาจ้างให้ทำงานนั้น

6) หากนายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้าง ถือว่านายจ้างเป็นผู้ละเมิดสัญญาจ้างงาน

ลูกจ้างจะต้องถูกถือว่าทำผิดสัญญาจ้างหากเขาหยุดงาน 2 วันติดต่อกันโดยมิได้มีการบอกกล่าวล่วงหน้ากับนายจ้าง เว้นแต่เขาจะมีข้อแก้ตัวสมควรและพยายามที่จะแจ้งให้นายจ้างทราบในโอกาสแรกที่หยุดงานดังกล่าว 1

3.8 การคุ้มครองแรงงานหญิงและเด็ก

ในปัจจุบันค่าครองชีพสูง ฐานะทางเศรษฐกิจแต่ละครอบครัวยังต่ำ อยู่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในครอบครัวของผู้ที่ใช้แรงงานยิ่งลำบาก จนอาจจะถึงขั้นที่เรียกได้ว่าผิดเคือง ลำพังการหาเงินของผู้ชายอย่างเดียวยังไม่เพียงพอแก่การหาเลี้ยงครอบครัว หญิงซึ่งเป็นแม่บ้านและเด็ก ๆ จึงต้องออกช่วยทำงานหาเงินมาจุนเจือครอบครัว ทั้ง ๆ ที่ต่างก็มีความเห็นว่า ผู้หญิงและเด็กยังไม่ควรจะเข้ามาสู่ตลาดแรงงาน (Labour Market) เพราะการที่หญิงต้องออกมาทำงานนอกบ้านด้วย ทำให้ครอบครัวขาดคนที่จะดูแลความเรียบร้อยในบ้าน เลี้ยงดูและอบรมสั่งสอนบุตร ทำให้ครอบครัวมุ่งเพียงกระจัดกระจาย ต้องไปกันคนละทาง โอกาสที่จะอยู่พร้อมหน้ากันเป็นไปได้ยาก ความสัมพันธ์ในครอบครัว ไม่ดี เกิดถูกทอดทิ้ง ให้อยู่กับเพื่อน หรืออยู่ตามลำพัง เพราะบิดามารดาต้องออกไปทำงาน ซึ่งอาจจะได้รับอันตรายที่มีอยู่โดยทั่วไป บางครั้งอาจถึงแก่ชีวิตได้ นอกจากนี้เด็กยังขาดความอบอุ่น ขาดการอบรมสั่งสอนจากบิดามารดา ทำให้เกิดปัญหาเด็กกระทำความผิด สำหรับตัวหญิงที่ทำงานเองก็อาจทำให้เกิดอันตรายขึ้นได้ ทั้งจากลักษณะงาน และการเดินทาง ไปและกลับระหว่างบ้านพักและที่ทำงาน

การใช้แรงงานเด็ก ในขณะที่เด็กยังอายุน้อยอยู่นั้น ก่อให้เกิดผลเสียหลายประการ เช่น อาจทำให้ร่างกายเสื่อมโทรม สุขภาพไม่ดีขาดโอกาสในการศึกษาเล่าเรียน ซึ่งอาจจะก่อให้เกิดปัญหาสังคมขึ้นมาได้

แต่เมื่อไม่อาจหลีกเลี่ยงการใช้แรงงานหญิงและเด็กได้ ก็จำเป็นต้องมีมาตรการในการให้ความคุ้มครองแรงงานหญิงและเด็ก โดยรัฐได้ตราเป็นกฎหมาย กำหนดให้ความคุ้มครองแรงงานแก่แรงงานหญิงและเด็ก ไว้เป็นพิเศษดังนี้คือ

¹ Laws of Malaysia Act 265, 10-15

1. ห้ามใช้ลูกจ้างหญิงทำงานอันตราย เช่น งานนั่งร้าน สูง 10 เมตรขึ้นไป งานทำความสะอาดเครื่องจักร เครื่องยนต์ขณะที่เครื่องนั้นกำลังทำงาน ฯลฯ
2. ห้ามใช้ลูกจ้างหญิงทำงานหนัก เช่น ยกของเกิน 30 กิโลกรัม
3. ห้ามใช้ลูกจ้างหญิงซึ่งอายุต่ำกว่า 18 ปี และยังมีได้สมรสทำงานในบางสถานที่ คือ สโมสรราตรี สถานเต้นรำ สถานขายสุรา สถานอาบอบนวด และโรงแรม
4. ห้ามใช้ลูกจ้างหญิงทำงาน ในระหว่างเวลา 24.00-06.00 น. เว้นแต่งานที่ต้องทำติดต่อกันไป หรือ งานกะ หรืองานที่ต้องทำในเวลานั้น
5. ลูกจ้างหญิงมีสิทธิขอให้นายจ้างพิจารณา เปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่การงานให้เป็นการชั่วคราว ไม่ว่าจะก่อนคลอดหรือหลังคลอดก็ตาม ถ้ามีใบรับรองแพทย์มาแสดงว่า ไม่อาจทำงานเดิมได้
6. ห้ามรับเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่า 12 ปี เป็นลูกจ้าง
7. ถ้ารับเด็กอายุ 12 ปี แต่ไม่ถึง 15 ปีทำงาน จะต้องเป็นงานที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด เช่น งานส่งหนังสือพิมพ์ งานรับใช้ เกี่ยวกับการกีฬา งานเก็บดอกไม้ เป็นต้น ถ้าจะให้ทำงานอย่างอื่นจะต้องได้รับอนุญาตจากพนักงานออกใบอนุญาตเสียก่อน
8. ห้ามให้ลูกจ้างเด็กอายุ 12 ปี แต่ไม่ถึง 15 ปีทำงาน ระหว่างเวลา 22.00-06.00 น. เว้นแต่งานเกี่ยวกับการแสดง แต่ต้องได้รับการพักผ่อนพอสมควร
9. ห้ามให้ลูกจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี ทำงานในวันหยุด
10. ห้ามให้เด็กอายุ 15 ปี แต่ไม่ถึง 18 ปีทำงานอันตราย เช่น งานไต่คีน ไต้หน้า งานขนส่ง วัตถุเคมี วัตถุมีพิษ วัตถุระเบิด วัตถุไวไฟ งานทำความสะอาดเครื่องจักร หรือเครื่องยนต์ขณะที่เครื่องนั้นกำลังทำงาน ฯลฯ

และอัตราค่าจ้างสำหรับชายและหญิง จะต้องเท่าเทียมกันด้วย

แต่จากการสำรวจข้อมูลที่ผ่านมาพบว่า การ ใช้แรงงานหญิงและเด็กยังไม่ถูกต้องตามกฎหมายอยู่หลายเรื่อง ดังนี้

3.8.1 แรงงานหญิง ลูกจ้างหญิง ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง ประมาณ ร้อยละ 47.78 ของกลุ่มตัวอย่างฝ่ายลูกจ้าง มีทั้งลูกจ้างหญิงที่ยังเป็น โสดและสมรสแล้ว ลูกจ้างหญิงถึงแม้จะสมรสแล้ว ก็ยังต้องทำงานหา

เลี้ยงครอบครัวด้วย เพราะถึงแม้จะสมรสแล้ว และอยู่ร่วมกัน กับคู่สมรสถึงร้อยละ 87.84 แต่คู่สมรสก็มีรายได้ไม่ค่อยสูงมากนัก คือ อยู่ระหว่างอัตราวันละตั้งแต่ 50 บาทถึง 200 บาท และตำแหน่งงานของคู่สมรส ส่วนใหญ่ก็คือคนงาน และยังมีภาระหน้าที่ในการเลี้ยงดู และให้การศึกษาแก่บุตรอีกอย่างน้อย 1-3 คน เพราะจากการสำรวจบุตรของลูกจ้างจะอยู่ในช่วงอายุ 1-19 ปี ซึ่งเป็นวัยที่กำลังศึกษาเล่าเรียนอยู่มากที่สุด นอกจากภาระเลี้ยงดูให้การศึกษาแก่บุตรแล้ว ปรากฏว่า ยังมีภาระที่จะต้องเลี้ยงดูบุคคลอื่น เช่น บิดามารดาอีก อย่างน้อย 2 คน จึงเห็นได้ว่า ความจำเป็นทางครอบครัว ผลักดันให้หญิงจำเป็นต้องออกมาทำงาน แม้ว่างานที่หญิงทำ จะมีตำแหน่งไม่ค่อยสูงนัก คือ ส่วนใหญ่ลูกจ้างหญิงจะมีตำแหน่งเป็นคนงาน ซึ่งมีรายได้ไม่ค่อยสูงและค่าจ้างรายวันของหญิง เมื่อเทียบกับชายแล้วปรากฏว่า ลูกจ้างหญิงยังคงได้รับค่าแรงต่ำกว่าชาย ทั้งผลการวิจัยที่ได้เสนอมาแล้ว หญิงก็ยังจำเป็นต้องทำงานอยู่ เพราะฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัว ทำให้หญิงจำเป็นต้องเข้าสู่ตลาดแรงงาน ในขณะที่แรงงานหญิงยังเป็นที่ต้องการของนายจ้างอยู่ เพราะ จากการสำรวจความคิดเห็นของนายจ้างที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง พบว่า นายจ้างเห็นว่า แรงงานหญิงยังมีความสำคัญ และจำเป็นในตลาดแรงงาน เพราะงานบางอย่างต้องอาศัยความละเอียดในการทำงาน ซึ่งผู้หญิงจะทำงานได้ละเอียดกว่าชาย พึงพิถีพิถันกว่าชาย เช่น งานเกี่ยวกับเอกสารถ้าหญิงทำจะได้ผลงานที่ดี ละเอียดและหญิงปกครองง่าย ไม่ค่อยมีปัญหาในการทำงานมากนัก แม้จะมีปัญหาในการทำงานบ้าง เช่น ทำงานหนักไม่ได้ เช่น ชายที่ทำงานประเภทเดียวกัน ทั้งครุฑ ลาดลอก มีปัญหาทางครอบครัวหรือปัญหาจากจิตใจบ้างก็ตาม นายจ้างก็ยังยินดีที่จะจ้างหญิงทำงานอยู่ แต่ถึงแม้ว่านายจ้างจะเห็นความสำคัญของแรงงานหญิง จ้างหญิงทำงานก็มิได้ให้ความสำคัญคุ้มครองแก่แรงงานหญิงอย่างเต็มที่และถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนดไว้ เพราะจากการสำรวจข้อมูลที่ผ่านมาพบว่า นายจ้างยังปฏิบัติ ไม่ถูกต้องเกี่ยวกับเรื่องค่าจ้าง ฯ ดังนี้

การลาดลอกของลูกจ้างหญิงมีครุฑ นายจ้าง ในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็ก ไม่ยอมให้ลูกจ้างหญิงลาดลอก โดยอ้างว่า อายุการทำงานยังน้อยอยู่ ซึ่งตามบทบัญญัติของกฎหมาย มิได้กำหนดถึงอายุการทำงานเข้ามามีส่วนในการจะพิจารณาถึงสิทธิลาดลอกเลย กล่าวคือ ลูกจ้างหญิงมีครุฑทุกคนมีสิทธิลาดลอกได้ แม้ว่าจะเพิ่งเข้าทำงานวันแรก คือ สิทธิเกิดขึ้นที่เมื่อเริ่มมีความสัมพันธ์ฉันท์นายจ้างและลูกจ้าง แต่นายจ้างไม่เข้าใจกฎหมายหรืออาจจะแก่งเล็งไม่เข้าใจ เพราะรู้ว่าลูกจ้างไม่รู้สิทธิก็เป็นได้ จึงไม่ยอมให้ลูกจ้างลา โดยอ้างเอาอายุการทำงานน้อยมาเป็นเหตุผล เมื่อลูกจ้างจะลา

คลอด ลูกจ้างจะต้องลาออกจากงานไปเลย คลอดเสร็จเรียบร้อยแล้ว จึงจะกลับมาทำงานใหม่ หรือนายจ้างบางรายอนุญาตให้ ลูกจ้างลาคลอดได้ แต่ไม่จ่ายค่าจ้างให้ มีที่ปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายก็แค่เฉพาะในสถานประกอบการขนาดใหญ่เท่านั้น

เรื่องกำหนดเวลาทำงานของหญิงตามที่กฎหมายกำหนด ไว้ในปัจจุบันนี้ กลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 กลุ่ม มีความเห็นว่ายังไม่เหมาะสม สมควรที่จะได้แก้ไข เพื่อให้เกิดความปลอดภัยแก่สุขภาพและร่างกายของหญิง โดยกำหนดให้หญิงทำงานได้ไม่เกินวันละ 7-8 ชั่วโมง ในช่วงเวลาดังแต่ 22.00-07.00 น. ห้ามจ้างหญิงทำงาน ซึ่งประเทศในกลุ่มอาเซียน เช่น มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ อินโดนีเซีย ก็ได้กำหนดเวลาห้ามหญิงทำงานไว้ตั้งแต่เวลา 22.00-05.00 น. หรือ 06.00 น. เช่นกัน

สิทธิในจำนวนลาคลอดและการ ได้รับค่าจ้างตามที่กฎหมายกำหนด ไว้ในกลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 ฝ่าย ก็เห็นว่าเหมาะสมดีแล้ว มีที่เห็นว่าควรเพิ่มเป็น 45, 60 วัน เพียงจำนวนน้อยเท่านั้นเอง

เช่นเดียวกับกับความเห็นเกี่ยวกับการพิจารณา เปลี่ยนคาแห่งหน้าที่การงานให้แก่ลูกจ้างที่เป็นหญิงมีครรภ์เป็นการชั่วคราว กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ต่างเห็นด้วยกับบทบัญญัตินี้

แต่เมื่อถามถึงกำหนดเวลาพัก ควรจัดเพิ่มให้แก่ลูกจ้างหญิงที่เลี้ยงดูบุตรด้วยนมมารดาหรือไม่ กลุ่มตัวอย่างฝ่ายนายจ้างส่วนใหญ่ ซึ่งเป็นผู้เสียผลประโยชน์ให้ความเห็นว่า ไม่ควรจัดเพิ่มให้ แต่กลุ่มตัวอย่างฝ่ายลูกจ้างและพนักงานเจ้าหน้าที่มีความเห็นเช่นเดียวกัน คือ แบ่งออกเป็น 2 ฝ่ายเท่า ๆ กัน ฝ่ายหนึ่งเห็นว่า ควรจัดเวลาพักเพิ่มให้ แต่อีกฝ่ายเห็นว่าไม่ควรจัดเวลาพักเพิ่มขึ้นอีกแล้ว ในเรื่องการพักระหว่างให้นมมารดาแก่ทารกนี้ กฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศอินโดนีเซีย มาตรา 13 (4) กำหนดให้คนงานหญิงที่คลอดบุตรและอยู่ระหว่างให้นมมารดาแก่ทารก จะได้รับอนุญาตให้หยุดงานไปให้น้ำนมแก่ทารก ได้ตามความจำเป็นในช่วง เวลาทำงาน

ความเห็นเกี่ยวกับการจัดสถานที่เลี้ยงดูเด็ก ในตอนกลางวัน (day care) นั้น กลุ่มตัวอย่างฝ่ายพนักงานเจ้าหน้าที่เห็นว่าควรจัดให้มีโดยนายจ้างเป็นผู้ออกค่าใช้จ่าย ในขณะที่นายจ้างและลูกจ้างส่วนใหญ่เห็นว่า ไม่ควรจัดให้มี

แต่ในฟิลิปปินส์จะกำหนดไว้ในกฎหมายเลขว่าเป็นนายจ้างจ้กที่เลี้ยงเด็กในสถานที่ทำงาน¹

การให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์นี้ บางประเทศได้มีบทบัญญัติที่ให้ความคุ้มครองไว้ดีกว่าของไทยที่ควรนำมาพิจารณา คือ

มาเลเซีย ได้กำหนดไว้ว่า

1. คนงานหญิงทุกคน มีสิทธิได้รับการลาคลอดในระยะเวลาไม่น้อยกว่า 60 วันติดต่อกัน และการลาคลอดนี้จะต้องไม่เริ่มเร็วกว่าระยะเวลา 30 วันก่อนคลอด หรือต้องไม่ช้ากว่าวันถัดจากวันคลอด

2. ในกรณีที่แพทย์ซึ่งนายจ้างเชื่อถือ เห็นว่าคนงานที่ตั้งครรภ์นั้น ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ คนงานหญิงนั้นสามารถร้องขอหยุดลาคลอดได้ในระยะ 14 วันก่อนวันกำหนดคลอด

3. ในกรณีที่คนงานหญิงหยุดงาน เพื่อเริ่มการลาคลอดในช่วงก่อนระยะ 30 วัน ก่อนวันกำหนดคลอด การลาดังกล่าวจะไม่ถือว่าเป็นการลาคลอด และหญิงนั้นจะไม่ได้รับค่าเบี่ยงการเป็นมารดาในช่วงที่หญิงนั้นหยุดงานก่อนระยะ 30 วันก่อนวันกำหนดคลอด แต่ถ้าหญิงนั้นมีบุตรแล้ว 3 คนขึ้นไป จะไม่ได้รับเบี่ยงการเป็นมารดา

4. คนงานหญิงทุกคน ซึ่งรับจ้างทำงานให้กับนายจ้างในช่วง 4 เดือนก่อนวันกำหนดคลอด ซึ่งรวมเวลาทำงานให้ไม่น้อยกว่า 90 วัน จะมีสิทธิได้รับค่าเบี่ยงการเป็นมารดาจากนายจ้างเป็นรายวัน ในอัตรารายวันหรือในอัตราที่รัฐมนตรีจะกำหนด

หากเป็นคนงานหญิงที่ทำงานโดยได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน ก็จะได้รับเบี่ยงการเป็นมารดาด้วย แม้ว่าจะได้รับค่าจ้างรายเดือนอยู่ระหว่างการขาดงานในช่วงลาคลอด โดยจะไม่ถูกหักค่าจ้างลงเนื่องจากการขาดงานดังกล่าว

¹ Labor Code, Op. cit., Art. 132

5. ในกรณีที่ทางานให้นายจ้างมากกว่าหนึ่งคน ถ้าคนงานหญิงเรียกร้องค่าเบี่ยงเบนการเป็นมารดาจากนายจ้างมากกว่าหนึ่งคน จะไม่มีสิทธิได้รับค่าเบี่ยงเบนเกินกว่าที่มีสิทธิจะได้รับจากนายจ้างหนึ่งคน ทั้งนี้ นายจ้างคนที่จ่ายค่าเบี่ยงเบนให้สามารถมีสิทธิเรียกนายจ้างคนอื่นมา ให้ร่วมกันจ่ายค่าเบี่ยงเบนด้วยได้ โดยเฉลี่ยตามวันทำงานที่คนงานหญิงนั้น ทำให้นายจ้างแต่ละคนในช่วงตั้งครรภ์ 9 เดือน

6. หากคนงานหญิงคาดว่าใกล้จะคลอดบุตร และได้ลาคลอดบุตรแล้ว ต่อมาได้เสียชีวิตในช่วงลาคลอดนั้น นายจ้างจะต้องจ่ายเบี่ยงเบนการเป็นมารดาให้แก่ผู้ที่หญิงระบุหรือทายาทตามกฎหมายในกรณีที่มิได้ระบุผู้ใดไว้ โดยจ่ายเบี่ยงเบนให้ตั้งแต่วันที่ลาคลอดจนถึงวันที่เสียชีวิต

7. คนงานหญิงใดที่จะลาออกจากการทำงาน และมีเหตุผลที่ทำให้เชื่อได้ว่ากำลังตั้งครรภ์ จะคลอดภายใน 4 เดือนนับจากวันที่ลาออกจากงาน ก่อนที่จะลาออกจะต้องแจ้งให้นายจ้างทราบถึงการตั้งครรภ์ก่อนเพื่อจะได้มีสิทธิรับเบี่ยงเบนการเป็นมารดา แต่หากไม่แจ้งจะไม่ได้มีสิทธิดังกล่าว

8. ถ้าคนงานหญิงจะครบกำหนดคลอดในอีก 3 เดือนข้างหน้า จะต้องแจ้งให้นายจ้างทราบ รวมทั้งแจ้งวันที่จะลาออกด้วยซึ่งหากไม่มีการแจ้งก่อนนายจ้าง การจ่ายค่าเบี่ยงเบนการเป็นมารดาอาจจะต้องรอช้าจนกว่าจะได้มีการแจ้งให้นายจ้างทราบ

9. นายจ้างคนใดให้คนงานหญิงออกจากงานในช่วงที่มีสิทธิลาคลอดถือว่ามีความผิด จะต้องถูกปรับ

10. ถ้านายจ้างจัดแพทย์ไว้ให้ดูแล โดยไม่เสียเงินแล้วหญิงมิได้ให้แพทย์นั้นเป็นผู้ดูแลเมื่อถึงกำหนดคลอด และมีสิทธิได้รับเบี่ยงเบนการเป็นมารดา เบี่ยงเบนจะถูกหักออกไป 7 วัน

11. ในกรณีที่ไม่แจ้งให้ทราบถึงการลาคลอดล่วงหน้า จะเนื่องด้วยเกิดการบกพร่องหรือผิดพลาดก็ตาม สิ่งนี้ไม่สามารถจะอ้างเพื่อไม่ให้มีสิทธิได้เบี่ยงเบนการเป็นมารดาได้ เว้นแต่นายจ้างจะพิสูจน์ได้ว่าข้อบกพร่องนั้นก่อให้เกิดความเสียหายก่อนายจ้าง

12. หากไม่มีการแจ้งล่วงหน้าภายในระยะเวลาที่ระบุ กรณีนี้ไม่ทำให้คนงานหญิงเสียสิทธิ ที่จะได้รับเบี้ยเลี้ยงการเป็นมารดา หากพบว่าความล้มเหลวนั้นเกิดจากความเข้าใจผิด หรือมีเหตุผลสมควร โดยกำหนดว่าการพิจารณาเกี่ยวกับการไม่แจ้งล่วงหน้าอื่น เนื่องจาก เข้าใจผิดหรือด้วยเหตุผลที่สมควรนั้น ต้อง เสนออธิบดีพิจารณา

13. ห้ามนายจ้าง เลิกจ้างคนงานหญิงที่ใช้สิทธิลาคลอด เว้นแต่คนงานหญิงนั้น เกิดเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการตั้งครรภ์หรือการคลอดบุตร โดยแพทย์รับรองว่าไม่สามารถทำงานได้ คนงานหญิงนั้นสามารถหยุดงานต่อไปได้อีก 90 วัน หากสิ้นสุดเวลาดังกล่าวแล้วยังไม่สามารถมาทำงานได้ นายจ้างสามารถเลิกจ้างหรือแจ้งว่าเลิกจ้างงานได้ ¹

จะเห็นได้ว่า มาตรา ๕๕ มีบทบัญญัติที่ได้อธิบายความหมายของการลาคลอดไว้เป็นอย่างดีว่า หมายถึง การลาก่อนคลอดหลังคลอดเป็นระยะเวลากี่วัน จึงจะถือเป็นการลาคลอดที่มีสิทธิ ได้รับค่าจ้าง หรือเบี้ยเลี้ยง ซึ่งของประเทศไทยยังไม่มียกเว้นที่กำหนดไว้โดยชัดเจนเช่นนี้ จึงทำให้เกิดปัญหาในการตีความว่าการลาคลอด ลาก่อนคลอด ได้ไหม ถ้าลาหลังคลอดจะต้องลาเมื่อไร และยังกำหนดให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างที่จะ ไม่ถูก เลิกจ้าง หรือ กั้นแกล้งให้ลาออก เพราะการตั้งครรภ์ไว้ด้วย

อินโคบีเซีย ได้กำหนดให้ความคุ้มครองแก่แรงงานหญิงในเรื่องเวลาและประเภทของงานไว้คล้ายคลึงกับของประเทศไทย แต่มีที่กำหนดให้ความคุ้มครองแก่แรงงานหญิงไว้เป็นพิเศษมากกว่าในเรื่องดังต่อไปนี้คือ

1. คนงานหญิงต้องไม่ทำงานในวันแรก และวันที่ 2 ในช่วงมีรอบเดือน โดยคนงานหญิงจะต้องแจ้งให้นายจ้างทราบ

2. คนงานหญิงได้รับอนุญาตให้พักงานได้ หนึ่ง เดือนครึ่งก่อนวันกำหนดคลอดและหลังวันคลอดแล้ว โดย ได้รับค่าจ้างทั้งนี้การใช้สิทธินี้จะต้องแจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้าอย่างน้อย 10 วัน

¹ Laws of Malaysia Act 265, Op. cit., no 37-42

3. คนงานหญิงอาจได้รับอนุญาตให้ทำงานได้สูงสุด 3 เดือน ก่อนวันกำหนดคลอด หากมีใบรับรองแพทย์แจ้งว่า เป็นสิ่งจำเป็นต่อสุขภาพของมารดา ¹

บท โย ได้กำหนดให้ความคุ้มครองแก่หญิงมีครรภ์ไว้คล้ายคลึงกับ มาเลเซีย ดังนี้คือ

1. คนงานหญิงทุกคนมีสิทธิ ละเว้นจากการทำงาน เป็นเวลา 4 สัปดาห์ ทั้งในช่วงก่อนและหลังการคลอด และในช่วงดังกล่าวนี้เป็นช่วงที่เรียกว่า "ช่วงผลประโยชน์การลาคลอด" ซึ่งจะได้รับจากนายจ้าง คนงานหญิงที่ทำงานให้นายจ้าง สามารถเรียกร้องสิทธิการลาคลอดจากนายจ้าง ได้ไม่น้อยกว่า 180 วัน ภายในช่วงการทำงาน 1 ปี ก่อนที่จะมีการยื่นความประสงค์ แจ้งการขอลาคลอด โดยนายจ้างจะต้องจ่ายผลประโยชน์การลาคลอดในอัตราที่กำหนด (ผลประโยชน์เกี่ยวกับการเป็นมารดาที่จ่ายนี้ จะอยู่ในอัตรา 1/6 ของรายได้ของคนงานในช่วง 1 ปี ก่อนมีการแจ้งความประสงค์ลาคลอด แต่อาจจะมีการหักค่าอาหาร เชื้อเพลิงที่นายจ้างจัดหาให้ในช่วงการลาคลอดนั้น)

คนงานหญิงที่ทำงานให้นายจ้าง สามารถเรียกร้องสิทธิการลาคลอดจากนายจ้าง ได้ไม่น้อยกว่า 90 วัน ภายในช่วงการทำงาน 6 เดือน ก่อนมีการยื่นความประสงค์ขอลาคลอด โดยนายจ้างจะต้องจ่ายผลประโยชน์การลาคลอดในอัตราที่กำหนด (อัตราที่จ่ายจะอยู่ในอัตรา 1/6 ของรายได้ของคนงานในช่วง 6 เดือนก่อนแจ้งความประสงค์ลาคลอด โดยหักค่าอาหาร เชื้อเพลิง ที่นายจ้างจัดหาให้ในช่วงการลาคลอดนั้น)

2. คนงานหญิง ซึ่งทำงานอยู่ในระหว่างช่วง 4 สัปดาห์ก่อนการคลอดบุตร จะ ไม่ได้รับผลประโยชน์การเป็นมารดาในช่วงระยะเวลาสั้น

ห้ามนายจ้างจ้างคนงานหญิงทำงานในช่วง 4 สัปดาห์หลังการคลอดบุตร

¹ Act No. 1 Of 1951, Op. cit., Art. 13

3. ผลประโยชน์การเป็นมารดา ที่จะต้องจ่ายให้นั้น จะจ่ายเป็น 2 ส่วน ส่วนแรกจะจ่ายในระยะก่อนวันคลอดจนถึงวันคลอด โดยจ่ายให้ภายใน 7 วันหลังคลอดบุตรแล้ว และส่วนที่ 2 จะจ่ายใน 7 วันหลังจากสิ้นสุดการลาหลังคลอด และห้ามมีการจ่ายก่อนเวลาที่กำหนด

4. หากคนงานหญิง เสียชีวิต ในช่วงระยะรับผลประโยชน์การเป็นมารดา ผลประโยชน์นั้นจะจ่ายให้ตามจำนวนวันที่ลาก่อนคลอด จนถึงวันที่คนงานเสียชีวิต

5. คนงานหญิงจะต้องแจ้งความประสงค์ จะลาคลอดก่อนนายจ้าง เป็นการล่วงหน้า 1 เดือน ก่อนวันที่คาดว่าจะคลอด

คนงานหญิงที่คลอดบุตร ภายใน 7 วัน นับจากวันที่คลอดบุตรจริง จะต้องแจ้งให้นายจ้างทราบถึงวันที่ได้ทำการคลอดบุตรจริง

คนงานหญิงที่มี ได้แจ้งความประสงค์ตามที่กำหนดดังกล่าวมาแล้ว จะเสียสิทธิ ที่จะเรียกร้องผลประโยชน์การเป็นมารดา เว้นแต่จะมีสาเหตุเพียงข้อที่ทำให้เขาไม่ได้แจ้งความประสงค์ดังกล่าว

6. เมื่อนายจ้าง ได้รับการแจ้งความประสงค์ จากคนงานหญิงว่าจะลาคลอด หรือรู้ว่าคนงานหญิงนั้น ไปคลอดบุตรจะต้องอนุญาตให้คนงานหญิงดังกล่าวลาทำงาน ได้จนสิ้นสุดระยะเวลา 4 สัปดาห์หลังจากวันคลอด

7. หากคนงานหญิงนั้น ได้รับการลาหยุดจากนายจ้าง แต่ได้ไปรับจ้างทำงานกับนายจ้างอื่นในช่วง เวลาดังกล่าว ก็ให้ยกเลิกสิทธิที่ควรได้รับจากผลประโยชน์การเป็นมารดาเสีย

8. คนงานหญิงที่แจ้งความประสงค์ว่าคลอด จะต้องระบุผู้แทนเป็นผู้รับผลประโยชน์ในการเป็นมารดาของตน การจ่ายผลประโยชน์การเป็นมารดาให้แก่ผู้แทน จะเท่ากับได้จ่ายให้คนงานหญิงนั้น ในกรณีคนงานหญิงดังกล่าว เสียชีวิตในช่วง เวลาลาคลอด ก็ให้ผู้แทนเป็นผู้รับประโยชน์ไป หรือในกรณีไม่มีผู้แทน กรรมการจะเป็นผู้พิจารณาบุคคลตามกฎหมายที่ควรเป็นผู้รับประโยชน์

9. เมื่อคนงานหญิงหยุดงานเนื่องจากการคลอด นายจ้างยุติการจ้างคนงานหญิงไม่ได้ รวมทั้งในช่วงระหว่างตั้งครรภ์ นายจ้างจะเลิกจ้างคนงานหญิงนั้นในระยะ 3 เดือนก่อนคลอดมิได้ด้วย เว้นแต่จะมีเหตุผลที่สมควรเพียงพอ¹

ฟิลิปปินส์ ได้กำหนดเกี่ยวกับการคุ้มครองหญิงมีครรภ์ไว้เป็นพิเศษ ดังนี้ คือ

1. นายจ้างจะต้องอนุญาตให้คนงานหญิงที่ตั้งครรภ์ผู้ซึ่งทำงานมาอย่างน้อย 6 เดือน ได้รับการลาคลอดอย่างน้อย 2 สัปดาห์ ก่อนวันครบกำหนดคลอดและอีก 4 สัปดาห์หลังคลอด โดยได้รับค่าจ้างตามที่เคยได้รับปกติ นายจ้างจะต้องให้คนงานเสนอใบรับรองแพทย์ ที่ระบุว่า จะครบกำหนดคลอดในอีก 2 สัปดาห์ แก่นายจ้างด้วย

การลาคลอดนี้ อาจขยายออกไปได้อีก โดยไม่ได้รับค่าจ้าง หากเกิดเจ็บป่วยอันเนื่องมาจาก การตั้งครรภ์ การคลอด ท่าแข็ง หรือแท้งลูก ซึ่งทำให้คนงานหญิงนั้นทำงานไม่ได้ เว้นแต่จะนำการลาอื่น ๆ ที่ตนเองมีสิทธิมาใช้ เพื่อขยายการลาครั้งนี้

การลาคลอด โดย ได้รับค่าจ้างนี้ นายจ้างจะจ่ายค่าจ้าง ให้เฉพาะการคลอด 4 ครั้งแรกเท่านั้น

2. ห้ามนายจ้างวางเงื่อนไขในการจ้างงาน ไม่ให้คนงานหญิงแต่งงาน หรือแสดงนัยว่าหากคนงานหญิงแต่งงานจะต้องออกจากงาน

3. ห้ามนายจ้างปฏิเสธที่จะให้ผลประโยชน์ใดๆ ที่คนงานหญิงมีสิทธิได้รับหรือปลดออกจากงาน เพื่อป้องกันไม่ให้ได้รับประโยชน์ที่ควรได้หรือปลดคนงานหญิงออกจากงาน เนื่องจากตั้งครรภ์ขณะอยู่ระหว่างลาคลอด หรือปลดคนงาน หรือปฏิเสธการกลับเข้ามาทำงานอีกครั้งของคนงานหญิง เนื่องจากเกรงว่าจะตั้งครรภ์อีก²

¹ The Labour Enactment, Op. cit., Sec. 83-92.

² Labor Code of Philippines Op. cit., Art. 133, 136-137.

3.8.2 แรงงานเด็ก เนื่องจากสถานประกอบการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีเด็กทำงานน้อย จึงไม่ได้รับข้อมูลเกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็กเป็นพิเศษ ดังกล่าวมาแล้วในการรายงานผลการวิจัย แต่กลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็กไว้ในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้ คือ

อายุของเด็ก ที่สมควรอนุญาตให้ทำงานได้ ผู้ตอบแบบสอบถามฝ่ายนายจ้างและเจ้าหน้าที่เกือบทั้งหมด มีความเห็นว่าเด็กควรจะทำงานเมื่อมีอายุ 15 ปีขึ้นไป แต่ฝ่ายลูกจ้างเห็นว่าควรทำเมื่ออายุ 16 ปีขึ้นไป เกี่ยวกับเรื่องอายุที่เหมาะสมในการทำงานนี้

ฟิลิปปินส์ ได้กำหนดห้ามเด็ก ที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปีทำงาน เว้นแต่เป็นงานขายของปีตามารคาโคยครงหรือเผ่าชามโดยการทำงานจะต้องไม่รบกวนการเรียน และเด็กที่อายุระหว่าง 15-18 ปี อาจทำงานได้ตามจำนวนชั่วโมงและระยะเวลาซึ่งรัฐมนตรีแรงงานเป็นผู้กำหนด และห้ามเด็กที่อายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานในสถานประกอบการที่เป็นอันตราย ซึ่งรัฐมนตรีแรงงานเป็นผู้กำหนด ¹

บรูไน ได้กำหนดไว้ว่าห้ามจ้างเด็กอายุ 14 ปีทำงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรม และห้ามจ้างเด็กที่อายุต่ำกว่า 14 ปีทำงานในร้านค้า สำนักงาน โรงแรม ร้านอาหาร บาร์ หรือร้านขายเหล้าและสำหรับเด็กที่ยังอยู่ภายใต้พระราชบัญญัติว่าด้วยการเข้าเรียน School Attendance Enactment ค.ศ. 1939 จะต้องไม่รับจ้างหรือทำงาน ไม่ว่าจะป็นงานทางการเกษตรทั้งของรัฐและเอกชน หรือสาขาของงานเหล่านี้ในเวลาเลิกเรียน ²

อินโดนีเซีย ได้กำหนดไว้ว่าห้ามเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 14 ปีทำงานระหว่าง 20.00 - 05.00 น. ในสถานประกอบการ และเด็กที่อายุต่ำกว่า 12 ปี จะไม่ได้รับอนุญาตให้ทำงาน

(1) ในโรงงานซึ่งใช้เครื่องมือในทางช่างมากกว่า 1 ชั้นและเป็นสถานที่ซึ่งถูกปิดหรือมองคว่าปิดอยู่

¹ Ibid., Art. 139

² The Labour Enactment, Op. cit., Sec. 72

(2) ในสถานที่ทำงาน ซึ่งงานที่หาค้างใช้มือ และมีคนทำงาน 10 คน หรือมากกว่า รวมทั้ง เป็นสถานที่ซึ่งปิดอยู่

(3) ในงานก่อสร้าง งานบำรุงรักษา งานซ่อมแซม หรืองาน รื้อถอนหลาย งานเกี่ยวกับพื้นดิน อุโมงค์ งานเกี่ยวกับน้ำและถนน เว้นแต่ เป็นงานที่ดำเนินการ โดยสมาชิกของครอบครัว หรือเป็นการร่วมมือกันตาม ประเพณีท้องถิ่น

(4) งานเกี่ยวกับทางรถไฟหรือรถราง

(5) งานบรรทุกเคลื่อนย้ายสินค้าใน ท่าเรือ อยู่น้ำ สถานี รถไฟและสถานที่ที่เป็นจุดขนส่งต่างๆ และคลังพัสดุ ยกเว้นการแบกหามด้วยมือ

ยกเว้นแต่งงาน เหล่านี้จะหาในสถานที่ทำงานซึ่งสมาชิก ในครอบครัว เกี่ยวกันรับจ้างทำงาน โรงเรียนเทคนิค และวิชาชีพที่อยู่ภายใต้การ ควบคุมของรัฐ สถานที่กักกันนักโทษซึ่งรัฐดูแลและดำเนินการ สถานที่ควบคุม ความประพฤติของเด็ก โรงเรียนคัลล์คาน 1

กำหนดเวลาทำงานที่เหมาะสมนั้น กลุ่มตัวอย่างฝ่ายลูกจ้าง และเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่เห็นว่า เด็กไม่ควรจะทำงาน ในช่วงเวลา 22.00 - 06.00 น. แต่ฝ่ายนายจ้างส่วนใหญ่เห็นว่า ไม่ควรทำในช่วงเวลาตั้งแต่ 22.00-07.00 น.

สำหรับการลาศึกษาต่อในระหว่าง เวลาทำงานนั้น นายจ้าง ส่วนใหญ่ มีความเห็นว่า ไม่ควรให้ลาศึกษาต่อ ฝ่ายที่เห็นควรให้ลาศึกษาต่อ เห็นว่าควร ให้ลา ได้ตั้งแต่ระดับมัธยมถึงระดับปริญญาแต่ฝ่ายลูกจ้างและพนักงาน เจ้าหน้าที่มีความเห็นแตกต่าง ออกเป็น 2 ฝ่าย ในจำนวนที่ใกล้เคียงกัน ระหว่างฝ่ายที่เห็นสมควรให้ลาและไม่เห็นสมควรให้ลา ถ้าให้ลาเห็นว่าควรให้ ลาถึงระดับอาชีวศึกษา

1 Ordinance of 17 December 1925 On Measures Limiting Child Labour And Nightwork For Women (State Gazette No.647 of 1925) Art. 1-3.

4. บุคคลที่มีส่วน เกี่ยวข้องกับการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน

จากที่กล่าวมาแล้วนี้ เห็นได้ว่า การที่สภาพการคุ้มครองแรงงาน ในสถานประกอบการที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ไม่เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดไว้ เนื่องมาจากนายจ้าง ไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย และลูกจ้างยอมรับสภาพการนั้น

4.1 นายจ้าง ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีฐานะทางเศรษฐกิจดี มีราย ได้มากกว่าเดือนละ 10,000 บาทขึ้นไปและส่วนใหญ่เป็นเจ้าของกิจการ เอง ซึ่งจากการ เป็นเจ้าของกิจการนี้ จึงทำให้นายจ้างกระทำการ หรือแสดง ความคิดเห็น เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน ไปในทางปกป้องผลประโยชน์ของตน ค่อนข้างมาก โดยมี ได้คำนึงถึงความเป็นธรรม ทั้งๆ ที่นายจ้างส่วนใหญ่มีความรู้ สูง ดังจะเห็นได้จากผลการวิจัยในเรื่อง ระดับการศึกษาและความรู้ของนาย จ้างที่มีความรู้ถึงระดับปริญญา ที่มีความรู้ระดับประถมศึกษาขั้นต่ำ ซึ่งส่วนใหญ่ จะเป็นนายจ้างของสถานประกอบการขนาดเล็ก ที่ประกอบกิจการมาโดยอาศัย ประสบการณ์และความชำนาญงานนั้น ๆ มาตั้งแต่เด็ก โดยมีได้สนใจศึกษาหา ความรู้เพิ่มเติม และนายจ้าง เหล่านี้มักจะ ไม่ยอมรับสิ่งใหม่ ๆ เข้ามาในการ ตัดสินการ ไม่ว่าจะ เป็นระเบียบ กฎเกณฑ์ หรือแนวการบริหารงาน ตลอดจน เทคโนโลยีใหม่ ๆ ยินดีที่จะปฏิบัติตาม ไปตามที่เคยเป็นมา ความสัมพันธ์ระหว่าง นายจ้างกับลูกจ้างประเภทนี้ จึงมีลักษณะ เป็นความสัมพันธ์ระหว่างคนในครอบครัว โดยมีนายจ้าง เป็นหัวหน้าครอบครัวปกครองดูแล จึงทำให้เกิดการปฏิบัติ ที่ฝ่าฝืนกฎหมายคุ้มครองแรงงานมาก ลูกจ้างไม่ได้รับการคุ้มครอง การใช้แรง- งานอย่างถูกต้องและเป็นธรรม เพราะระบบแรงงานแบบครอบครัว (Family System) ไม่อาจเอามาใช้ ได้กับระบบอุตสาหกรรม (Industrial or Factory System) ดังในปัจจุบัน

การที่นายจ้างกลุ่มตัวอย่าง มิได้ใช้แรงงานลูกจ้างให้เป็น ไปตาม กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดไว้ นั้น มิใช่ว่านายจ้างจะ ไม่มีความรู้ หรือไม่รู กกฎหมาย เพราะจากผลการวิจัยที่ผ่านมา พบว่า นายจ้างประมาณครึ่งหนึ่งที่รู กกฎหมายและในบรรดากฎหมายที่นายจ้างรูนั้น กลุ่มตัวอย่างผ่านนายจ้างตอบว่า รูกฎหมายคุ้มครองแรงงานมากกว่ากฎหมายอื่น ๆ แต่เมื่อพิจารณาถึงการ ปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานแล้ว กลับปรากฏว่า นายจ้างจำนวน มากกว่าครึ่ง ที่ปฏิบัติ ไม่ถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานในหลาย ๆ เรื่อง ดังนั้น การที่นายจ้าง ไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่าเป็นเพราะ ไม่รูกฎหมายจึงปฏิบัติ ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย แต่ที่ ไม่ปฏิบัติ เพราะเกรงว่าจะ เสียผลประโยชน์ โดยเฉพาะผลประโยชน์ที่เป็นตัว เงินจะเห็น ได้จากการวิจัยว่า

นายจ้างปฏิบัติไม่ถูกต้องมากที่สุด ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการจ่ายค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ การจ่ายค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด การจ่ายค่าจ้างในระหว่างลาป่วย ลาคลอค ฯลฯ และแม้เมื่อถามถึงทัศนคติเกี่ยวกับการจ่ายเงินต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นอัตราการจ่ายหรือประเภทวิธีการจ่าย นายจ้างส่วนใหญ่มักจะให้ความเห็นว่าตามที่กฎหมายกำหนดไว้ในปัจจุบันนี้ดีแล้ว เพราะมาตรฐานตามที่กฎหมาย กำหนดเอาไว้ในปัจจุบันนี้ เป็นมาตรฐานขั้นต่ำสุด (Minimum Standard) และบางเรื่องก็ต่ำกว่าของประเทศอื่น ๆ ด้วย

แต่นายจ้างที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมาย เพราะไม่รู้กฎหมายจริงก็มี ซึ่งส่วนใหญ่เป็นนายจ้างในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็กดังกล่าวมาแล้ว ซึ่งนายจ้างประเภทนั้นนอกจากไม่รู้กฎหมายแล้ว ยังไม่ประสงค์จะรับรู้ด้วย ค่อนข้างหวาดระแวง และหวาดกลัวการติดต่อกับเจ้าหน้าที่ หรือบุคคลภายนอกที่ไม่คุ้นเคย ไม่กล้าที่จะให้ข้อเท็จจริงที่เกี่ยวกับการประกอบกิจการ โดยเฉพาะเรื่องเกี่ยวกับการเงิน และรายรับรายจ่าย การลงทุน ฯลฯเกรงว่าคำตอบอาจจะส่งผลเสียหายให้แก่คนในภายหลัง เช่น การประเมินภาษีหรืออาจจะถูกรายงานให้ทราบถึงการกระทำที่ผิดกฎหมาย และถูกดำเนินคดีในภายหลัง

และในการดำเนินการของนายจ้างที่ต้องติดต่อกับเจ้าหน้าที่ และหน่วยงานหลายหน่วยงาน เช่น กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย, กรมโรงงาน กระทรวงอุตสาหกรรม, สำนักงานคณะกรรมการสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ, หัวหน้าส่วนราชการต่าง ๆ ประจำอำเภอ จังหวัด ฯลฯ หรือการตรวจตราของเจ้าหน้าที่จากหลายหน่วยงานทำให้ยุ่งยาก และนายจ้างเบื่อหน่ายรำคาญในการติดต่อกับทางราชการจึงทำให้ขาดการติดต่อสื่อสารเพื่อทราบข้อมูลต่าง ๆ หรือการให้ความร่วมมือกับทางราชการ ในการปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมาย

4.2 ลูกจ้าง สำหรับกลุ่มตัวอย่างฝ่ายลูกจ้าง ซึ่งเป็นประชากรตัวอย่างในการวิจัยนี้ ส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างชายมากกว่าลูกจ้างหญิงและลูกจ้างเด็กมีน้อยมาก ส่วนใหญ่ลูกจ้างผู้ตอบแบบสอบถามเป็นลูกจ้างซึ่งมีตำแหน่งเป็น คนงาน มีอายุตั้งแต่ 14-60 ปี แต่ช่วงอายุระหว่าง 21-35 ปี มีมากที่สุด ซึ่งวัยนี้เป็นทั้งวัยเจริญพันธุ์ มีภาระทางครอบครัว และอยู่ในระยะสร้างฐานะให้แก่ครอบครัวด้วย จึงพบว่าลูกจ้างส่วนใหญ่มีฐานะทางเศรษฐกิจไม่ดี แม้จะสมรสแล้วและมีคู่สมรสที่ทำงานด้วย ก็ยังมีภาระทางครอบครัวอีกมาก ไม่ว่าจะเป็นการเลี้ยงดูให้การศึกษาบุตรที่กำลังอยู่ในวัยศึกษาเล่าเรียนหรือการเลี้ยงดูบิดามารดา

จากการวิจัยพบว่า บุคลากรของลูกจ้างซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่ กาลังศึกษาเล่าเรียนอยู่ มีที่บุตรประกอบอาชีพแล้วเพียงร้อยละ 8.84 เท่านั้นเอง และรายได้ของคู่สมรสก็อยู่ระหว่างวันละ 50-200 บาท ในขณะที่ รายได้รายจ่ายต่อเดือนของลูกจ้างค่อนข้างใกล้เคียงกัน คือรายได้อยู่ระหว่าง เดือนละ 1,500-5,000 บาท ในขณะที่ รายจ่ายอยู่ระหว่างเดือนละ 500-4,000 บาท ซึ่งลูกจ้างในทุกสถานประกอบการได้ระบุว่า แม้จะมีรายได้จากการทำงานก็ยังคงมีภาระหนี้สินอยู่

จึงเห็นได้ว่า ฐานะทางเศรษฐกิจของลูกจ้างส่วนใหญ่ไม่ดี และยัง เมื่อเทียบกับฐานะทางเศรษฐกิจของฝ่ายนายจ้างด้วยแล้ว จะเห็นว่าลูกจ้าง ค่อนข้างลำบาก

การศึกษา เมื่อพิจารณาระดับการศึกษาของลูกจ้างพบว่าค่อนข้างต่ำ เพราะลูกจ้างส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับประถมศึกษา มีที่จบปริญญาตรีบ้างแต่น้อยมากคือ เพียง 7 ราย จากจำนวนกลุ่มตัวอย่างฝ่ายลูกจ้าง 300 กว่าราย และโดยเฉพาอย่างยิ่ง เมื่อถามถึงความรู้ทางด้านกฎหมาย ยิ่งพบว่า ลูกจ้างส่วนใหญ่ไม่มีความรู้ทางด้านกฎหมายเลย ไม่ว่าจะ เป็นกฎหมาย ที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน หรือกฎหมายอื่น และลูกจ้างไม่ได้รับการส่งเสริมให้ได้รับความรู้เพิ่มเติมโดยการฝึกอบรม สัมมนาด้วย เพราะความที่สำรวจพบว่า ลูกจ้างที่เคยผ่านการอบรมและสัมมนามีจำนวนน้อยมาก และที่เคยไปอบรมสัมมนาก็เคยไปเพียงครั้งเดียวเท่านั้น ดังนั้นจากการสำรวจข้อมูลถึงสิทธิต่าง ๆ ที่ได้รับความกฎหมายจึงพบว่าลูกจ้างส่วนใหญ่ไม่ทราบถึงสิทธิที่ตนมีอยู่ตามกฎหมายเลย ทั้งนี้เนื่องจากลูกจ้างไม่รู้จักกฎหมายคุ้มครองแรงงานนั่นเอง

แต่เมื่อสำรวจต่อไป ถึงทัศนคติที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานที่กฎหมายกำหนดไว้ในปัจจุบัน ว่าสมควรที่จะปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นอีกหรือไม่ปรากฏว่าหลายเรื่องที่ลูกจ้างส่วนใหญ่กลับตอบว่า ความที่กำหนดไว้ในปัจจุบัน (Minimum Standard) ก็แล้ว ทั้ง ๆ ที่เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสิทธิและผลประโยชน์ของตัวลูกจ้าง ทำให้คิดได้ว่าจากการที่ลูกจ้างไม่ได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้อง และเป็นธรรมจนเคยชินจึงทำให้ลูกจ้างชินดีและมีความพอใจที่จะ ได้รับเพียงแต่ความมาตรฐานที่กฎหมายกำหนดไว้ ซึ่งเป็นเกณฑ์ที่ต่ำที่สุดเท่านั้น

เนื่องจาก ฐานะทางเศรษฐกิจที่แตกต่างกันดังกล่าวมาแล้ว ทำให้ ลูกจ้างจำต้องยอมรับสภาพการคุ้มครองแรงงานที่มีกฎหมายน้อย เพราะเกรงว่าถ้าเรียกร้องหรือกระหาบประการใดไป อาจสร้างความไม่พอใจให้แก่

นายจ้าง และอาจถูกออกจากงานได้ ซึ่งจะทำให้กระทบต่อเศรษฐกิจของครอบครัวเป็นอย่างมาก เนื่องจาก ลูกจ้างรู้ดีว่าการหางานทำนั้นยากมาก เพราะลูกจ้างที่เป็นประชากรตัวอย่าง ส่วนใหญ่ แจ้งว่าการมาทำงานในสถานประกอบการที่ทำการวิจัยมีผู้พามาสมัครหรือฝาก หรือแนะนำมาทั้งนั้น การที่จะไปหางานและ ใ้่งานทำเอง ในปัจจุบันนี้มีอยู่น้อยมาก ลูกจ้างจึง ไม่อยากเสี่ยงต่อการว่างงาน ลูกจ้างที่เป็นกลุ่มตัวอย่างบางราย ไม่กล้าที่จะให้ข้อมูลหรือแสดงความคิดเห็น เพราะเกรงนายจ้างจะรู้แล้ว ไม่พอใจบ้าง หรือบางรายก็ให้เหตุผลว่า บอกไปก็ไม่มีประโยชน์ว่าการคุ้มครองแรงงาน ควรจะเป็นอย่างไรบ้าง เพราะถึงบอก ไปนายจ้างก็ ไม่ได้จัดให้ ลูกจ้างจึง ไม่ได้ให้ความสนใจเรื่องกฎหมายเท่าที่ควร เพราะไม่เห็นประโยชน์ที่จะได้รับจากการมีบทบัญญัติของกฎหมาย เนื่องจาก ไม่สามารถบังคับบีบใช้ให้ได้ผลนั่นเอง

4.3 พนักงานเจ้าหน้าที่ การศึกษาของพนักงานเจ้าหน้าที่ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่สูง แต่เจ้าหน้าที่ก็ยังมีความรู้ความเข้าใจในหลักการและเจตนารมณ์ของกฎหมายยังไม่ดีพอ ซึ่งอาจจะก่อให้เกิดปัญหาในการตีความได้และการหางานของเจ้าหน้าที่ ยังขาดการประสานงานที่ดี ในระหว่างหน่วยราชการด้วยกัน ทำให้การคุ้มครองแรงงานไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร โดยเฉพาะอย่างยิ่งค่านมนุษย์สัมพันธ์และการประชาสัมพันธ์จะต้องปรับปรุงอีกมาก

สถาบันวิทยบริการ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สรุปและเสนอแนะ

แรงงานเป็นปัจจัยที่สำคัญ สำหรับประเทศที่มีการพัฒนาทางอุตสาหกรรม ในอันที่จะนำความเจริญรุ่งเรืองมาสู่ประเทศชาติ จึงจำเป็นต้องมีการใช้แรงงานของชาติอย่างถูกต้องและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยการดูแลให้ผู้ใช้แรงงาน ได้มีสภาพการทำงานที่เหมาะสม ปลอดภัย มีรายได้จากการทำงานเพียงพอต่อการเลี้ยงชีพ ตลอดจนได้รับสวัสดิการที่ดีจากนายจ้าง ซึ่งจะทำให้เกิดกำลังใจในการทำงานและผลผลิตเพิ่มสูงขึ้น อันจะส่งผลดีต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศต่อไป จึงได้ตรากฎหมายคุ้มครองแรงงานขึ้นมาใช้บังคับ แต่ถึงแม้จะมีกฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดขึ้นมา เพื่อให้ความคุ้มครองในการใช้แรงงานอย่างถูกต้องและเป็นธรรม มาเป็นระยะเวลานานแล้วก็ตาม แต่ก็ยังปรากฏว่า โดยสภาพที่แท้จริงแล้ว ลูกจ้างเป็นจำนวนมาก ยังไม่ได้รับการคุ้มครองที่ถูกต้องตามกฎหมาย ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมุ่งที่จะศึกษาถึงสภาพการบังคับใช้กฎหมายในพื้นที่ ที่มีโรงงานอุตสาหกรรมอยู่อย่างหนาแน่น เพื่อทราบถึงสภาพการทำงานที่แท้จริงของลูกจ้าง และการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้าง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ เสนอมาตรการที่เหมาะสมในการบังคับใช้กฎหมายให้ได้ผลสมดังเจตนารมณ์

1. นโยบายการคุ้มครองแรงงาน

จากการศึกษา นโยบายของรัฐ ไม่ว่าจะเป็นนโยบายของคณะรัฐมนตรีของกระทรวง, ของกรมที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับกิจการแรงงาน ผู้วิจัยพบว่า นโยบายทางด้านแรงงานตามที่กำหนดไว้นี้มีผลดีต่อการคุ้มครองแรงงานมากถ้าสามารถปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายที่ได้กำหนดไว้ได้ เพราะนโยบายได้กำหนดไว้ทั้งเรื่องการเร่งสร้างงานทั้งภาครัฐ ภาคเอกชนและทั้งในชนบทและในเมือง ซึ่งถ้าสามารถสร้างงานได้เพิ่มมากขึ้นจริงแล้วก็จะแก้ปัญหาการว่างงานไปได้มาก เมื่อแรงงานเป็นไปตามความต้องการของตลาดแรงงาน ลูกจ้างก็ไม่ตกอยู่ในฐานะที่เสียเปรียบปล่อยให้ นายจ้างกำหนดเงื่อนไข ในการจ้างงานเอาได้ตามใจชอบ เพราะกลัวจะไม่ได้งานทำ เมื่ออุปสงค์และอุปทานแรงงานสมดุลกัน ลูกจ้างก็จะเกิดอำนาจในการต่อรองเพิ่มมากขึ้นมีโอกาที่จะกำหนดเงื่อนไขในการจ้างงานได้ เพราะนายจ้างมีความต้องการแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าได้มีการพัฒนาฝีมือแรงงานตามที่กำหนดไว้ด้วย ได้สำเร็จจริงแล้ว แรงงาน

ฝีมือก็ย่อมมีโอกาสที่ดี เพราะเป็นความต้องการอย่างสูง ของตลาดแรงงาน
อำนาจต่อรองของฝ่ายลูกจ้างก็จะยิ่งมีมากขึ้น

นอกจากนี้รัฐยัง ได้กำหนดที่จะแก้ไขปรับปรุงบทบัญญัติของกฎหมายที่
ยังบกพร่องให้ดีขึ้น รวมทั้ง เร่งรัดการตรวจตรา ให้การคุ้มครองแก่ลูกจ้าง
โดยเฉพาะแรงงานหญิงและ เด็กอย่าง เคร่งครัดอีกด้วย

แต่ปรากฏจากผลการวิจัยว่าในทางปฏิบัติยังไม่สามารถดำเนินการ
ให้เป็นไปตามนโยบายที่กำหนดไว้ได้จึงปรากฏว่า การสำรวจข้อมูลในสถาน
ประกอบการที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง สภาพการบังคับใช้กฎหมายยังไม่ ได้ผลสมบูรณ์
เนื่องจากนายจ้างยังไม่ ได้ปฏิบัติตามที่ ตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนด
ไว้ในหลายเรื่อง ทำให้ลูกจ้าง ไม่ได้รับการคุ้มครองแรงงานตามสิทธิที่ควรจะได้
ได้รับความกฎหมายดังนี้ คือ

2. สภาพการคุ้มครองแรงงาน

ในสถานประกอบการที่เป็นประชากรตัวอย่างจากการวิจัย พบว่า
นายจ้าง ในสถานประกอบการที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ส่วนมากปฏิบัติตามกฎหมายในเรื่องเกี่ยวกับ กำหนดเวลา
ทำงาน เวลาพัก วันหยุด สวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนดไว้

2.2 แต่นายจ้างกว่าครึ่งของสถานประกอบการที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
จะไม่ปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับการจัดทำเอกสารสำคัญตามที่กฎหมายกำหนด
ไว้ การดำเนินการเกี่ยวกับความปลอดภัย ในการทำงานตามมาตรฐานที่
กฎหมายกำหนดไว้ และเรื่องเกี่ยวกับค่าตอบแทนในการทำงานมีอัตรา ที่ไม่
ปฏิบัติตามกฎหมายมากที่สุดไม่ว่าจะเป็นเรื่องการจ่าย ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา
และค่าทำงานในวันหยุด โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เรื่องการจ่ายค่าจ้างตามอัตรา
ค่าจ้างขั้นต่ำ

เรื่องการคุ้มครองแรงงานหญิง ส่วนใหญ่นายจ้างที่ใช้แรงงานหญิง
จะปฏิบัติไม่ถูกต้องในเรื่องของการลาคลอด

2.3 เรื่องการประสบอันตรายและการจ่ายเงินทดแทนนั้น ไม่ได้
รับข้อมูลครบถ้วนจากสถานประกอบการที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากสถาน

ประกอบการที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ไม่ได้เป็นสถานประกอบการที่มีการประสบนันตรายทั้งหมด แต่ในจำนวนสถานประกอบการซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีการประสบนันตรายส่วนใหญ่ ได้ดำเนินการ เรื่องการประสบนันตรายและจ่ายเงินทดแทนให้ถูกต้องตามกฎหมาย

2.4 การส่งเงินสมทบค้ำสำนักงานกองทุนเงินทดแทน ปรากฏว่านายจ้างซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างจ่ายเงินสมทบค้ำ สำนักงานกองทุนเงินทดแทน หรือเป็นสมาชิกของกองทุนเงินทดแทนน้อยมาก ทั้งนี้คงจะเป็นเพราะสถานประกอบการจำนวนมากที่สุดที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง คือ สถานประกอบการขนาดเล็กมีลูกจ้างไม่ถึงเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนดไว้ว่า ต้องอยู่ในข่ายบังคับของกฎหมายเกี่ยวกับกองทุนเงินทดแทนที่จะต้องส่งเงินสมทบ

2.5 สำหรับเรื่องการเลิกจ้างและเงินชดเชยก็พบว่านายจ้างยังปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายเป็นจำนวนมาก

2.6 แต่เรื่องการใช้แรงงานเด็ก ปรากฏว่าสถานประกอบการที่เป็นประชากรตัวอย่างมีการใช้แรงงานเด็กน้อยมาก จึงไม่ปรากฏผลเกี่ยวกับสภาพการใช้แรงงานเด็กในการวิจัยนี้

ลูกจ้างซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างจึงไม่ได้รับสิทธิ ตามที่กฎหมายกำหนดเอาไว้ในเรื่องค่าจ้าง ๗ ทีกกล่าวมาแล้วนี้ จึงเห็นได้ว่าการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานในเขตพื้นที่วิจัยยังไม่ได้ผลดี เพราะการที่ลูกจ้างไม่ได้รับการคุ้มครองแรงงานในเรื่องค่าจ้าง ๗ ดังกล่าวมาแล้วนี้ล้วนเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการคุ้มครองแรงงาน เช่น เรื่องการจ่ายค่าชดเชยในการหางาน เรื่องการเลิกจ้าง เมื่อไม่สามารถดำเนินการให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายในเรื่องสำคัญ ๗ เหล่านี้ได้ ก็แสดงว่าการให้ความคุ้มครองแรงงานโดยกฎหมายยังไม่ประสบผลสำเร็จในการบังคับใช้กฎหมาย

3. การบังคับใช้กฎหมาย

จากที่กล่าวมาแล้วสรุปได้ว่า สถานประกอบการที่ไม่สามารถดำเนินการบังคับให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายได้ ส่วนมากจะเป็นสถานประกอบการขนาดเล็กที่มีจำนวนมากที่สุด รองลงมาคือ สถานประกอบการขนาดกลาง (ที่ค่อนข้างเล็ก) แต่สำหรับสถานประกอบการขนาดใหญ่เกือบทั้งหมดปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมาย จะมีปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายอยู่บ้างเรื่อง

ส่วนใหญ่เป็นเรื่องเกี่ยวกับการเงิน ซึ่งจะเห็นได้ว่า ถึงแม้นายจ้างจะมีฐานะทางเศรษฐกิจดี สามารถลงทุนซื้อที่ดิน หรือก่อสร้างสถานประกอบการได้เป็นจำนวนเงินลงทุนที่สูง ซื้อเครื่องจักรในราคาแพง และมีเงินลงทุนกิจการอื่นอีกก็ตาม แต่ถ้าจะต้องเสียเงินเป็นค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติตามกฎหมายแล้ว นายจ้างมักจะพยายามหลีกเลี่ยง ไม่อยากปฏิบัติตามกฎหมายทั้ง ๆ ที่การปฏิบัติตามกฎหมายในปัจจุบัน มิได้เป็นการเพิ่มเป็นภาระที่หนักให้แก่ นายจ้างจนเกินไป. เนื่องจากตามที่กฎหมายในปัจจุบันนี้ กำหนดไว้เป็นเพียงมาตรฐานขั้นต่ำสุดในการใช้แรงงานเท่านั้นเอง

จากการวิจัยที่ผ่านมา ผู้วิจัยมีความเห็น โดยสรุปว่า

3.1 อุปสรรคในการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน อันเนื่องมาจากสาเหตุทางฝ่ายนายจ้างนั้น

1. มิได้เนื่องมาจากฐานะทางเศรษฐกิจของนายจ้าง ที่จะ เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติตาม เพราะจากการสำรวจข้อมูลที่ผ่านมา พบว่า นายจ้าง ไม่ได้มีฐานะทางเศรษฐกิจที่ลำบาก จนถึงขนาดไม่สามารถปฏิบัติตามกฎหมายได้ จะมีบ้างบางรายที่เป็นสถานประกอบการเล็ก ๆ เท่านั้น ที่ระบุว่า มีรายได้น้อย แต่ผู้วิจัยก็ยังเชื่อว่าถ้า นายจ้างจะลดความต้องการ ค่าแรงใด ๆ ให้น้อยลง ไป ก็น่าจะจัดให้ตามที่กฎหมายกำหนดเอาไว้ได้ โดยนายจ้าง ไม่เดือดร้อน

และมีใช้แต่ปัญหาเกี่ยวกับฐานะทางเศรษฐกิจของนายจ้างจะ ไม่เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติตามกฎหมายแล้วฐานะทางเศรษฐกิจของนายจ้าง ที่ดีกว่าลูกจ้าง ค่าที่พบจากผลการวิจัย ยังทำให้นายจ้างมี โอกาสที่จะ กำหนดเงื่อนไขการจ้างงานที่หลีกเลี่ยงกฎหมาย เพื่อเอาเปรียบลูกจ้าง ได้ เพราะแรงงานในตลาดแรงงานมีมาก นายจ้างมีฐานะดีพอที่จะ เลือก จ้างใครก็ได้

2. จากการวิจัยที่ผ่านมา พบว่าอายุของนายจ้างที่อยู่ใน ช่วงของการสร้างฐานะ ย่อมส่งผลให้นายจ้างต้องคำนึงถึงผลประโยชน์ด้าน การเงินมากยิ่งขึ้น

3. สถานประกอบการ ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างขนาดกลางและ ขนาดเล็ก ที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายแรงงานนั้น เนื่องมาจากนายจ้าง ไม่

ทราบว่ามักกฎหมายกำหนดไว้ให้เป็นหน้าที่ของนายจ้างที่ต้องกระทำบ้าง บางรายก็เข้าใจผิดคิดว่าสถานประกอบการของตนไม่อยู่ภายใต้การบังคับของกฎหมายบ้าง เช่น สิทธิเกี่ยวกับการลาคลอดดังกล่าวมาแล้ว บางรายคิดว่าเป็นสถานประกอบการเล็ก ๆ ที่ถือว่าเป็นอุตสาหกรรมในครอบครัวไม่ต้องอยู่ภายใต้ขอบข่ายการบังคับใช้ของกฎหมายบ้าง จึงมิได้ปฏิบัติตามกฎหมาย และเข้าใจว่าเท่าที่ปฏิบัติต่อลูกจ้างนั้นก็ดีอยู่แล้ว ทั้ง ๆ ที่จากการวิจัยที่ผ่านมาจะปรากฏว่าโดยเฉลี่ยแล้ว นายจ้างส่วนใหญ่มีการศึกษาดี และมีความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย โดยเฉพาะกฎหมายคุ้มครองแรงงานและกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ที่ดีก็ตาม ก็ยังคงยอมรับความจริงว่ามีนายจ้างอีกจำนวนหนึ่ง ซึ่งเป็นนายจ้างในสถานประกอบการขนาดเล็กและขนาดกลางที่ยังไม่รู้และ หรือ ไม่เข้าใจกฎหมายคุ้มครองแรงงานอยู่ ทั้งนี้เนื่องจากกฎหมายนี้เป็นกฎหมายพิเศษใช้บังคับเฉพาะบุคคลที่มีความสัมพันธ์ในฐานะนายจ้างและลูกจ้างต่อกันเท่านั้น

แต่จากผลการวิจัย ยังพบว่าการที่นายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมายนั้น ไม่ได้เป็นเพราะความไม่รู้กฎหมายเพียงอย่างเดียว แต่เป็นเพราะนายจ้างหวังผลประโยชน์มากกว่าด้วย และนายจ้างบางรายยังอาจจะใช้ประโยชน์จากความไม่รู้กฎหมายเอาเปรียบลูกจ้างด้วยก็ได้ เพราะปรากฏว่านายจ้างในสถานประกอบการขนาดใหญ่ที่รู้จักกฎหมายก็ยัง ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายอีกด้วย

3.2 อุปสรรคในการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน อันเนื่องมาจากสาเหตุทางฝ่ายลูกจ้างนั้น จากผลการวิจัยที่ผ่านมา พบว่า

1. ลูกจ้างที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีฐานะทางเศรษฐกิจที่ต่ำมาก ไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างที่เป็นโสดหรือสมรสแล้ว เนื่องจากรายได้ที่ได้รับตอบแทนจากการทำงานในแต่ละเดือนต่ำ และลูกจ้างยังมีการระแวงเลื่องลือบุคคลในครอบครัวอีก เช่น บุตรหรือบิดามารดา แม้ลูกจ้างที่สมรสแล้ว คู่สมรสประกอบอาชีพมีรายได้ด้วยก็ตาม แต่รายได้ของคู่สมรสส่วนใหญ่ ซึ่งอยู่ในฐานะของลูกจ้างค่าแรงคนงานด้วยกัน ก็ไม่สูงไปกว่ากันมากนัก และยิ่งปรากฏว่าแม้จะทำงานมีรายได้แล้วลูกจ้างก็ยังมีภาระหนี้สินอยู่

2. การศึกษาของลูกจ้างโดยเฉลี่ยส่วนใหญ่ จะอยู่ในระดับต่ำกว่าประถมศึกษาและระดับประถมศึกษามากที่สุด และลูกจ้างเกือบทั้งหมดไม่มีความรู้เรื่องกฎหมาย โดยเฉพาะกฎหมายแรงงานเลย ที่รู้เรื่องกฎหมายแรงงานบ้างก็เฉพาะแก่ลูกจ้างในสถานประกอบการขนาดใหญ่และกลาง (ค่อนข้างใหญ่) เท่านั้นที่รู้จักกฎหมายและ เคยไปเข้ารับการอบรมสัมมนาเกี่ยว

กับกฎหมายแรงงานบ้าง แต่สำหรับสถานประกอบการขนาดเล็ก จะพบว่า ลูกจ้าง เกือบทั้งหมด ไม่มีความรู้กฎหมายแรงงานเลย และไม่เคยเข้ารับการอบรมสัมมนาด้วย ดังนั้นเมื่อสอบถามข้อมูลจากลูกจ้างกลุ่มตัวอย่าง เกี่ยวกับ สิทธิ และทัศนคติที่เกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน จึงพบว่าลูกจ้างส่วนใหญ่ ไม่เคยทราบว่ามีกฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดให้สิทธิแก่ลูกจ้าง ไว้ในเรื่อง ต่าง ๆ

3. ลูกจ้าง ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่ไม่ว่าหญิงหรือชาย ไม่ได้เป็นลูกจ้างที่มีตำแหน่งหน้าที่สูง ส่วนใหญ่เป็นคณงาน และไม่ใช้คณงาน ที่มีฝีมือพิเศษ หรือคณงานฝีมือด้วย ส่วนใหญ่เป็นแรงงานประเภทที่หาได้ง่าย และมีจำนวนมาก ในตลาดแรงงาน

4. ในการมาทำงานของลูกจ้างนั้น ส่วนใหญ่จะต้องมีคนพามาทำงานหรือฝากมา แสดงว่าอัตราการว่างงานยังมีอยู่สูงมาก จึงต้องแก่งแย่งกันเข้าทำงาน ถ้าไม่มีคนรู้จักพามาหรือฝากมา โอกาสที่จะได้งานทำเองจะเป็นไปได้น้อยมาก ซึ่งลูกจ้างที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ในการสัมภาษณ์ได้ตระหนักถึงปัญหานี้

5. จากปัญหาการแข่งขันกันทำงานจึงทำให้ลูกจ้างผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ไม่เคียดหรือดิ้นรนที่จะต่อสู้เพื่อให้สภาพการจ้าง และการคุ้มครองแรงงานดีกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน เพราะสังเกตได้จากความสัมพันธ์ลูกจ้าง ไม่อยากที่จะให้ข้อมูล หรือรายละเอียดเกี่ยวกับสภาพการทำงาน คงจะเป็นเพราะความเกรงกลัวว่านายจ้างจะไม่พอใจ หรือกลัวจะถูกออกจางานถ้าให้รายละเอียด ไปในทางที่เป็นโทษแก่นายจ้าง

6. นอกจากการไม่อยากจะให้ข้อมูลกับผู้สัมภาษณ์แล้ว จากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ตรวจแรงงาน ได้ทราบว่าส่วนใหญ่ลูกจ้างไม่ค่อยอยากให้รายละเอียดหรือตอบคำถามที่เจ้าหน้าที่ถามด้วยเช่นกัน ทำให้เจ้าหน้าที่ไม่ทราบข้อเท็จจริงในสถานประกอบการนั้น

7. นอกจากนี้เมื่อสอบถามถึงทัศนคติของลูกจ้าง เกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานว่าสมควรที่จะแก้ไขปรับปรุงใหม่ เพื่อให้มีทบทวนปฏิบัติที่ให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างมากกว่าที่เป็นอยู่นี้หรือไม่ พบว่าลูกจ้างส่วนใหญ่จะตอบว่า คามที่กฎหมายกำหนดเอาไว้ในปัจจุบันนี้คืออยู่แล้วในหลาย ๆ เรื่อง ทั้ง ๆ ที่เป็นเรื่องที่เป็นคุณแก่ลูกจ้าง นั้นแสดงว่าลูกจ้างพอใจกับสภาพการ

จ้างที่เป็นอยู่ในปัจจุบันแล้ว หรือลูกจ้างอาจจะยังไม่เคยได้รับการคุ้มครอง
ตามที่กฎหมายกำหนดไว้เลย ดังนั้นเพียงแต่ขอให้ได้รับความที่กฎหมายกำหนด
เอาไว้ลูกจ้างก็พอใจแล้ว

ผู้วิจัยมีความเห็นว่าการที่ลูกจ้างพอใจ หรือยอมรับสภาพการเช่นนี้
ก็เพราะสาเหตุดังกล่าวมาแล้ว คือ ความจำเป็นทางเศรษฐกิจของลูกจ้าง
การศึกษาหาความรู้ของลูกจ้าง ตลอดจนฝีมือของลูกจ้างที่อยู่ในระดับต่ำค้ำ-
กล่าวมาแล้ว จึงทำให้ลูกจ้างตระหนักดีถึงอำนาจการต่อรองระหว่างตนกับ
นายจ้างว่าแตกต่างกันมาก และโอกาสที่ลูกจ้างจะได้เปรียบหรือชนะในการ
ต่อรองก็มีอยู่น้อย ซึ่งถ้าไม่อาศัยมวลชนโดยผ่านทางองค์กรด้านแรงงาน เช่น
สหภาพแรงงานก็คงจะสำเร็จ ได้ยากมาก ลูกจ้างส่วนใหญ่ไม่สนใจสภาพการ
จ้างหรือการคุ้มครองแรงงานที่ตึกว่านี้ ขอเพียงแต่ให้ทีมงานหาวิธีราย ใ้ก็พอ
ใจแล้ว

3.3 อุปสรรคในการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน อันเนื่อง
มาจากสาเหตุทางฝ่ายรัฐ นอกจากการที่ไม่สามารถดำเนินการให้บรรลุผล
ความนโยบายที่กำหนดไว้ดังกล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยพบว่าปัญหาต่อไปนี้ทำให้การ
คุ้มครองแรงงานโดยรัฐไม่มีประสิทธิภาพพอด้วย คือ

1) การจัดองค์กรทางด้านแรงงานของหน่วยงาน ที่มีหน้าที่
รับผิดชอบด้านการคุ้มครองแรงงานยังไม่เพียงพอ ไม่ว่าจะเป็นส่วนกลางหรือ
ส่วนภูมิภาค โดยเฉพาะในเขตพื้นที่ ที่มีโรงงานอุตสาหกรรมหนาแน่นอย่าง
เขตพื้นที่ที่ท่าวิชัย

2) เมื่อหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านคุ้มครองแรงงาน มีจำนวน
ไม่เพียงพอ ก็เป็นที่แน่นอนว่าอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ ด้านคุ้มครอง
แรงงาน ก็ย่อมจะไม่เพียงพอด้วย

3) การดำเนินการตรวจตราของเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ให้ความสนใจ
สนใจตรวจตราสถานประกอบการขนาดใหญ่ และขนาดกลางมากกว่า สถาน
ประกอบการขนาดเล็ก ทั้ง ๆ ที่น่าจะทราบว่าสถานประกอบการที่ไม่ปฏิบัติตาม
กฎหมายนั้น ส่วนใหญ่คือสถานประกอบการขนาดเล็ก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง
การตรวจด้านความปลอดภัย ในการทำงานในสถานประกอบการ ที่เป็นกลุ่ม
ตัวอย่างแทบจะไม่ได้มีการตรวจด้านความปลอดภัยเลย

4) อำนาจหน้าที่ของพนักงานเจ้าหน้าที่ ในการดำเนินการคุ้มครองแรงงานยังสับสนและซ้ำซ้อนกันอยู่ และในบางเรื่องยังไม่เพียงพอในการให้ความคุ้มครองแรงงานได้ทันทั่วถึง เช่น ไม่มีอำนาจในการดำเนินคดีโดยตรง ไม่มีอำนาจในการสั่งระงับการทำงาน หรือการประกอบกิจการ

5) ระดับความรู้ของพนักงานตรวจแรงงานยังไม่ดีนัก โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้ความเข้าใจในหลักการ และเจตนารมณ์ของกฎหมาย ตลอดจนประสิทธิภาพทางด้านการตรวจและคุ้มครองแรงงาน ยังต้องปรับปรุง เช่น ศึกษากับความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับนายจ้าง ลูกจ้าง ช่างราชการ หน่วยงานอื่น และบุคคลโดยทั่ว ๆ ไป ซึ่งแตกต่างกับญี่ปุ่นที่ได้ให้ความสำคัญในการคัดเลือกบุคคลเข้ามาทำหน้าที่คุ้มครองแรงงานเป็นอย่างมาก ตลอดจนให้การศึกษาอบรมจนมีความรู้ และประสบการณ์เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ ก่อนที่จะให้ออกไปปฏิบัติหน้าที่ให้ความคุ้มครองแรงงาน

6) การประชาสัมพันธ์และ เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายนี้ ใม่มีเลย

7) บทบัญญัติของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ยังต้องปรับปรุงในเรื่องต่าง ๆ เช่น การบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับงานเหมืองแร่ กำหนดเวลาทำงาน เวลาพัก วันหยุด วันลา การจ่ายค่าตอบแทนในการทำงาน การระงับอันตรายและเจ็บป่วยจากการทำงาน การเลิกจ้าง การคุ้มครองแรงงานหญิงและเด็ก เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

ในการดำเนินการบังคับใช้กฎหมาย (Law enforcement) ให้มีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง นอกเหนือจากตัวบทบัญญัติของกฎหมายแล้วยังจะต้องประกอบไปด้วยกลไกด้านอื่น ๆ ด้วย รวมทั้งการจัดตั้งองค์กรและการใช้อำนาจของพนักงานเจ้าหน้าที่ ก็จะต้องคำนึงถึงให้มากด้วยเช่นกัน

เพื่อให้การบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ได้ผลดีกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบันนี้ ผู้วิจัยจึงมีความคิดเห็นว่า รัฐซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงควรที่จะดำเนินการดังต่อไปนี้ คือ

1. การพิจารณาปรับปรุงบทบัญญัติของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

จากการวิจัยที่ผ่านมา ได้พบปัญหาที่เกี่ยวกับบทบัญญัติของกฎหมายคุ้มครองแรงงานหลายประการที่ทำให้เกิดปัญหาในการบังคับใช้กฎหมาย ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าควรที่จะ ได้มีการปรับปรุง เพื่อให้การบังคับใช้และการคุ้มครองแรงงานได้ผลดียิ่งขึ้นดังนี้ คือ

1.1 ขอบเขตในการบังคับใช้กฎหมาย ควรจะ ได้กำหนดไว้โดยชัดเจน ให้ผู้ว่าจ้างที่ได้ทำสัญญากับผู้รับเหมา ให้จัดหาแรงงาน หรือให้ผู้รับเหมาดำเนินงานบางส่วนหรือทั้งหมดในงานของผู้ว่าจ้าง เพื่อประโยชน์ในธุรกิจและการค้าของผู้ว่าจ้าง จะต้องรับผิดชอบร่วมกับผู้รับเหมา หรือผู้รับเหมาช่วยด้วยเสมือนเป็นนายจ้างตามกฎหมายนี้ ทั้งนี้จะกำหนดหลักประกันหรือสิทธิ ไล่เบียดกัน ไว้อย่าง ไร ในระหว่างผู้ว่าจ้างกับผู้รับเหมา หรือผู้รับเหมาช่วยด้วยก็ได้

และรัฐมนตรีควรจะมีอำนาจ ในการออกคำสั่งห้ามการจ้างเหมา งานบางประเภท เพื่อคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างตามกฎหมายนี้ก็ได้ โดยการออก เป็นประกาศกระทรวงว่าด้วยหลัก เกณฑ์ในการจ้าง เหมางานดังบทบัญญัติ ของประเทศฟิลิปปินส์และสิงคโปร์

ทั้งนี้ เพื่อให้ลูกจ้าง ได้รับการคุ้มครองอย่างแท้จริง ไม่ต้องถูก นายจ้างเอารัดเอาเปรียบ โดยการเลียง ไปทำสัญญาจ้าง เหมาแทนการจ้าง แรงงานโดยตรง เพื่อหลีกเลี่ยงหน้าที่ความรับผิดชอบตามกฎหมายแรงงาน

1.2 การใช้แรงงานทั่วไป ในเรื่องการใช้แรงงานทั่วไป ซึ่งมี บทบัญญัติ เกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองแรงงาน ในเรื่องกำหนดเวลาทำงานปกติ เวลาพัก วันหยุด และวันลา นั้น ผู้วิจัยมีความเห็นดังนี้

1) กำหนดเวลาทำงานปกติที่สมควรนั้น ควรจะกำหนด ไว้ ในกฎหมายว่า ให้ลูกจ้างมีกำหนดเวลาทำงานปกติไม่เกิน วันละ 8 ชั่วโมง

ถ้าจะมีการทำงานล่วง เวลาและทำงาน ในวันหยุด ก็ควรที่จะ กำหนดไว้ด้วยเช่นกันว่า จะทำงานล่วง เวลาและทำงานในวันหยุด ได้ ไม่เกินสัปดาห์ละกี่ชั่วโมง ทั้งนี้ จะต้องขึ้นอยู่กับลักษณะและสภาพของงานและ ก่อนที่จะกำหนดว่าจะมีจำนวนสัปดาห์หรือวันละกี่ชั่วโมงนั้น ควรที่จะ ได้มีการ-

ศึกษาและปรึกษาหารือกันโดยละเอียด ถึงผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและสุขภาพอนามัยของลูกจ้าง เป็นสำคัญ

2) วันหยุดพักผ่อนประจำปี จำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปี ควรที่จะกำหนดไว้ในอัตราที่แตกต่างกัน โดยคำนึงถึงอายุการทำงานของลูกจ้างที่กระทำกับนายจ้าง เป็นสำคัญ ถ้าทำงานนานก็ควรจะมีวันหยุดพักผ่อนประจำปีเพิ่มมากขึ้นเป็นสัดส่วนกัน

3) วันลาป่วย กฎหมายควรที่จะกำหนดให้ลาป่วย ได้ตามที่ป่วยจริง ไม่ต้องกำหนดจำนวนวันลาป่วยในแต่ละปีไว้โดยแน่นอนเพราะตามความเป็นจริงแล้ว ไม่มีใครรู้หรือกำหนดวันป่วย ได้ว่าจะป่วยปีละกี่วัน แต่อาจจะกำหนดหลักเกณฑ์ให้ต้องนำไปรับรองแพทย์หรือหลักฐานอื่นใดมาแสดงว่าป่วยจริงมาให้นายจ้างดูด้วย

1.3 ค่าตอบแทนในการทำงาน ในเรื่องค่าตอบแทนในการทำงานนั้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอ ดังนี้ คือ

1) นิยามศัพท์ของคำว่า " ค่าจ้าง " ควรจะ ได้กำหนดไว้โดยชัดเจนว่ามีความหมายถึง เงินที่จ่ายให้ในลักษณะอย่างไร และ ไม่รวมเงินประเภทไหนบ้าง ดัง เช่น บทบัญญัติของประเทศมาเลเซียและบรูไน

2) การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ยังมีความจำเป็นต้องมีอยู่เพราะการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำขึ้นมา ก็เพื่อคุ้มครองการใช้แรงงานให้เหมาะสมกับค่าจ้าง ที่ลูกจ้างได้รับในอัตราที่เป็นธรรม โดยมีให้ลูกจ้างถูกเอารัดเอาเปรียบ และ เพื่อส่งเสริมให้มีการจัดสภาพการทำงานให้ดีขึ้นด้วยแต่การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำนั้น จะต้องคำนึงถึงขีดความสามารถในการจ่าย (Ability to Pay) ของนายจ้างซึ่งมีอยู่หลายระดับและหลายขนาดด้วย - และจะต้องคำนึงถึงอัตราค่าจ้างที่ปฏิบัติกันในท้องตลาดขณะนั้น (Actual Wages) ด้วยว่ามีอัตราเท่าไร ประการสำคัญที่สุดสำหรับเรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ก็คือจะต้องสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องว่า วัตถุประสงค์ของการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำขึ้นมานั้น ก็เพื่อให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างไร้ฝีมือให้ได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมเพียงพอที่จะสามารถดำรงชีพอยู่ได้ในขณะที่เข้าสู่ตลาดแรงงานใหม่ ๆ ซึ่งเมื่อได้ทำงานไปจนมีประสบการณ์และความชำนาญเพิ่มขึ้นแล้ว ก็จะต้อง ได้รับการปรับอัตราค่าจ้าง เพิ่มขึ้น ไปตามความรู้ความสามารถและระดับฝีมือ ลูกจ้างหรือผู้ทำงานจะได้ทราบและมีโอกาสต่อรอง

ก่อนการตัดสินใจเข้าทำงาน แต่ไม่ใช่การนำอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมากำหนดเป็นชั้นอันคับ (ceiling) ในการบริหารค่าจ้างหรือการตั้งอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ และอัตราค่าจ้างขั้นต่ำนั้นไม่ใช่ เรื่องที่จะต้องปรับขึ้นกันทุกปีแต่ต้องขึ้นอยู่กับความจำเป็นของค่าครองชีพ การขึ้นค่าจ้างทุกปีควรจะเป็นเรื่องของ การเจรจาต่อรองกันมากกว่าการ เรียงรียงขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ

3) การหักหนี้จากการจ่ายค่าจ้าง ตามกฎหมาย ไทยในปัจจุบันนี้ ยังมีได้กำหนดไว้โดยชัดเจนว่า หนี้ในลักษณะใดบ้างที่จะหักได้ หรือ หนี้ใดหักไม่ได้ ผู้วิจัยจึงเห็นว่าควรจะเขียนระบุถึงวิธีการในการหักหนี้ไว้โดย ชัดเจนในกฎหมาย คั้งที่ประเทศในกลุ่มอาเซียน เช่น มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ อินโดนีเซีย บรูไน ได้กำหนดไว้ โดยอาจจะเขียนไว้ว่าการหักหนี้จะกระทำ ได้ในกรณีดังต่อไปนี้..... และ ห้ามมิให้หักหนี้ในกรณีใดบ้าง

แต่หนี้ที่จะอนุญาตให้หัก ได้นั้น ผู้วิจัยเห็นว่าถ้าหนี้นั้นเป็นหนี้ที่เป็นคุณแก่ลูกจ้างฝ่ายเดียวแล้วก็น่าที่จะหักได้ เช่น ค่าซื้อของ เชื้อจากสหกรณ์ ค่าผ่อนชำระบ้านพักอาศัย ฯลฯ

4) การจ่ายค่าตอบแทนในการทำงาน (ค่าจ้าง) ให้แก่ ลูกจ้าง

ในกรณีเจ็บป่วย นั้น ผู้วิจัยเห็นว่า กฎหมายควรจะกำหนดให้จ่ายค่าจ้าง ในระหว่างป่วย ให้แก่ ลูกจ้างในอัตราเต็มตามปกติตลอดระยะเวลาที่ ลูกจ้างป่วยจริงตามการรับรองจากแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่ง หรือแพทย์ที่นายจ้างจัดให้ เพราะการกำหนดจำนวนวันที่จะมีสิทธิได้รับค่าจ้าง ในระหว่าง ลาป่วยไว้โดยแน่นอนว่าไม่เกินจำนวนที่วันนั้น จะไม่เป็นธรรมสำหรับลูกจ้างที่ เจ็บป่วยจริงๆ และจะเป็นการซ้ำเติมให้เขาต้อง ได้รับความเดือดร้อนเพิ่มขึ้นจากการ เจ็บป่วยอีก เพราะการไม่ได้รับค่าจ้างถ้าเขาป่วยเกินกว่าที่กำหนดไว้

ในกรณีที่ลูกจ้างมิได้ทำงานอันมิใช่ เนื่องมาจากความผิดของลูกจ้าง ไม่ว่าจะ เป็นเพราะ เหตุสุภควิสัยหรือ เพราะความผิดของลูกจ้างก็ควรที่กฎหมาย จะ ได้กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในอัตราที่ไม่น้อยกว่าค่าจ้าง บกติกาลูกจ้าง ได้รับเพราะไม่ใช่ความผิดของลูกจ้าง เช่นเดียวกัน

กรณีที่ถูกจ้างถูกหักงานในระหว่างการสอบสวน หลังจากการสอบสวนเสร็จสิ้นแล้ว ปรากฏว่าถ้าลูกจ้างมิได้ผิด นายจ้างจะต้องรับผิดชอบจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง เต็มตามปกติด้วย

1.4 สวัสดิการ เรื่องสวัสดิการนี้ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า สวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนดไว้ในปัจจุบันนี้ต่ำมาก และนายจ้างทั้งหลายก็สามารถปฏิบัติได้ดีแล้วจึงสมควรที่จะปรับปรุงสวัสดิการตามกฎหมายเพิ่มขึ้นอีกบางเรื่องและไม่น่าจะเป็นภาระแก่นายจ้างมากเกินไป เพราะปรากฏว่านายจ้างได้จัดให้ลูกจ้างอยู่แล้วแม้ว่ากฎหมายจะยังมีได้กำหนดไว้คือ

- 1) อาหาร ที่สะอาดถูกสุขลักษณะและมีคุณค่าทางโภชนาการ
- 2) ที่พักอาศัย ที่สะอาดถูกสุขลักษณะและกำหนดตั้งคณะกรรมการภายในสถานประกอบการให้มีหน้าที่ตรวจตราดูแล เรื่องความสะอาดและรายงานผลให้เจ้าหน้าที่ทราบทุกระยะ 3 เดือน เป็นอย่างน้อย
- 3) รถรับส่ง โดยกำหนดจุดรับส่งเป็นจุด ๆ สำหรับสถานประกอบการที่ไม่อาจจัดที่พักอาศัยให้ได้ หรือลูกจ้าง ไม่อาจอยู่ในที่พักที่นายจ้างจัดให้ได้
- 4) เครื่องแบบ
- 5) การจัดตั้ง โรงพยาบาล ในกลุ่ม โรงงานอุตสาหกรรม โดยกำหนดให้นายจ้างที่ตั้งสถานประกอบการอยู่ในเขตพื้นที่ใกล้เคียงกันเป็นผู้จ่ายเงินร่วมกันในการจัดตั้งโรงพยาบาลขึ้นแทนการกำหนดให้แต่ละสถานประกอบการจัดห้องรักษาพยาบาล แพทย์ พยาบาล ดังที่กำหนดไว้ในปัจจุบันนี้ เพราะค่าใช้จ่ายสำหรับบุคคลากรในทางการแพทย์ที่นายจ้างจ่ายอยู่ทุกวันนี้แต่ละรายเป็นจำนวนที่ค่อนข้างสูงอยู่แล้วแค่แพทย์และพยาบาลก็มี ได้อยู่ประจำเต็มเวลาเพียงบางวัน และบางเวลาเท่านั้น ซึ่งถ้าคิดค่าใช้จ่ายเหล่านี้รวมกันหลาย ๆ รายแล้วน่าจะจัดตั้งโรงพยาบาลเล็ก ๆ ขนาดโรงพยาบาลประจำอำเภอได้ ซึ่งถ้าสามารถจัดตั้งเป็นโรงพยาบาลเฉพาะกลุ่มอุตสาหกรรมได้แล้ว ยังอาจขยายการรักษาพยาบาลให้ได้ถึงครอบครัวของลูกจ้าง ได้ด้วยและบุคคลากรทางการแพทย์เองก็จะ ได้มีความรู้ความชำนาญ และสามารถค้นคว้าวิจัยเกี่ยวกับการป้องกันและรักษา โรคทางอุตสาหกรรม โดยเฉพาะด้วย

จะเห็นได้ว่า สวัสดิการเหล่านี้ ประเทศในกลุ่มอาเซียนหลายประเทศก็ยังกำหนดไว้ในกฎหมายให้นายจ้างจัดให้ได้ เช่น อินโดนีเซีย และบรูไน ถ้าประเทศไทยสามารถกำหนดสวัสดิการประเภทต่าง ๆ เหล่านี้ไว้ด้วย ได้แล้วก็จะ เป็นการช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของลูกจ้าง ให้สูงขึ้นด้วย และ



การเรียกร้อง ให้มีการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ก็อาจไม่มีความจำเป็นต้อง
กระทำกันบ่อยครั้ง เช่นปัจจุบัน

1.5 ความปลอดภัยในการทำงาน เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบด้านนี้จะ
ต้องศึกษาปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยให้ทันกับความเจริญด้านเทคโนโลยีอยู่เสมอ

1.6 การประสบอันตรายและเงินทดแทน ในเรื่องเกี่ยวกับการ
ประสบอันตรายและเงินทดแทนนี้ ผู้วิจัยเห็นว่า กฎหมายควรจะได้

1) กำหนดนิยามศัพท์ของคำว่า "ประสบอันตราย" ไว้โดย
ชัดเจนและกว้างขวางกว่าในปัจจุบันนี้ ว่าหมายถึงกรณีใดบ้าง เช่นการประ-
ประสบอันตรายที่เกิดขึ้น ในระหว่างการเดินทางไปและกลับจากที่ทำงานถึง
บ้านพัก โดยเส้นทางสายตรง และที่เกิดขึ้นในขณะทำงานที่ไม่ใช่หน้าที่โดยตรง
ของตน ก็ควรจะต้องว่าเป็นการประสบอันตรายที่เนื่องมาจากการทำงานให้แก่
นายจ้างมีสิทธิ ได้รับเงินทดแทน เช่นเดียวกับกรณีที่การประสบอันตรายเกิดขึ้น
ในขณะทำงานที่ไม่ใช่หน้าที่โดยตรงของคนด้วย

2) อัตราและประเภทของเงินทดแทน ผู้วิจัยมีความเห็นว่า
ควรจะพิจารณาบททวนและกำหนดเพิ่มประเภทของอวัยวะ ที่ควรได้รับการทด
แทนให้มากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบันนี้ เพราะอวัยวะทุกอวัยวะไม่ว่าจะเป็นภาย
นอกหรือภายใน ก็มีล้วนสำคัญ และจำเป็นในการทำงานทั้งสิ้น

การสูญเสียอวัยวะที่มีความสำคัญเป็นพิเศษ สำหรับบางอาชีพ ควร
จะได้รับอัตราค่าทดแทนเพิ่มขึ้นอีกอย่างน้อย 1 เท่า ของอัตราค่าทดแทนตาม
ปกติสำหรับการสูญเสียอวัยวะนั้น ๆ เช่น นิ้วขาดหรือมือขาดสำหรับนักเปียโน
ซึ่งมีความสำคัญต้องใช้ นิ้วมือ ในการประกอบอาชีพ ควรจะได้รับค่าทดแทนใน
อัตราที่เพิ่มขึ้น กว่าคนอื่น ๆ ที่สูญเสียนิ้วมืออีกอย่างน้อย 1 เท่า

และควรที่จะกำหนดเพิ่มประเภท ของค่าทดแทนอีกบางกรณี เช่น
กรณีเสีย โฉมคิควัดลอคไป กรณีสาบสูญ เป็นต้น

1.7 กฎหมายเกี่ยวกับกองทุนเงินทดแทน ควรกำหนดใช้บังคับ
กฎหมายเกี่ยวกับกองทุนเงินทดแทนกับสถานประกอบการทุกประเภทกิจการทั่ว

ราชอาณาจักรที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ให้ต้องส่งเงินสมทบต่อสำนักงาน กองทุนเงินทดแทน เพื่อ เป็นหลักประกัน ในการทำงานแก่ลูกจ้าง

และกฎหมายเกี่ยวกับกองทุนเงินทดแทน ไม่ว่าจะ เป็นเรื่องกำหนด เวลาขึ้นค่าจ้าง เรียก เงินทดแทนของฝ่ายลูกจ้าง หรือกำหนดเวลาในการ ใช้ สิทธิหรือทรัพย์สินค่าจ้าง เงินทดแทน ควรจะกำหนดให้สอดคล้องกับกฎหมาย เกี่ยว กับเงินทดแทนฉบับอื่น ๆ

1.8 การเลิกจ้างและเงินชดเชย ในเรื่องนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่ามีปัญหาอยู่ที่

1) นิยามศัพท์ของคำว่า "เลิกจ้าง" ควรจะกำหนดไว้ให้ ชัดเจนว่ามีความหมายถึงกรณีใดบ้าง ไม่ควรปล่อย ไว้ให้เป็นภาระในการตี ความ โดยศาลดังปัจจุบันนี้ เพราะอาจจะ ไม่ตรงกับเจตนารมณ์ของกฎหมาย เช่น การเกษียณอายุควรจะถือว่าเป็นการเลิกจ้าง และมีสิทธิ ได้รับค่าชดเชย ด้วย ทั้งนี้ ข้อยกเว้นที่นายจ้างจะ ไม่ต้องรับผิดชอบจ่ายค่าชดเชย ก็จะต้อง กำหนดไว้ให้ชัดเจนกว่านี้

2) อัตราการจ่ายค่าชดเชย ผู้วิจัยมีความเห็น ว่า ควรปรับปรุงอัตราการจ่ายค่าชดเชยของลูกจ้างให้สูงขึ้น โดยกำหนดตามอายุการ ทำงานของลูกจ้างผู้นั้น และควรจะมีการจ่ายค่าธรรมเนียมบริการ และค่าทดแทนในกรณีต่าง ๆ ด้วยดัง เช่น กฎหมายของประเทศอินโดนีเซีย

3) ในการเลิกจ้างลูกจ้างนั้น ผู้วิจัยมีความเห็นว่าจะ กำหนดไว้ในกฎหมายว่า ให้นายจ้างที่จะเลิกจ้างลูกจ้างจะต้องทำหนังสือแจ้ง ให้ลูกจ้างทราบว่า จะเลิกจ้างลูกจ้าง พร้อมทั้ง เหตุผลในการเลิกจ้างด้วย และในการเลิกจ้างลูกจ้าง เพราะเหตุทาง เศรษฐกิจ หรือการเลิกจ้างลูกจ้าง จำนวนมาก ๆ จะต้องแจ้งให้เจ้าหน้าที่ทราบ และได้รับอนุญาตจากเจ้าหน้าที่ ก่อนจึงจะเลิกจ้างได้

1.9 การคุ้มครองแรงงานหญิง กฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครอง แรงงานหญิงนี้ ผู้วิจัยมีความเห็นว่าจะ ควรจะ ได้ปรับปรุงในเรื่องดังต่อไปนี้ คือ

1) กำหนดเวลาทำงานในแต่ละวันของหญิง ไม่ควรจะเป็น ไปกว่าวันละ 8 ชั่วโมง เช่นเดียวกับการคุ้มครองแรงงาน โดยทั่วไป แต่

ควรจะกำหนดเวลาไว้ด้วยว่ากำหนดเวลาที่ห้ามหญิงทำงาน คือระหว่างเวลา เวลาตั้งแต่ 22.00 - 06.00 น.

2) การลาคลอด ควรจะกำหนดไว้ให้ชัดเจนว่า หมายถึง การลาก่อนคลอดและหลังคลอดด้วย ซึ่งอาจจะกำหนดจำนวนวันลาคลอดก่อนคลอด และหลังคลอดให้ชัดเจนลง ไปเลยก็ได้ว่าเป็นจำนวนก่อนคลอดกี่วัน (7, 15, 30, 45 วัน) หลังคลอดกี่วัน ที่จะต้องเป็นการลาคลอด

และกฎหมายควรจะได้กำหนดไว้โดยชัดเจนว่า การใช้สิทธิลาคลอดหมายถึงกรณีใดบ้าง เช่น การแท้งบุตร อากาการป่วยเนื่องจากแพ้ท้อง ฯลฯ รวมอยู่ในการใช้สิทธิลาคลอดด้วย

3) ผู้วิจัยเห็นว่ากฎหมายควรจะกำหนดให้ลูกจ้าง ซึ่งเลี้ยงลูกด้วยนมมารดา ได้มีกำหนดเวลาพักเพิ่มขึ้นจาก เวลาพักปกติอีก เพื่อให้นมบุตรตามระยะเวลาที่จำเป็นต้องให้นมบุตร และควรจะกำหนดให้นายจ้างจัดสถานเลี้ยง เด็กอ่อนในคอนกลางวันด้วย โดยนายจ้าง เป็นผู้จัดสถานที่และบุคลากรในการเลี้ยง เด็กให้ด้วย และรับผิดชอบค่าใช้จ่ายร่วมกันระหว่าง นายจ้างและลูกจ้าง

1.10 การคุ้มครองแรงงานเด็ก ควรจะกำหนดกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานเด็ก ดังนี้

1) อายุในการทำงานของเด็กควรจะกำหนดให้เด็กเริ่มทำงานได้เมื่ออายุ 15 ปีขึ้นไป

2) กำหนดเวลาทำงาน ของเด็กในแต่ละวัน ไม่ควรจะเกินวันละ 7 ชั่วโมง และต้องกำหนดห้ามไม่ให้จ้าง เด็กทำงานตั้งแต่ 22.00-06.00 น.

3) ห้ามนายจ้างรับเด็กที่ยัง ไม่จบการศึกษาภาคบังคับเข้าทำงาน หรือถ้าจำเป็นต้องรับเข้าทำงาน จะต้องกำหนดให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้าง เด็ก ได้มีเวลาไปศึกษาค้นจบการศึกษาภาคบังคับ

1.11 การปรับปรุงบทกำหนดโทษ ในเรื่องการปรับปรุงบทกำหนดโทษที่กลุ่มตัวอย่างประ เภทพนักงานเจ้าหน้าที่ เสนอให้ปรับปรุง เพิ่มบทกำหนด

โทษให้สูงขึ้น ผู้วิจัยไม่เห็นด้วยกับความเห็นที่ว่าโทษที่กำหนดใช้น้อยไปต้องเพิ่มให้สูงขึ้น เพราะบทกำหนดโทษที่มีอยู่ในปัจจุบันก็น่าจะเพียงพอในการบังคับให้ปฏิบัติตามกฎหมายได้แล้ว นายจ้างมิใช่ผู้ร้ายที่จะต้องออกกฎหมายมาปราบปรามกันแต่ประการเดียว โขยใช้บทกำหนดโทษที่สูงมาเป็นเครื่องมือและควรพิจารณาว่าตามบทกำหนดโทษที่กำหนดไว้นี้ ได้เคยมีการลงโทษถึงขั้นสูงสุดของบทกำหนดโทษนี้แล้วหรือยัง เคยใช้มากน้อยแค่ไหนเพียงไรแล้ว ผลของการใช้บทกำหนดโทษขั้นสูงสุดทำให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายเพิ่มขึ้นมากน้อยเพียงไร และประการสำคัญกฎหมายแรงงานมิได้ถือว่าผู้ฝ่าฝืนกฎหมายนี้คือ อาชญากรที่จะต้องได้รับการลงโทษในทางอาญาที่หนักเสมอไป

1.12 และประการสำคัญผู้วิจัยมีความเห็นว่า กฎหมายคุ้มครองแรงงานกระจายอยู่มากมายในประกาศกระทรวงมหาดไทยหลายฉบับ ยากแก่การนำไปใช้ จึงสมควรที่จะได้มีการจัดทำเป็นประมวลกฎหมาย

ผู้วิจัยเห็นว่าเนื่องจากกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เป็นกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับบุคคลสองฝ่ายที่มีผลประโยชน์ขัดแย้งกัน และเป็นกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจด้วย การปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย จึงต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายด้วยว่ามีความต้องการแค่ไหน จะปฏิบัติตามได้ไหม การที่จะบังคับให้ปฏิบัติตามนั้นจะต้องพิจารณารายละเอียดครอบคลุมว่ามีความจำเป็นแค่ไหน จะเป็นการสร้างภาระให้ผู้ปฏิบัติ โขยไม่จำเป็นหรือไม่ก่อนที่จะมีการออกกฎหมายนี้ จึงควรที่จะได้มีการสอบถามและศึกษาถึงความต้องการ และขีดความสามารถในการปฏิบัติตามของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับกฎหมายนี้เสียก่อน มิใช่บัญญัติขึ้นตามทฤษฎี, ตามอย่างประเทศอื่นหรือตามความเห็นความต้องการของผู้ปกครองแต่ฝ่ายเดียวเท่านั้น และถ้าสามารถดำเนินการสอบถามความต้องการ หรือขีดความสามารถในการปฏิบัติตาม ได้ดังที่กล่าวมาแล้ว ยังจะเป็นการช่วยเผยแพร่ให้เกิดความรู้ความเข้าใจกฎหมายนี้ตั้งแต่แรกด้วย

นอกจากการปรับปรุงกฎหมายที่ผู้วิจัยเสนอแนวทางแก้ไขแต่เฉพาะบางเรื่องแล้ว ผู้วิจัยยังมีความเห็นว่า ควรดำเนินการในเรื่องดังต่อไปนี้เพื่อให้กฎหมายคุ้มครองแรงงานมีการบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ

2. การปรับปรุงองค์กร

2.1 ยกฐานะกรมแรงงานให้สูงขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายทางด้านแรงงานและปริมาณงานที่ต้องรับผิดชอบมากจึงสมควรที่จะได้มีการยกฐานะของกรมแรงงานขึ้นเป็นกระทรวงหรือทบวงแรงงาน ดังที่นายกรัฐมนตร

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย และรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทยที่รับผิดชอบด้านแรงงานได้แถลงไว้ เพื่อบรรณาและอัตรากำลังจะได้เพิ่มขึ้นให้เพียงพอต่อการดำเนินการด้านแรงงาน โดยเฉพาะการคุ้มครองแรงงาน ซึ่งในขณะนี้ยังไม่เพียงพอทั้งอัตรากำลังและงบประมาณ ในด้านการตรวจแรงงาน

2.2 จัดตั้งคณะกรรมการนโยบายและมาตรการแรงงานแห่งชาติ ขึ้นเพื่อพิจารณาหาหนโยบาย และมาตรการ เกี่ยวกับแรงงานแห่งชาติ ประกอบด้วย รองนายกรัฐมนตรีเป็นประธาน รัฐมนตรีและปลัดกระทรวงที่เกี่ยวข้อง คือ กระทรวงมหาดไทย กระทรวงการคลัง กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีและหน่วยงานระดับกรมที่เกี่ยวข้องคือ กรมแรงงาน กรมโรงงานอุตสาหกรรม กรมการปกครอง กรมตำรวจ กรมอนามัย สำนักงานคณะกรรมการสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนและผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาต่าง ๆ

คณะกรรมการนโยบายและมาตรการแรงงานแห่งชาติอาจพิจารณาแต่งตั้งคณะอนุกรรมการฝ่ายต่าง ๆ ที่จำเป็นขึ้นเพื่อศึกษาวิจัย รวบรวมข้อมูล ข้อเท็จจริง ตลอดจนงนกลั่นกรองข้อพิจารณาต่าง ๆ เสนอคณะกรรมการพิจารณาหาหนเป็นมาตรการ หรือนโยบายให้กระทรวงทบวงกรมต่าง ๆ ทุกระดับถือปฏิบัติให้สอดคล้องประสานกัน และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

โดยให้มีศูนย์ หรือสำนักงานคณะกรรมการนโยบาย และมาตรการแรงงานแห่งชาติ เพื่อทำหน้าที่เป็นสำนักงานเลขานุการ ของคณะกรรมการฯ และเป็นทั้งศูนย์ข้อมูลและศูนย์ประสานนโยบายและแผนที่มีประสิทธิภาพและทันสมัย ให้กรมแรงงานรับผิดชอบจัดการบริหารศูนย์ตลอดจนข้อมูลต่าง ๆ โดยมีกระทรวงทบวงกรมต่าง ๆ สนับสนุนข้อมูลและเจ้าหน้าที่

2.3 ในระดับภูมิภาคและท้องถิ่น ซึ่งเป็นระดับอำนาจการและปฏิบัติการ จะต้องให้สอดคล้องกับรูปแบบการปกครอง ตลอดจนกฎหมายที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ควรกำหนดให้จังหวัดเป็นระดับอำนาจการ อำเภอ และกิ่งอำเภอเป็นระดับปฏิบัติการ สำหรับในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร กรุงเทพมหานครเป็นระดับอำนาจการ และเขตต่าง ๆ ในกรุงเทพฯเป็นระดับปฏิบัติการ

ในจังหวัดต่าง ๆ ให้จัดตั้งคณะกรรมการอำนวยการ และบริหาร
 แรงงานจังหวัด ประกอบด้วย ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธาน ปลัดจังหวัด
 ผู้กำกับการตำรวจภูธรจังหวัด อุตสาหกรรมจังหวัด แรงงานจังหวัด สาธารณ-
 สุขจังหวัด พาณิชยจังหวัด ประชาสัมพันธ์จังหวัด อัยการจังหวัด และผู้ทรงคุณ-
 วุฒิเป็นกรรมการ

มีศูนย์ หรือสำนักงานอำนวยการ และบริหารแรงงานจังหวัด โดย
 สำนักงานแรงงานจังหวัด เป็นผู้รับผิดชอบการบริหารศูนย์ และข้อมูลต่าง ๆ
 ตลอดจนจัดทำแผนปฏิบัติการจังหวัด และเป็นเลขานุการของคณะกรรมการ

สำหรับกรุงเทพมหานคร ให้มีคณะกรรมการอำนวยการและบริหาร
 แรงงานกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ปลัด
 กรุงเทพมหานคร ผู้แทนกระทรวง ทบวง กรม ที่เกี่ยวข้อง ระดับกอง (กรุง
 เทพมหานคร ไม่มีหัวหน้าส่วนราชการของกระทรวงทบวงกรมต่าง ๆ ส่ง ไป
 ปฏิบัติงานประจำกรุงเทพมหานคร) และผู้ทรงคุณวุฒิเป็นกรรมการ และให้มี
 ศูนย์หรือสำนักงานอำนวยการ และบริหารแรงงานกรุงเทพมหานคร เช่นเดียวกับ
 จังหวัด โดยกรมแรงงานจะต้องจัดเจ้าหน้าที่ทำหน้าที่เช่นเดียวกับแรงงาน
 จังหวัดเป็นหัวหน้าศูนย์ หรือสำนักงานและทำหน้าที่เลขานุการคณะกรรมการ
 ด้วย

กรรมการระดับจังหวัดหรือกรุงเทพฯ ต้องพิจารณากำหนดแนวทาง
 และแผนปฏิบัติการ ให้สอดคล้องกับนโยบายและมาตรการ ของคณะกรรมการ
 ระดับชาติและกำกับดูแลการปฏิบัติในระดับอำเภอ ให้เป็นไปตามแนวทางและ
 แผนปฏิบัติการระดับจังหวัด จะต้องแก้ปัญหาในด้านแรงงาน ปัญหาต่าง ๆ ที่
 เกี่ยวข้องกับสถานประกอบการ ปัญหาสิ่งแวดล้อม โดยส่วนกลางจะต้องมอบอำนาจ
 ในการอนุญาตจัดตั้งสถานประกอบการตามกฎหมายต่าง ๆ ตลอดจนอำนาจใน
 การควบคุม ตรวจสอบ ออกคำสั่งแก้ไข เปลี่ยนแปลง สั่งหยุด ปิดกิจการ
 ต่าง ๆ ให้คณะกรรมการระดับจังหวัด โดยส่วนกลางจะต้องสนับสนุนในด้าน
 วิชาการ อัตรากำลัง และอุปกรณ์ต่าง ๆ ตามที่คณะกรรมการระดับจังหวัด
 ร้องขอ เป็นครั้งคราวหรือเป็นการประจำตามความเหมาะสมหรือจำเป็น

2.4 ในระดับอำเภอ กิ่งอำเภอต่าง ๆ จัดตั้งเป็นศูนย์ปฏิบัติการ
 แรงงานอำเภอ หรือกิ่งอำเภอ มีนายอำเภอหรือปลัดอำเภอ ผู้เป็นหัวหน้า
 ประจำอำเภอกิ่งอำเภอ เป็นผู้อำนวยการศูนย์ หัวหน้าส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง
 รับผิดชอบฝ่ายต่าง ๆ ประจำศูนย์ซึ่งอาจแบ่ง เป็นฝ่ายนโยบายและแผนปฏิบัติ

การผ่านข้อมูลและสถิติ ผ่านประชาสัมพันธ์และมวลชน ผ่านการข่าวและ บัองกัน เป็นต้น

สำหรับอำเภอ หรือกิ่งอำเภอ ที่เป็นเขตอุตสาหกรรม หรือเมือง ท้องเที่ยวที่มีสถานประกอบการและการจ้างแรงงานมาก ควรสนับสนุนให้มี อุตสาหกรรมอำเภอและแรงงานอำเภอ ตลอดจนเครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ ให้ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานเขตในสังกัดกรุงเทพมหานคร ก็ต้องจัดโครงสร้าง เช่นเดียวกับอำเภอและกิ่งอำเภอ โดยให้ผู้อำนวยการเขตเป็นผู้อำนวยการศูนย์ ปฏิบัติราชการแรงงานเขต สำหรับหัวหน้าส่วนราชการระดับเขตที่รับผิดชอบ ประจาศูนย์ จะต้องปรับตามสภาพอัตรากำลังที่มีอยู่ โดยส่วนกลางจะต้องสนับสนุนในส่วนที่จำเป็น โดยมอบหมายบทบาทอำนาจในการปฏิบัติการ และการ แก้ปัญหาให้เขตรับผิดชอบเช่นเดียวกับอำเภอและกิ่งอำเภอ

3. แต่ในขณะที่ยังมีได้ดำเนินการปรับปรุงองค์กรดังกล่าวนี้

ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ควรจะได้ปรับปรุงในเรื่องดังต่อไปนี้ก่อน จนกว่าการปรับปรุงองค์กรจะแล้วเสร็จ คือ

3.1 การตรวจแรงงานควรจะเป็นนโยบายการตรวจแรงงาน จากเดิมที่ตรวจสถานประกอบการขนาดใหญ่มาเป็นการมุ่งตรวจสถานประกอบการ ขนาดเล็กก่อนแล้วจึงตรวจขนาดกลาง และขนาดใหญ่ตามลำดับ เพราะ จากการวิจัยได้พบว่า สถานประกอบการขนาดเล็กปฏิบัติผิดกฎหมายมากที่สุด

3.2 วิธีการเข้าตรวจ ไม่จำเป็นต้องใช้วิถีทางคามระเบียบและ กฎเกณฑ์ทางกฎหมายแต่อย่างใดแล้วแต่อาจจะใช้มนุษยสัมพันธ์และกิจกรรมเพื่อ มวลชนเข้าประกอบด้วย ซึ่งอาจได้ผลดีกว่า

3.3 การตรวจความปลอดภัย ก่อนตรวจศึกษาสถิติก่อนเพื่อทราบ ประเภทของงานหรือสถานประกอบการที่เกิดอันตรายมากที่สุด แล้วจึงดำเนินการ ตรวจงานประเภทที่มีการประสบอันตรายมากที่สุดก่อน

3.4 พนักงานเจ้าหน้าที่ ควรจะ เปลี่ยนทัศนคติในการใช้อำนาจ หน้าที่ตามกฎหมาย เพื่อความสะดวกในการปฏิบัติงาน มาเป็นการใช้อำนาจ

หน้าที่เพื่อรับใช้ประชาชน เพื่อจะได้ไม่ต้องกังวลกับความคิดที่ว่าอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายน้อยเกินไป จึงทำให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพต้องการอำนาจตามกฎหมายให้มาก เพื่อตัวเองจะได้มีบารมีมีความสำคัญสูง เป็นที่กลัวเกรงของผู้ที่เกี่ยวข้อง เพราะการดำเนินการในบางเรื่อง ไม่จำเป็นต้องใช้อำนาจตามกฎหมายอย่างเดียวเท่านั้น อาจใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ได้ดีกว่า

3.5 สำหรับบางเรื่อง ที่จำเป็นต้องใช้อำนาจ และหน้าที่ตามบทบาทปฏิบัติของกฎหมายจริง ๆ จึงดำเนินการแก้ไขกฎหมายเพิ่มอำนาจให้เพียงพอแก่การที่จะปฏิบัติการคุ้มครองแรงงานให้มีประสิทธิภาพ

3.6 พนักงานเจ้าหน้าที่ ที่รับผิดชอบในแต่ละพื้นที่ ควรจะใช้วิธีการหาข่าวแบบ ไม่เป็นทางการ เพื่อทราบว่า โรงงานใดมีท่าทีว่าจะ เกิดปัญหาแรงงานขึ้น ควรจะเข้าไปหอบปะเระจายชี้แจง แนะนำวิถีทางที่ถูกต้อง เสียก่อน ที่ปัญหานั้นจะลุกลามต่อไป โดยไม่ต้องใช้อำนาจหน้าที่หรือยื่นขอตามกฎหมาย

3.7 ถ้านายจ้างคนใด เจตนาหลีกเลี่ยงกฎหมายหรือกระทำผิดซ้ำซ้อน ก็ควรที่จะดำเนินคดีให้จริงจังตามที่กฎหมายกำหนด ไว้และประชาสัมพันธ์ให้รู้ทั่วกัน ถึงความผิดและโทษ ที่ได้รับเพื่อจะได้บัง เกิดความอายและไม่เอาเยี่ยงอย่างกัน

3.8 ในทางองเดียวกัน ควรจะได้มีการรวบรวมรายชื่อ และประกาศชมเชยแก่นายจ้างที่ปฏิบัติตามกฎหมายหรือ เหนือกว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนด โดยประชาสัมพันธ์ให้รู้ทั่วกัน

3.9 จัดประกวดนายจ้างที่ให้การคุ้มครองแรงงาน ได้ดีที่สุด โดยการประกาศเกียรติคุณและให้รางวัลแก่นายจ้างที่ชนะ โดยอาจจะให้รางวัลในรูปของสิทธิพิเศษทางภาษี จะเป็นการจูงใจนายจ้างอย่างดียิ่ง

3.10 เร่งรัดดำเนินการประชาสัมพันธ์ให้คนทั่ว ๆ ไป มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายคุ้มครองแรงงานให้มากที่สุดที่จะมาก ได้

4. การให้การศึกษาคำความรู้และฝึกฝีมือ

การศึกษาคำความรู้และการฝึกฝีมือ เป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งกับบุคคลที่เกี่ยวข้องทั้ง 3 ฝ่าย ผู้วิจัยมีความเห็นว่าควรที่จะดำเนินการจัดการด้านการศึกษา ดังนี้ คือ

4.1 จัดการศึกษาดูแบบ ให้แก่นายจ้าง ลูกจ้าง และพนักงานเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้องในการรับผิดชอบเรื่องแรงงาน ให้มีความรู้ความเข้าใจในหลักการ เจตนารมณ์ และเนื้อหาของของกฎหมาย โดยจัดแบ่งหลักสูตรออกเป็น 3 ฝ่าย ดังนี้

4.1.1 หลักสูตรสำหรับนายจ้าง นอกเหนือจากหลักการ และเจตนารมณ์ของกฎหมาย จะต้องเน้นให้ทราบถึงหน้าที่ ที่จะต้องปฏิบัติตามกฎหมาย การดำเนินการติดต่อกับเจ้าหน้าที่ ขึ้นตอนในการปฏิบัติตามกฎหมาย ฯลฯ

4.1.2 หลักสูตรสำหรับลูกจ้าง นอกจากหลักการ และเจตนารมณ์ของกฎหมายแล้ว จะต้องให้ลูกจ้างได้ทราบถึงสิทธิ ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน การใช้สิทธิร้องเรียน ตามกฎหมาย ฯลฯ

4.1.3 หลักสูตรสำหรับพนักงานเจ้าหน้าที่จะต้องให้ทราบถึงหลักการและเจตนารมณ์ของกฎหมายเช่นเดียวกัน และต้องเน้นให้ทราบถึงนโยบายแนวการปฏิบัติ วิธีปฏิบัติในการตรวจตราควบคุมดูแล การดำเนินการให้ความคุ้มครองแรงงานที่ดี เนื้อหาสาระของกฎหมาย แนวการตีความกฎหมายพร้อมทั้งศึกษาคำตัวอย่างที่เคยมีการศึกษาฟ้องร้องประกอบด้วย โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ที่จะตรวจด้านความปลอดภัยในการทำงานจะต้องมีการอบรมพิเศษเฉพาะด้าน รวมทั้งหลักการและการดำเนินการด้านมนุษยสัมพันธ์

โดยที่หลักสูตรทั้ง 3 นี้ ต้องกำหนดให้สอดคล้องกัน โดยหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง (ในกรณีที่ยกตั้งหน่วยงานตามข้อ 2.2 แล้ว ควรให้หน่วยงานนี้กำหนด)

4.2 การจัดให้การศึกษาดูแบบนี้ควรจะทำโดยรัฐและเอกชนไม่ว่าจะเป็นองค์กรภายในประเทศหรือต่างประเทศ รวมทั้งนายจ้าง ลูกจ้าง หรือองค์กรทางด้านแรงงานฝ่ายนายจ้างหรือลูกจ้าง โดยรัฐมีหน้าที่ที่จะต้อง

ส่งเสริมสนับสนุน ในเรื่องหลักสูตรให้เป็นแนวเดียวกัน วิทยากร เอกสาร อุปกรณ์ต่าง ๆ ความความต้องการและความจำเป็น

4.3 วิธีการในการอบรม ควรจะจัดในรูปแบบของการอบรม สัมมนาทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ

4.4 จัดให้การฝึกอบรมแก่ลูกจ้าง เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน ยกกระดับฝีมือในการทำงานของลูกจ้างให้สูงขึ้น หรือฝึกอบรมให้แก่แรงงานไร้ ฝีมือให้เป็นแรงงานฝีมือ เพื่อที่จะได้มีอำนาจต่อรอง ในการจ้างงานที่สูงขึ้น

4.5 ให้การศึกษาอบรม เกี่ยวกับมาตรการความปลอดภัยในการ ทำงานแก่ทั้งนายจ้างและลูกจ้าง

5. การพัฒนาจิตใจ

ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การที่กฎหมาย ไม่มีผลบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ นั้น มีสาเหตุมาจากจิตใจที่ไม่มีคุณธรรมด้วยจึงควรที่จะมีการพัฒนาจิตใจ ของบุคคลที่เกี่ยวข้องด้วยดังนี้ คือ

5.1 การพัฒนาจิตใจนายจ้าง นอกจากการจัดหลักสูตร เพื่อให้ ความรู้ ดังกล่าวมาแล้ว ควรที่จะได้มีการจัดอบรม เพื่อยกระดับจิตใจของ นายจ้างบางราย สร้างสำนึก ให้มีความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ตามกฎหมาย กระทบถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าส่วนตน

5.2 การพัฒนาจิตใจลูกจ้าง ลูกจ้างก็ควรจะได้รับ การพัฒนา จิตใจให้มีความรับผิดชอบต่อการทำงานของตนให้เกิดประโยชน์สูงสุด ปราศ- จากอคติกับนายจ้างใช้สิทธิตามกฎหมายโดยสุจริต เพื่อประโยชน์ในการทำงาน มิใช่เพื่อนักการเมือง หรือบุคคลกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง โดยเฉพาะสหภาพแรงงาน หรือผู้นำแรงงานจะต้องทราบ และ เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างถูก ต้องว่ามีแค่ไหนเพียงไร เพื่อที่จะได้ดำเนินการให้อยู่ในกรอบของความถูกต้อง และ เป็นธรรม มีความเชื่อมั่นในตนเองโดยมิต้องหวังพึ่งหรือ เชื่อฟังบุคคลอื่นที่ มิได้มีวัตถุประสงค์ที่จะก่อให้เกิดความสงบสุขขึ้นในอุตสาหกรรม

5.3 การพัฒนาจิตใจของพนักงานเจ้าหน้าที่ พนักงานเจ้าหน้าที่ ก็จะต้อง ได้รับการพัฒนาจิตใจเช่นกัน เพื่อให้เป็นผู้มีคุณธรรมในการปฏิบัติงาน

อย่างเที่ยงธรรมถูกต้อง ไม่คึกคักอยู่กับอำนาจและผลประโยชน์ส่วนบุคคล

5.4 บุคคลอื่นที่อาจมีส่วนเกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงาน เช่น นักกฎหมาย เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล ฯลฯ ก็ควรได้รับการพัฒนาจิตใจให้มีความเป็นธรรม ไม่หวังผลประโยชน์สำหรับคนมากกว่าส่วนรวม โดยอาศัยความบกพร่องของบทบัญญัติกฎหมาย ในบางเรื่องแนะนำให้นายจ้างเอาเปรียบลูกจ้าง แต่ควรจะได้ใช้ความรู้ ทางกฎหมายที่มีอยู่ช่วยกันเผยแพร่ สร้างความรู้ความเข้าใจขั้นพื้นฐานทางกฎหมาย ให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง

6. ผู้วิจัย มีความเห็นว่า เรื่องที่จะต้องกระทำเป็นการรีบด่วน ก็คือ การแก้ปัญหาเศรษฐกิจ และความยากจน ให้สำเร็จตามนโยบายของรัฐบาล เร่งรัดการสร้างงานให้ ได้ผลเพื่อที่ประชาชนจะได้มีงานทำ เมื่อแก้ปัญหาการว่างงาน ได้สำเร็จ สถานการณ์ด้านอื่น ๆ ก็จะดีขึ้นโดยลำดับ

7. นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังเห็นว่า ในปัจจุบันนี้ ผู้ใช้แรงงานยังขาดความมั่นคงในรายได้และการหางานอย่างมาก สมควรที่จะ ได้มีการเร่งรัดตรากฎหมายที่ให้หลักประกันในเรื่องรายได้และการหางานคือ กฎหมายประกันสังคม ให้มีผลบังคับใช้โดยเร็ว ซึ่งจะมีส่วนในการให้ความคุ้มครองแก่ผู้ใช้แรงงานมากยิ่งขึ้น

ท้ายสุดนี้ ผู้วิจัยเห็นว่า การตรากฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งเป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับเศรษฐกิจและผลประโยชน์ของกลุ่มชนในสังคมที่มีความขัดแย้งกันนี้ จำเป็นที่จะต้องนำหลักนิติธรรม (Rules of Law) มาพิจารณาประกอบด้วยข้อเท็จจริงทาง เศรษฐกิจและรูปแบบกลไกที่จะดำเนินการบังคับใช้กฎหมาย โดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้มีส่วนร่วมด้วยอย่างแท้จริงมากกว่าปัจจุบันนี้

และการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานให้ ได้ผลนั้น ผู้เกี่ยวข้อง ทั้งสามฝ่าย จะต้องมีการร่วมมือกันที่จะรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์ อันเป็นส่วนรวม (Public Interest) ให้มากที่สุดที่จะมาก ได้

บรรณานุกรม

กฎหมาย

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522
ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515
ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ฉบับลงวันที่ 16
เมษายน 2515

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องประเภทขนาดของกิจการและท้องที่ที่ให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องความบกพร่องในการทำงานของลูกจ้าง

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ฉบับที่ 11 ลงวันที่
11 ตุลาคม 2532

เอกสารและหนังสือภาษาไทย

กรมแรงงาน, กระทรวงมหาดไทย. สถิติแรงงาน 2531. กรุงเทพฯ
มหานคร : โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก. 2531

กรมแรงงาน, กระทรวงมหาดไทย. ข้อพิพาทแรงงานใน พ.ศ. 2516
: การวิเคราะห์สาเหตุและแนวทางการแก้ไข. เอกสารโรเนียว
กองการเจ้าหน้าที่กรมแรงงาน, กระทรวงมหาดไทย. อุทราสารสังกรม
แรงงาน. 2532.

กาญจนากร ชื่น. เอกสารประกอบการประชุมคณะอนุกรรมการพิจารณา
ปัญหากฎหมายแรงงาน สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ.
เอกสารหมายเลข 2/9/2532

ศาลากลางนโยบายนของคณะรัฐมนตรี, พ.ศ. 2531

คำสั่งกรมแรงงานที่ 138/2527 เรื่องมอบหมายอำนาจหน้าที่ตามประกาศ
กระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน
คำสั่งกระทรวงมหาดไทยที่ 447/2523 เรื่องแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่เพื่อ
ปฏิบัติตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103

จาเนียร จวงตระกูล. การบริหารแรงงานในประเทศไทย กรม ทรวง
หรือกระทรวง. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเคียนสโตร์.
2531.

ไมชิมาซะ. สรุปสาระสำคัญการฝึกงานของข้าราชการคุ้มครองแรงงานใน
ญี่ปุ่น. เอกสารการอบรมเรื่องเจ้าหน้าที่ตรวจแรงงาน ชุดที่ 2

สำนักนโยบายและแผนมหาดไทย, กระทรวงมหาดไทย. สรุปสาระสำคัญของ
แผนมหาดไทย แม่บท ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2530-2534)

หยุด แสงอุทัย. คำอธิบายพระราชบัญญัติแรงงาน. พระนคร : โรงพิมพ์
อักษรสัมพันธ์. 2500

อัญชลี เสรีรักษ์. การดำเนินการตามกฎหมายแรงงานในส่วนของกรมแรง
งาน. เอกสารอัครสาเนาประกอบคำบรรยายในการฝึกอบรมวิชา
ว่าความ รุ่นที่ 3

เอกสารบรรยายสรุปอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ. พ.ศ.
2530

เอช ซากาซึกา. บทบาทของการตรวจแรงงานและปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การ
บริหารการตรวจแรงงานมีประสิทธิภาพ. เอกสารประกอบการ
บรรยายในการอบรมเรื่องเจ้าหน้าที่ตรวจแรงงาน ชุดที่ 5

อุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรปราการ. ทำเนียบโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัด
สมุทรปราการ, พ.ศ. 2530

ภาษาอังกฤษ

Act. No.1 Of 1951, To Bring Labour Act No.12 Of 1948 Of
The Republic of Indonesia Into Operation Through
out Indonesia

Law of Malaysia Act 265 Employment Act 1955 (Revised
1981)

Government Regulation No.8 Of 1981 On The Protection Of
Wages, The President Of The Republic Of Indone-
sia

Philippines, Labor Code Book Three, Conditions of
Employment

Negara Brunei Darussalam, The Labour Enactment,
1954

Labour Protection Laws In Asean, Published by the
ILO under the auspices of the joint ILO/
UNDP/ASEAN Programme of Industrial Relations
for Development.

Indonesia, Ordinance of 17 December 1925 On Measures
Limiting Child Labour And Nightwork For Women
(State Gazette No.647 of 1925)



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ประวัติผู้ทำการวิจัย



ชื่อ นางสาวศุภาศิริ วศวงค์

คุณวุฒิ นิติศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
นิติศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สถานที่ทำงาน คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตำแหน่ง รองศาสตราจารย์

ผลงานทางวิชาการ

1. คำอธิบายกฎหมายแรงงาน
2. คำบรรยายกฎหมายแรงงานและอุตสาหกรรม
3. คำอธิบายพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 เรียงมาตรา
4. การทำงานของคนต่างด้าว (ชุดกฎหมายสำหรับนักบริหารนักธุรกิจ)
5. เอกสารประกอบการศึกษาศึกษาชุดวิชากฎหมายแรงงาน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
6. เอกสารประกอบการศึกษาศึกษาชุดวิชากฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยและสุขภาพของผู้ประกอบอาชีพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
7. บทความทางวิชาการ
 ฯลฯ

ประสบการณ์

1. เคยรับราชการในกรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย ตำแหน่งสารวัตรตรวจแรงงาน พนักงานเงินทดแทน นิตินคร ระหว่างปี พ.ศ. 2515 - พ.ศ. 2519
2. อาจารย์ผู้บรรยาย วิชากฎหมายแรงงาน กฎหมายเกี่ยวกับอุตสาหกรรมและแรงงาน สัมมนากฎหมายแรงงานและการประกันสังคม ความรู้เบื้องต้นทางกฎหมาย ฯลฯ ประจำคณะนิติศาสตร์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และบริการคณะอื่นๆ เช่น คณะเศรษฐศาสตร์ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี และวิทยาการพิเศษในการฝึกอบรม ซึ่งจัดโดยสถาบันต่าง ๆ