



บทที่ ๓

การจัดสวัสดิการและหอพักในโรงงานทอผ้า

ความหมายของสวัสดิการ โดยทั่วไป

คำว่า "สวัสดิการ" เป็นคำที่ใช้กันมากทั้ง ๆ ที่ผู้ใช้เองส่วนมากก็ยังไม่เข้าใจความหมายของคำว่าสวัสดิการเท่าใดนัก คำคำนี้ใช้กันกว้างขวางเหลือเกิน จนทำให้คนทั่วไปเข้าใจความหมายแตกต่างกัน เช่น สวัสดิการสังคม รัฐสวัสดิการ สวัสดิการแรงงาน สวัสดิการข้าราชการ สวัสดิการลูกจ้าง เป็นต้น จึงสมควรที่จะได้กำหนดความหมายของสวัสดิการให้ชัดเจน

Julius Gould และ William L. Kolb ได้ให้ความหมายว่า สวัสดิการหมายถึงความกินดีอยู่ดีของมนุษย์ หรือกำหนดให้แคบกว่านี้ก็หมายถึงการปรับปรุงสภาพความเป็นอยู่ของบุคคลให้ดีขึ้นนอกเหนือจากสภาพความเป็นอยู่ที่เขาได้รับหรือมีอยู่ประจำ การจัดสวัสดิการนี้จะเกิดจากการดำเนินงานของรัฐบาลหรือหน่วยงานเอกชนก็ได้

^๑ Julius Gould and William L. Kolb, Dictionary of the Social Sciences (New York : Free Press of Gencae, 1964), p. 756.

R.R. Hopkins ได้ให้ความหมายของสวัสดิการว่า หมายถึงการให้บริการที่มีพื้นฐานอยู่บนทัศนคติ ความนึกคิดภายในของแต่ละบุคคล หรือแต่ละกลุ่ม และสิ่งที่จัดบริการให้นั้นก็ควร ได้รับความยอมรับจากสังคมด้วย^๑

William J. Barret ได้กล่าวว่าสวัสดิการนั้นเป็นสิ่งที่ต้องมีควบคู่ไปกับงานซึ่งฝ่ายนายจ้างจะต้องให้แก่ลูกจ้าง^๒

Pigores และ Myers ได้ให้คำจำกัดความของ "สวัสดิการ" ว่าสวัสดิการคือผลประโยชน์และบริการที่หน่วยงานจัดให้แก่พนักงานหรือลูกจ้าง ๓ ประเภทคือ^๓

๑. ลูกจ้างที่กำลังทำงานอยู่
๒. หยุดงานแต่ยังเป็นลูกจ้างประจำอยู่ในหน่วยงาน
๓. ลูกจ้างที่พ้นจากงานไปแล้วไปเป็นสมาชิกกรรมกรของสังคมทั่วไป

^๑R.R. Hopkins, A Handbook of Industrial Welfare (London : Sir Isaac Pitman and Sons, 1955), pp. 1-2.

^๒William J. Barret, "Employee Welfare" Lecture given at special Industrial Relation Course (Massachusetts Institute of Technology, 1942) in Paul Pigores and Charles. A Myers, Personnel Administration : A Point of View and a Method, 3rd. ed. (New York : McGraw Hill Book Company, 1965). p. 322.

^๓Paul Pigores, and Charles A. Myers, Personnel Administration (New York : McGraw Hill, 1969), p. 570.

Friedlander ได้ให้ความหมายของสวัสดิการในรูปของสวัสดิการสังคม (Social Welfare) ซึ่งเป็นความหมายของสวัสดิการอย่างกว้าง ๆ ว่าเป็นกิจกรรมที่ถูกจัดขึ้นเพื่อส่งเสริมสวัสดิการแห่งสังคมโดยตรง ควบคู่การช่วยให้ประชาชนได้พบกับความต้องการในด้านต่าง ๆ เช่น ครอบครัว อนามัย การปรับตัวให้เข้ากับสังคม การใช้เวลาว่าง ตลอดจนการมีมาตรฐานในการครองชีพ

สำหรับคำว่า "สวัสดิการ" ซึ่งใช้ตรงกับคำภาษาอังกฤษว่า นั้น พจนานุกรมได้ให้ความหมายไว้ว่า "สวัสดิการ" หมายถึงสภาพหรือสภาวะที่มีสุขภาพอนามัยดี^๑ มีความมั่นคงปลอดภัย มีความผาสุกและความสะดวกสบาย^๒ ดังนั้น สวัสดิการ ของคนทำงานจึงหมายถึงสิ่งที่นายจ้างจัดหรือมีส่วนร่วมในการจัดให้แก่คนงาน และครอบครัว เพื่อสุขภาพอนามัยอันดี มีความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ตลอดจนให้มีความผาสุกและความสะดวกสบายในการดำรงชีพ

ดังนั้นพอสรุปได้ว่า สวัสดิการ คือ สภาวะที่มีสุขภาพอนามัยดี มีความผาสุก มีความมั่นคงปลอดภัย เกิดจากการปรับปรุงสภาพความเป็นอยู่ของบุคคลให้ดีขึ้นจากความเป็นอยู่เดิม โดยที่การปรับปรุงสภาพเหล่านั้นได้รับการยอมรับจากสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานแรงงาน สวัสดิการ เป็นสภาวะที่นายจ้างให้แก่ลูกจ้างในการทำงาน

^๑ A.S. Hornby, The Advanced Learner Dictionary of Current English (London : Oxford University Press, 1952) p. 1966.

^๒ So Sethaputra, New Model English - Thai Dictionary 13th. ed. (Samud Prakan : So Sethaputra, 1968) p. 1161.

สวัสดิการแรงงาน

สวัสดิการในส่วนที่เกี่ยวกับแรงงาน คือ บริการที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างมีความปลอดภัยและสุขภาพดีในการทำงาน มีความสะดวกสบาย และมีหลักประกันในการทำงานและการครองชีพ

สวัสดิการแรงงานเป็นสิ่งที่ผู้ใช้แรงงานทุกคนปรารถนาที่จะได้รับ ไม่ว่าจะมาจากรัฐบาลหรือนายจ้างของเอกชน ในประเทศอุตสาหกรรมทั้งหลายต่างให้ความสำคัญแก่สวัสดิการทางคานแรงงานอย่างมาก เพราะสวัสดิการทางคานแรงงานเป็นตัวรวมสำคัญในอุตสาหกรรมสัมพันธ์ ที่จะส่งผลให้ระบบอุตสาหกรรมดำเนินไปได้ด้วยดี สภาพการจ้างงานมีไคขึ้นอยู่กับอัตราเงินเดือนอย่างเคียว ซึ่งในกิจการใหญ่ ๆ สวัสดิการแรงงานเป็นตัวจูงใจลูกจ้างและเป็นการบำรุงขวัญคนงาน อันที่จริงสวัสดิการแรงงานมีมานานแล้ว แต่ยังคงอยู่ในขอบเขตที่แคบ เช่น การจัดอาหารให้คนงานรับประทานโดยมิได้คิดค่าใจ่ายใใด ๆ ทั้งสิ้น และบางที่ก็จัดที่อยู่อาศัยให้ ปัจจุบันความหมายของสวัสดิการแรงงานไคถูกตีแผนออกไปอย่างกว้างขวาง และขอบเขตก็กว้างขึ้นมาก

ในประเทศที่กำลังก้าวไปสู่การเป็นประเทศอุตสาหกรรมนี้ เป็นธรรมดาที่สภาพการทำงานขาดความมั่นคงและปราศจากหลักที่จะยึดถือใเมื่อเขาเหล่านั้นต้องการความช่วยเหลือ เพราะตัวแทนของพวกเขาหรือสหภาพแรงงาน (Trade Union) นั้น ไมแข็งแรงและเป็นปีกแผนพอที่จะช่วยพวกเขาต่อรองกับนายจ้างได้ และนายจ้างเองก็มีกำลังน้อยที่จะจัดสร้างใสิ่งทีคนงานต้องการไคหมด เพราะมีข้อจำกัดทางคานการเงิน เนื่องจากเศรษฐกิจของนายจ้างยังไม่เป็นปีกแผนพอ ดังนั้นถ้าหากหวังแผนคานสวัสดิการแรงงานจริง ๆ แล้ว รัฐบาลจำเป็นต้องยื่นมือเข้ามาช่วย ทั้งคนงานและนายจ้าง เพื่อความมั่นคงของคนงานและเศรษฐกิจของประเทศ

๑. ขอบเขตในการ กำหนดสวัสดิการแรงงาน

ความต้องการของคนนั้นอยู่ที่ปัจจัย ๔ (Basic Needs) ได้แก่ อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่มและยารักษาโรค แต่ขอบเขตของความต้องการขั้นมูลฐานในปัจจัย ๔ นั้น ยังไม่มีผู้ใดสามารถกำหนดได้อย่างแน่นอน อย่างไรก็ตาม ขอจำกัดฝ่ายผู้ให้ขึ้นอยู่กับขนาดและสภาพของแต่ละธุรกิจ แต่ความต้องการของผู้รับนั้นไม่มีจุดอิ่มตัว จึงเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดข้อพิพาทแรงงานขึ้น

เมื่อเป็นเช่นนี้รัฐบาลจำเป็นต้องเข้ามากำหนดสวัสดิการแรงงานขั้นต่ำที่นายจ้างต้องจัดหาให้แก่ลูกจ้างโดยหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังที่ได้บัญญัติไว้ในหมวด ๘ ของประกาศกระทรวงมหาดไทย โดยกำหนดสิ่งที่นายจ้างจะต้องจัดทำให้แก่ลูกจ้างเป็นอย่างน้อย คือ

๑. น้ำสะอาดสำหรับดื่ม
๒. ห้องน้ำ ห้องส้วมให้สะอาดและมีประมาณเพียงพอ
๓. จัดให้มีบริการฉุกเฉินในการปฐมพยาบาล เช่น จัดให้สายยางห้ามเลือด สำลีและยา ตามความจำเป็น ตลอดจนจัดให้มีแพทย์หรือพยาบาลไว้ประจำ เมื่อมีลูกจ้างถึงจำนวนที่กำหนดไว้
๔. จัดให้มีเครื่องป้องกันอันตรายเกี่ยวกับงานที่อาจเกิดอันตรายได้
๕. เพิ่มพูนสมรรถภาพของคนทำงาน ซึ่งจะมีผลต่อประสิทธิภาพขององค์การในที่สุด สวัสดิการหลายอย่าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาเล่าเรียน การพัฒนาบุคคล บริการ เพื่อสุขภาพอนามัย และความปลอดภัยของคนทำงาน จะทำให้คนทำงานมีสมรรถภาพดีขึ้นทั้งทางตรงและทางอ้อม

๒. หลักการ จัดสวัสดิการแรงงาน

หลักการ จัดสวัสดิการแรงงานได้มีการรวบรวมไว้ ๗ ประการคือ

๑. สวัสดิการที่จัดให้ควรตรงกับความต้องการแท้จริงของคนทำงาน
- นักบริหารบางคนคิดว่าตัวเองทราบที่สวัสดิการอะไรบางอย่างที่เหมาะสมสำหรับคนทำงาน

ในบังคับบัญชา โดยไม่มีการสำรวจความต้องการของคนทำงาน เช่น นักบริหารบางคน คิดว่าควรจัดกิจกรรมทางานกีฬา ก็ลงทุนไปซื้อเครื่องเล่นเกมส์กีฬาต่าง ๆ มาไว้ให้คนทำงานเล่น แต่จริง ๆ แล้วกลับไม่ค่อยมีคนสนใจ เครื่องเล่นกีฬาเหล่านี้ถูกปล่อยให้ว่างเสียเงินโดยเปล่าประโยชน์ทั้งนี้เช่นกัน การจัดสวัสดิการที่ไม่ตรงกับความต้องการที่แท้จริงของคนทำงาน นอกจากจะเสียเงินโดยเปล่าประโยชน์แล้ว คนทำงานยังไม่เห็นคุณค่าของสวัสดิการที่จัดให้อีกด้วย ๑

๒. การจัดสวัสดิการ การมุ่งที่จะให้ประโยชน์แก่คนทำงานของตนให้สูงที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ ถ้าหากสวัสดิการจำกัดอยู่เฉพาะบุคคลบางกลุ่ม ไม่กระจายไปยังคนงานที่มีความต้องการ และความจำเป็นอย่างทั่วถึงแล้ว ผลตอบแทนที่เกิดจากสวัสดิการก็น้อย และยังเป็นเครื่องทำลายความสัมพันธ์อันดีระหว่างคนทำงานกับองค์กร และระหว่างเพื่อนร่วมงานอีกด้วย

๓. เป็นไปตามจุดหมาย หรือวัตถุประสงค์ของการจัดสวัสดิการ การจัดสวัสดิการให้แกคนทำงาน หากไม่ดำเนินตามจุดหมาย หรือวัตถุประสงค์ดังกล่าวมาแล้ว ก็จะไม่เกิดประโยชน์แก่คนงานและองค์กรอย่างแท้จริง และกิจกรรมนั้น ๆ บางอย่างอาจเรียกไม่ไคว่า เป็นสวัสดิการ ๒

๑ Edwin B. Flipppo. Principles of Personnel Management (New York : McGraw-Hill Book Company, 1966) p. 522.

๒ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, "สวัสดิการข้าราชการ" จุลสารการประชุมทางวิชาการบริหารงานบุคคลระดับหัวหน้ากอง, ๑๔ ก.ย. - ๑๗ ก.ย. ๒๕๑๓ (กันยายน ๒๕๑๓) : ๖.

๔. สวัสดิการที่จัดให้คงไม่เป็นการระหรือความหนักใจแก่คนงาน ซึ่งนับว่าเป็นลักษณะสำคัญประการหนึ่งของสวัสดิการ คือ ต้องการให้คนทำงานมีความสุข มีความสะดวกสบาย การจัดสวัสดิการควรคำนึงถึงข้อนี้ด้วย นักบริหารหลายคน เห็นความสำคัญของสวัสดิการ จึงลงมือจัดกันเป็นการใหญ่ ทำการ เรี่ยไร เงินเป็นค่าบำรุงสวัสดิการในอัตราสูง ทำให้เคือครอนเป็นการระแก่คนงาน °

๕. สวัสดิการที่จัดต้องส่งเสริมให้คนทำงานช่วยตัวเองได้ หมายความว่า ไม่ทำให้คนทำงานอ่อนแอคิดพึ่งนายจ้างหรือรัฐบาลอย่างเดียว หน่วยงานบางแห่ง จัดสวัสดิการให้แก่คนทำงานมากเสียจนกระทั่งคนทำงานแทบจะไม่ต้องคิดนอะไร เลย เรืองสวนตัวและครอบครัว เกือบทั้งหมด หน่วยงานรับไปเกือบหมดสิ้นนับตั้งแต่ที่อยู่อาศัย อาหาร การกิน เครื่องแต่งกาย การรักษาพยาบาล การกีฬา และสันทนาการต่าง ๆ ตลอดจนการ เล่าเรียนของบุตรหลาย เป็นต้น เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นก็จะคอยในห้องักการ ของคนแก่ไซ ไม่คิดจะช่วยตนเอง ฉะนั้นการจัดสวัสดิการที่มากเกินไปก็อาจทำให้ เสียผลได้อีกกรณีหนึ่ง ได้แก่การจัดสหกรณ์ให้บริการ เงินกู้แก่คนทำงาน ให้กู้โดยไม่ คำนึงถึงความจำเป็น คนงานก็ตั้งหน้าแต่จะกู้เงินเพราะง่ายดี เลยไม่คิดจะหาทาง ช่วยตัวเองทางอื่น

๖. สวัสดิการที่จัดต้องแน่นอนและสม่ำเสมอ สวัสดิการจัดขึ้นเพื่อเป็นการ ช่วยเหลือและสงเคราะห์คนทำงาน ดังนั้น เมื่อนายจ้างหรือรัฐบาลจัดให้คนทำงานแล้ว ควรจัดให้ตลอดไปตราบเท่าที่คนทำงานยังต้องการ สวัสดิการนั้น ๆ อยู่ มิใช่จัดให้เพียง ครั้ง ๆ กลาง ๆ เช่น การจัดรับส่งข้าราชการ ในปัจจุบันเนื่องจากยังไม่มีการ เบียบ กำหนดไว้แน่นอน หน่วยงานราชการบางแห่งมิได้เตรียมการไว้ให้พร้อม บางที่จัดรับส่ง ไปได้พักหนึ่งก็ต้องหยุดเพราะรถเสียหรือน้ำมันไม่มี เป็นต้น สวัสดิการบางอย่างมีผล ในระยะยาว เช่น บำเหน็จ บำนาญ หากไม่แน่นอนว่าจะมีอยู่ตลอดไปหรือไม่แน่นอนว่า จะมีจ่ายให้หรือไม่ ขวัญของคนทำงานก็จะเสีย

° Ibid., p. 6.

๗. สวัสดิการที่ค้ำองส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง การที่จะให้สวัสดิการ เป็นเครื่องส่งเสริมความสัมพันธ์ได้นั้นมีข้อสำคัญอยู่ ๒ ประการ คือ ประการแรก สวัสดิการนั้นต้องเป็นไปเพื่อผลประโยชน์ของคนทำงานอย่างแท้จริง ไม่ใช่เป็นเครื่องหาผลประโยชน์จากคนทำงาน ประการที่ ๒ การบริหารและการดำเนินงานสวัสดิการ ต้องมีประสิทธิภาพ

นอกจากสวัสดิการที่กล่าวมาแล้ว ยังมีสวัสดิการในรูปแบบอื่นก็เป็นเรื่องที่น่าสนใจ เช่น การอบรมคนงานให้เข้าใจกฎเกณฑ์ของโรงงาน และเรื่องอื่น ๆ เช่น การใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ การศึกษาผู้ใหญ่ของโรงเรียนในโรงงาน ก็นับว่าเป็นสวัสดิการและเป็นประโยชน์แก่คนงานด้วย ดังจะได้กล่าวถึงการอบรมคนงานโดยละเอียดดังต่อไปนี้

การอบรมคนงาน

ในการที่มีคนงานมารวมกันอยู่มากในหอพักของโรงงานหอพัก การอบรมนับว่าเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกันระหว่างคนงานกับคนงาน คนงานกับนายจ้าง และคนงานได้เข้าใจกฎเกณฑ์ระเบียบต่าง ๆ ของหอพัก ตลอดจนการช่วยแก้ไขปัญหาต่าง ๆ อันอาจเกิดขึ้นในโรงงาน ดังนั้นจึงขอกล่าวถึงหลักการอบรมลูกจ้าง ซึ่งฝ่ายฝึกอบรมพิเศษ กองฝึกอบรมแรงงาน กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย ได้จัดขึ้นพอเป็นสังเขปดังนี้

หลักสูตร การ อบรมลูกจ้าง

ก. หลักสูตร การ แรงงาน เอง

๑. วัตถุประสงค์

๑.๑ เพื่อให้ผู้หน้าที่และความรับผิดชอบตนเอง ต่อหน้าที่การงาน
 คอส่วนรวม และคอประเทศไทย

- ๑.๒ เพื่อให้รู้สิทธิและหน้าที่ตามกฎหมาย
- ๑.๓ เพื่อให้ความรู้ ความรู้ ความรู้ และความปลอดภัยในการทำงาน
- ๑.๔ เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกันระหว่าง

นายจ้างและลูกจ้าง

๒. ผู้เข้ารับการอบรม ลูกจ้างโดยทั่วไปในกิจการอุตสาหกรรม และ
พาณิชย์กรรม จำนวน ๓๐ คน

๓. เวลาการอบรม รวมตลอดหลักสูตร ๒๔ ชั่วโมง

๔. หลักสูตรการอบรม

๔.๑ ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับแรงงาน

- แรงงานคืออะไร
- ตลาดแรงงาน
- ประชากรกับแรงงาน

๔.๒ แรงงานกับสังคมและวัฒนธรรมไทย

- สังคมเกษตรกรรม
- สังคมอุตสาหกรรม
- เอกลักษณะประเทศไทย
- ค่านิยมของสังคมไทย

๔.๓ หน้าที่ความรับผิดชอบของลูกจ้างและการสร้างความสัมพันธ์

อันดีในการทำงาน

- รับผิดชอบตนเองและครอบครัว
- รับผิดชอบต่อหน้าที่การงาน
- รับผิดชอบต่อสังคมและประเทศชาติ

๔.๔ การคุ้มครองแรงงาน

- การใช้แรงงานทั่วไป

- ค่างาน คาลงเวลา เงินทดแทน เงินชดเชย
- สวัสดิการ

๔.๕ ความปลอดภัยในการทำงาน

- สาเหตุของการ เกิดอุบัติเหตุ
- การป้องกันอุบัติเหตุ
- กฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัย
- ภาพสไลด์เกี่ยวกับอุบัติเหตุ

๔.๖ การบริหารแรงงานของกรมแรงงาน

- หน้าที่ความรับผิดชอบ
- นโยบาย
- การแบ่งส่วนราชการ
- หน้าที่และการดำเนินงานของหน่วยงานต่าง ๆ

๕. วิธีการอบรม การบรรยาย อภิปราย และซักถาม ตลอดจนการ

ใช้โสตทัศนูปกรณ์ เช่น ภาพยนตร์ สไลด์

๖. สถานที่ กรมแรงงาน หรือนอกสถานที่

๗. หลักสูตร การศึกษาผู้ใหญ่ในโรงงาน

๑. วัตถุประสงค์ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้คนงานได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง และรู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ควบคู่การศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมในโรงเรียนผู้ใหญ่ที่จัดตั้งขึ้นในโรงงาน ซึ่งจะเป็นการปลูกฝังให้คนงานมีความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นผู้นำที่ดี สามารถแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม และเป็นการเสริมสร้างทัศนคติที่ดีแก่คนงานในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นพลเมืองดีและมีวัฒนธรรม

กรมแรงงาน, "หลักสูตร การอบรมลูกจ้าง," (กรุงเทพฯ: กรมแรงงาน, ๒๕๒๑) หน้า ๘.

๒. ผู้เข้ารับการอบรม พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีอายุตั้งแต่ ๑๕ ปีขึ้นไป และมีระดับการศึกษาต่ำกว่า ป. ๔ ป. ๗ และ ม.ศ. ๓
๓. เวลาการอบรม จัดเวลาเรียนได้หลายรอบในหนึ่งวัน ตามความเหมาะสมของแต่ละโรงงาน เรียนสัปดาห์ละ ๕ วัน ๆ ละ ๒ ชั่วโมง
๔. หลักสูตร ใช้หลักสูตร การศึกษาผู้ใหญ่สายสามัญของกระทรวงศึกษาธิการ

- ระดับ ป. ๔ ใช้เวลาเรียน ๖ เดือน
- ระดับ ป. ๗ ใช้เวลาเรียน ๑ ปี ๖ เดือน
- ระดับ ม.ศ. ๓ ใช้เวลาเรียน ๑ ปี ๖ เดือน

๕. ค่าใช้จ่าย

- การเรียนระดับ ป. ๔ ไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายใด ๆ
- ระดับ ป. ๗ เสียค่าบำรุงการศึกษาหน่วยกิตละ ๑๕ บาท

ตลอดหลักสูตร ๓๐ หน่วยกิต

- ระดับ ม.ศ. ๓ เสียค่าบำรุงการศึกษาหน่วยกิตละ ๑๕ บาท

ตลอดหลักสูตร ๕๐ หน่วยกิต

- ค่าตอบแทนครู เป็นงบประมาณของทางราชการ และนายจ้าง

ออกสมทบครั้งต่อครั้ง

- นายจ้างจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการเรียนการสอน

ค. หลักสูตร การใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์และเพิ่มรายได้

๑. วัตถุประสงค์ เพื่อให้คนงานรู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ ประหยัดและเพิ่มรายได้ และฝึกให้คนงานรู้จักรวมกลุ่มในการทำกิจกรรมร่วมกัน

๒. ผู้เข้ารับการอบรม คนงานในโรงงานอุตสาหกรรม ครอบคลุม คนงานและบุคคลอื่น ๆ ที่สนใจจำนวน ๓๐ - ๕๐ คน

๓. เวลาการอบรม ๓๖ ชั่วโมง

๔. หลักสูตร การอบรม แยกออกเป็นหลักสูตรย่อย

๔.๑ หลักสูตร การ ประดิษฐ์ดอกไม้กระดาษ

๔.๒ หลักสูตร การ ประดิษฐ์ดอกไม้กระดาษ

๔.๓ หลักสูตร การตัดเย็บเสื้อผ้าชั้นต้น

๔.๔ หลักสูตร การประกอบอาหารและของว่าง

๕. วิธีการ อบรม การบรรยาย การสาธิต และการฝึกปฏิบัติเพื่อให้เกิดความชำนาญด้วยตนเองทุกคน

๖. สถานที่ อบรมแรงงาน หรือนอกสถานที่

หมายเหตุ ค่าวัสดุสิ้นเปลืองที่ใช้ในการฝึก ผู้เข้ารับการ อบรม เป็นผู้จ่ายเอง

การจัดสวัสดิการตามกฎหมายแรงงาน

การจัดสวัสดิการตามกฎหมายแรงงานจะ เห็นได้จาก รายละเอียดตามประกาศ ของกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๐ หมวด ๗ ว่าด้วย เรื่องสวัสดิการ ดังนี้

ข้อ ๒๓ ให้นายจ้างจัดให้มีน้ำสะอาดสำหรับดื่ม หองน้ำ และสวมอันถูกต้อง ตามสุขลักษณะ และมีปริมาณเพียงพอแก่ลูกจ้าง ตามที่กระทรวงมหาดไทยจะ ได้ กำหนด

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องกำหนดสวัสดิการ เกี่ยวกับสุขภาพอนามัย สำหรับลูกจ้างลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๔ กำหนดให้นายจ้างจัดให้น้ำสะอาดสำหรับดื่ม หองน้ำ และห้องส้วมอันถูกต้องตามสุขลักษณะ และมีปริมาณเพียงพอแก่ลูกจ้าง ดังต่อไปนี้ คือ

๑. สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างไม่เกิน ๑๕ คน น้ำสะอาดไม่น้อยกว่า ๑ ที่ หองน้ำและห้องส้วมไม่น้อยกว่าอย่างละ ๑ ที่
๒. สถานที่ที่มีลูกจ้างไม่เกิน ๕๐ คน น้ำสะอาดสำหรับดื่มไม่น้อยกว่า ๑ ที่ หองน้ำไม่น้อยกว่า ๑ ที่ และห้องส้วมไม่น้อยกว่า ๒ ที่
๓. สถานที่ที่มีลูกจ้างทำงานไม่เกิน ๕๐ คน น้ำสะอาดสำหรับดื่มไม่น้อยกว่า ๒ ที่ หองน้ำไม่น้อยกว่า ๑ ที่ และห้องส้วมไม่น้อยกว่า ๓ ที่
๔. สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทำงานเกิน ๕๐ คนขึ้นไป น้ำสะอาดสำหรับดื่ม หองน้ำ และห้องส้วมเพิ่มขึ้นอีกอย่างละ ๑ ที่ สำหรับจำนวนลูกจ้างทุก ๆ ๕๐ คน เศษของ ๕๐ คน ถ้าเกิน ๒๕ คนให้ถือเป็น ๕๐ คน
๕. สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทั้งชายและหญิง กรณีมีหองน้ำและส้วมสำหรับหญิง ไว้เฉพาะตามสมควร ส้วมต้องจัดใหญ่ตามสุขลักษณะ และให้มีกระดาษชำระตามสมควร

ข้อ ๒๔ ในนายจ้างจัดให้มีบริการ เพื่อช่วยเหลือลูกจ้างเมื่อประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยในการ ปฐมพยาบาล หรือในการรักษาพยาบาลตามสภาพที่กระทรวงมหาดไทยได้กำหนด คือ

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง กำหนดสวัสดิการ เกี่ยวกับสุขภาพอนามัย สำหรับลูกจ้าง ลงวันที่ ๑๖ เมษายน พ.ศ. ๒๕๑๕ กำหนดไว้ดังนี้

๑. สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑๐ คนขึ้นไป ต้องมีปัจจัยในการปฐมพยาบาล คือ สายยางรัดห้ามเลือด กรรไกร สำลี ผ้าชะແລ່ ผ้าพันแผล และผ้าเย็บพลาสติกเกอร์ ถ้วยตรวจยา ถ้วยล้างตา หลอดหยดยา ถ้วยน้ำ ที่ป้ายยา เข็มกลัด

ปากคีบปลายเท้า ปรอทวัดไข้ ยาแก้อาเจียน ยาแก้ท้องหรือท้องเสีย เจอร์โอโอทีน แอลกอฮอล์
 บริสุทธิ ๗๐ เปอร์เซ็นต์ ยาแก้ไฟไหม้ น้ำร้อนลวก กระจกบรืกลางตา แอมโมเนียหอม
 ยาแก้ปวดหัวตัวร้อน ติงเจอร์เพื่อการบูร ยาธาตุน้ำขาว ยาธาตุน้ำแดง ยาแก้คัน
 โซดาไบคาร์บอเนตและวาสลินขาว

๒. สถานที่ทำงานอุตสาหกรรม นอกจากมีปัจจัยในการปฐมพยาบาลตาม (๑)
 แล้ว ต้องจัดให้มีห้องรักษาพยาบาล พยาบาล และแพทย์ดังต่อไปนี้

ถ้ามีลูกจ้างทำงานในขณะเดียวกันตั้งแต่ ๒๐๐ คนขึ้นไป ต้องจัดให้มี

(ก) ห้องรักษาพยาบาลพร้อมเตียงคนไข้ ๑ เตียง และเวชภัณฑ์

อันจำเป็นเพียงพอแก่การรักษาพยาบาล

(ข) พยาบาลไว้ประจำอย่างน้อย ๑ คน

(ค) แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งอย่างน้อยหนึ่งคน เพื่อตรวจรักษาเป็น

ครั้งคราว

ถ้ามีลูกจ้างทำงานในขณะเดียวกันหนึ่งพันคนขึ้นไป ต้องจัดให้มี

(ก) สถานพยาบาลพร้อมเตียงพักคนไข้ ๒ เตียง และเวชภัณฑ์อันจำเป็น

เพียงพอแก่การรักษาพยาบาล

(ข) พยาบาลไว้ประจำอย่างน้อย ๒ คน

(ค) แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งอย่างน้อย ๑ คน ประจำตามเวลาที่กำหนด

ในเวลาทำงานตามปกติ คราวละไม่น้อยกว่า ๒ ชั่วโมง

(ง) ยานพาหนะพร้อมที่จะนำลูกจ้างส่งสถานพยาบาล โรงพยาบาล
 หรือสถานีอนามัยชั้นหนึ่งที่นายจ้างได้ตกลงไว้ เพื่อให้การรักษาพยาบาลลูกจ้างที่ประสบ
 อันตราย หรือเจ็บป่วยโดยกะทันหัน

ข้อ ๒๕ ให้นายจ้างจัดให้มีเครื่องป้องกันอันตราย สำหรับงานอันอาจ
 เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง ทั้งนี้ตามที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

ให้นายจ้างจัดให้แพทย์แผนปัจจุบันหนึ่ง คนตรวจร่างกายลูกจ้างซึ่งทำงานตามวรรคหนึ่งไม่น้อยกว่าปีละ ๑ ครั้ง

ข้อ ๒๖ ให้นายจ้างจัดให้มีการระบายอากาศ ทางระบายน้ำและสิ่งโสโครก แสงสว่าง ทางออกฉุกเฉิน ในอาคารที่ถูกจ้างทำงานตามมาตรฐานและวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยได้กำหนด

ความในข้อนี้ มิให้ใช้บังคับแก่โรงงานที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยโรงงาน
ข้อ ๒๗ ให้นายจ้างเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายตามหมวดนี้ ๑

หลักการ จัดสวัสดิการใน โรงงานอุตสาหกรรมขององค์การ กรมระหว่างประเทศ

ในที่ประชุม เกี่ยวกับ โรงงานขององค์การ กรมระหว่างประเทศ ซึ่งได้ประชุมที่กรุงเจนีวา วันที่ ๖ - ๑๗ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๐๖ ได้มีการปรึกษากันถึงสวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับคนงานหญิงใน โรงงานของ องค์การ จักให้ดังต่อไปนี้

๑. น้ำดื่ม
๒. อ่างล้างหน้า อ่างล้างมือ
๓. ที่พักผ่อนหย่อนใจ
๔. ห้องพักผ่อน
๕. ห้องรับประทานอาหาร เป็นกลุ่ม
๖. คาอาหาร ควร เหมาะสมไม่แพงเกินไป
๗. สวัสดิการอื่น ๆ สำหรับคนงานหญิง เช่น อาจมีสถานรับเลี้ยงเด็ก

สำหรับคนงานหญิงที่มีลูก

๑ ๒ ๓ ๔ ๕ ๖ ๗ ๘ ๙ ๑๐ ๑๑ ๑๒ ๑๓ ๑๔ ๑๕ ๑๖ ๑๗ ๑๘ ๑๙ ๒๐ ๒๑ ๒๒ ๒๓ ๒๔ ๒๕ ๒๖ ๒๗ ๒๘ ๒๙ ๓๐ ๓๑ ๓๒ ๓๓ ๓๔ ๓๕ ๓๖ ๓๗ ๓๘ ๓๙ ๔๐ ๔๑ ๔๒ ๔๓ ๔๔ ๔๕ ๔๖ ๔๗ ๔๘ ๔๙ ๕๐ ๕๑ ๕๒ ๕๓ ๕๔ ๕๕ ๕๖ ๕๗ ๕๘ ๕๙ ๖๐ ๖๑ ๖๒ ๖๓ ๖๔ ๖๕ ๖๖ ๖๗ ๖๘ ๖๙ ๗๐ ๗๑ ๗๒ ๗๓ ๗๔ ๗๕ ๗๖ ๗๗ ๗๘ ๗๙ ๘๐ ๘๑ ๘๒ ๘๓ ๘๔ ๘๕ ๘๖ ๘๗ ๘๘ ๘๙ ๙๐ ๙๑ ๙๒ ๙๓ ๙๔ ๙๕ ๙๖ ๙๗ ๙๘ ๙๙ ๑๐๐

เจ้าหน้าที่ฝ่ายแรงงานสัมพันธ์, รวมกฎหมายแรงงาน ๒๕๒๑ (วารสาร
แรงงานสัมพันธ์พิมพ์ กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย ๒๕๒๑) : ๔๗-๔๘.

๔. การจัดหาที่อยู่อาศัย สำหรับเรื่องนี้สหประชาชาติได้มอบหมายให้เป็นที่
หน้าที่ขององค์การ ธรรมชาติระหว่างประเทศ ทั้งนี้เนื่องจากโรงงานอยู่ไกลจากตัวเมือง
คนงานเดินทางมาลำบากไม่ว่าจะเป็นการมาทำงานหรือมาอบรม เกี่ยวกับการทำงานก็ตาม
ดังนั้น การสร้างที่อยู่อาศัยให้ก็เป็นการประกันถึงความปลอดภัยของคนงานเหล่านี้ด้วย

จะเห็นได้ว่าในด้านการใช้แรงงานสวัสดิการ นับเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะ
เป็นเครื่องประกันถึงความมั่นคงปลอดภัยของคนงาน ดังนั้น หน่วยงานต่าง ๆ จึงมุ่ง
เน้นในการจัดสวัสดิการไม่ว่าจะเป็นกฎหมายแรงงานของไทย หรือองค์การ ธรรม
ระหว่างประเทศซึ่งมีการจัดสวัสดิการที่เป็นหลักสำหรับนายจ้างในโรงงานต่าง ๆ
ใช้เป็นแนวทางในการจัดสวัสดิการให้แก่คนงานต่อไป

คนงานหญิงในอุตสาหกรรมทอผ้าในประเทศไทย

อุตสาหกรรมทอผ้าเป็นอุตสาหกรรมหลักของไทย ในปัจจุบันมีสินค้าสิ่งทอ
ส่งออกประมาณปีละ ๒,๐๐๐ - ๔,๐๐๐ ล้านบาท ผลผลิตที่ส่งออกมีทั้งผ้าฝ้าย ผ้าไหม
ผ้าขอม เสื้อผ้าสำเร็จรูป โดยเฉพาะเสื้อผ้าสำเร็จรูปนั้นเป็นสินค้าส่งออกที่ทางการ
อุตสาหกรรมภูมิใจมาก สามารถตีตลาดในยุโรปและอเมริกาได้ เนื่องจากราคา
ถูกกว่าเพราะค่าแรงงานถูกกว่า ค่าแรงงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอไทยคิดเป็นประมาณ
ร้อยละ ๑๐ - ๒๐ ของต้นทุนการผลิต แต่ในยุโรปและอเมริกา ค่าแรงงานในอุตสาหกรรม
สิ่งทอไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๓๐ ของต้นทุนการผลิต

โรงงานทอผ้าส่วนใหญ่ตั้งอยู่ใน ๔ จังหวัด คือ กรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ ปทุมธานี และนนทบุรี ใน ๔ จังหวัดนี้รวมกันแล้วมีอยู่ประมาณ ๒,๐๐๐ โรงงาน โดยเฉพาะในกรุงเทพมหานคร มีอยู่ประมาณ ๑,๕๐๐ โรงงาน

คนงานทอผ้าใน ๔ จังหวัดนี้ปัจจุบันรวมกันแล้วมีประมาณ ๑๕๐,๐๐๐ คน ส่วนใหญ่เป็นแรงงานจากชนบท^๑ คนงานส่วนใหญ่ของโรงงานทอผ้าทุกแห่งเป็นลูกจ้างหญิงประมาณร้อยละ ๗๐ ซึ่งทำงานในแผนกรอผ้า ทอผ้า คุมเครื่องจักรทอผ้า ส่วนลูกจ้างชายทำงานแผนกย้อมผ้า ย้อมผ้า ชีบรัดรับส่ง เป็นต้น^๒

ดังนั้นกล่าวได้ว่าแรงงานหญิงนั้นมีความสำคัญมาก จากการสำรวจสภาพการทำงานของกรมแรงงานเฉพาะในอุตสาหกรรมรมสิ่งทอ ทำให้ทราบว่าคนงานส่วนใหญ่เป็นคนงานหญิงมากกว่าคนงานชาย และครึ่งหนึ่งของคนงานทั้งหมดมีอายุระหว่าง ๒๐ - ๒๕ ปี ดังนั้นจึงนำศึกษาเกี่ยวกับแรงงานหญิง ตลอดจนสถิติของคนงานหญิงด้วย

ข้อกำหนดเกี่ยวกับการใช้แรงงานหญิง

๑. กำหนดข้อห้ามมิให้คนงานหญิงทำงานอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรมในเวลาว่างกินขางเวลา แต่ถาเป็นงานซึ่งตามลักษณะและสภาพแล้วต้องทำในเวลาเช่นนั้นก็ต้องได้ใบอนุญาตจากเจ้าหน้าที่ออกใบอนุญาตเสียก่อน
๒. กำหนดลักษณะงานที่ห้ามมิให้คนงานหญิงทำ

^๑ เศรษฐสยาม. (นามแฝง), "แรงงานทอผ้า," สยามรัฐสัปดาห์วิจารณ์ ๑๐ (สิงหาคม ๒๕๒๑) : ๓๑.

^๒ นิคม จันทรวิทุร, แรงงานไทยกับอุตสาหกรรม (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์พัฒนาคนศาสตร์แห่งประเทศไทย, ๒๕๑๕) หน้า ๕๕.

๓. กำหนดให้หญิงมีครรภ์มีสิทธิลาพัก และลาคลอด ตลอดจนขอเปลี่ยนงาน
ในหน้าที่ใหม่ให้เป็นการชั่วคราว *

สิทธิของลูกจ้างหญิงตามกฎหมายแรงงาน

(ก) ว่าด้วยสิทธิตามกฎหมาย

๑. เวลาการทำงานของลูกจ้าง ลูกจ้างหญิงที่ทำงานในโรงงาน
อุตสาหกรรม กฎหมายกำหนดให้ทำงานไม่เกินสัปดาห์ละ ๔๔ ชั่วโมง งานพาณิชยกรรม
ไม่เกินสัปดาห์ละ ๔๘ ชั่วโมง และกฎหมายห้ามลูกจ้างหญิงทำงานระหว่างเวลา
๒๔.๐๐ น. ถึง ๖.๐๐ น. (ยกเว้นงานกะหรืองานที่จะต้องทำติดต่อกันไป) ในระหว่าง
ทำงานให้เมีเวลาพักไม่น้อยกว่า ๑ ชั่วโมง

๒. กฎหมายใดกำหนดวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี
และวันหยุดพักผ่อนประจำปี ไว้ดังนี้คือ

นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ ๑ วัน วันหยุด
ตามประเพณีนิยม ไม่น้อยกว่าปีละ ๑๓ วัน และลูกจ้างหญิงคนใดทำงานมาครบ
๑ ปีเต็ม มีสิทธิให้หยุดพักผ่อนประจำปี ๖ วันทำงาน

๓. กฎหมายห้ามนายจ้าง จ้างลูกจ้างหญิงทำงานบางประเภท คือ

การทำความสะอาดเครื่องจักร หรือเครื่องยนต์ ขณะที่เครื่อง
กำลังทำงาน งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่ ๑๐ เมตรขึ้นไป งานใช้
เลื่อยวงเคียน งานผลิต หรือขนส่งวัตถุระเบิด หรือวัตถุไวไฟ และงานเหมืองแร่
ที่ต้องทำใต้ดิน

๔. กฎหมายห้ามนายจ้าง จ้างลูกจ้างหญิงทำงานเกี่ยวกับอัตราน้ำหนัก
เกินกว่าที่กำหนด ดังต่อไปนี้คือ

- ๓๐ กิโลกรัม สำหรับการทำงานในที่ราบ
 ๒๕ กิโลกรัม สำหรับการทำงานที่ต้องขึ้นบันไดหรือที่สูง
 ๒๐๐ กิโลกรัม สำหรับการลาก หรือเข็นของที่ต้องบรรทุกตลอดเคลื่อน
 ที่ไชร่าง
 ๓๐๐ กิโลกรัม หรือเข็นของที่ต้องบรรทุกตลอดเคลื่อนที่ไม่ไชร่าง

๕. กฎหมายห้ามนายจ้าง จ้างหญิงที่มีอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี มิให้สมัคร
เข้าทำงานในสถานที่ ดังต่อไปนี้

สโมสรราตรี สถานเต้นรำ สถานฝึกสอนเต้นรำ สถานชายและ
 เสพสุรา สถานอาบอบนวดและโรงแรม

๖. กฎหมายได้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและอัตราค่าจ้างหญิงเท่าเทียม
ชาย ไว้ดังนี้ งานอันมีลักษณะ คุณภาพ และปริมาณอย่างเดียวกัน ให้นายจ้าง
 กำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดเท่ากันไม่ว่าลูกจ้างจะเป็นชาย
 หรือหญิง ส่วนอัตราค่าจ้างขั้นต่ำลูกจ้างสตรีที่ทำงานในเขตนครหลวงกรุงเทพฯ
 สมุทรปราการ นนทบุรี สมุทรสาคร ปทุมธานี ต้องได้รับค่าจ้างวันละไม่ต่ำกว่า
 ๓๕ บาท ถ้าเป็นรายเดือน เดือนหนึ่งต้องไม่ต่ำกว่า ๑,๐๕๐ บาท

๗. กฎหมายกำหนดการจ่ายค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุด

หากนายจ้างให้ท่านทำงานเกินเวลาที่กฎหมายกำหนด นายจ้าง
 ต้องจ่ายค่าล่วงเวลาดังนี้

- ค่าล่วงเวลาปกติ ต้องจ่ายไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตรา
 ค่าจ้างต่อชั่วโมง

- ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ต้องจ่ายในอัตรา ๓ เท่าของอัตรา
 ค่าจ้างต่อชั่วโมง

- ค่าทำงานในวันหยุด ต้องได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่า แต่
ถ้าลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด เมื่อลูกจ้างมาทำงานในวันหยุด ต้องได้รับ
ค่าจ้างไม่น้อยกว่า ๒ เท่า

๘. กฎหมายกำหนดเรื่องการจ่ายค่าชดเชยในกรณีนายจ้างให้ลูกจ้างหญิง
ออกจากงาน ดังนี้

ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างประจำซึ่งถูกเลิกจ้างดังนี้

- ลูกจ้างหญิงทำงานมาครบ ๑๒๐ วัน แต่ไม่ครบ ๑ ปี ให้จ่าย
ค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๓๐ วัน

- ทำงานมาครบ ๑ ปี แต่ไม่ครบ ๓ ปี ให้จ่ายค่าจ้างอัตราสุดท้าย
๕๐ วัน

- ทำงานติดต่อกันครบ ๓ ปีขึ้นไป ให้จ่ายค่าจ้างอัตราสุดท้าย
๑๕๐ วัน

๙. กฎหมายกำหนดการจ่ายเงินทดแทน สำหรับลูกจ้างที่ประสบอันตราย
หรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตาย ขอให้แจ้งต่อพนักงานทดแทนแห่งท้องที่ที่นายจ้าง
มีสำนักงาน

จะเห็นว่าลูกจ้างหญิงก็ได้รับการคุ้มครอง ตามกฎหมายตามสมควร
เพราะเป็นแรงงานจำนวนมากตั้งกลาวมาแล้ว

หอพักในโรงงานทอผ้า

คำว่า "หอพัก" หมายความว่า สถานที่ที่จัดขึ้นเพื่อรับผู้พักตามพระราชบัญญัติ
หอพัก มี ๒ อย่าง คือ

๑. หอพักที่รองรับอนุญาตจากนายทะเบียนเสียก่อน
๒. หอพักที่ไม่ต้องขออนุญาตจากนายทะเบียน ใดก็ได้

- ๒.๑ หอพักของกระทรวง ทบวง กรม
 ๒.๒ หอพักที่รับผู้พัก ซึ่งกำลังศึกษาเล่าเรียนอยู่ในมหาวิทยาลัย
 วิทยาลัย โรงเรียนรัฐบาล หรือโรงเรียนราษฎร์ จำนวนน้อยกว่า ๕ คน
 ๒.๓ หอพักที่รับผู้พักโดยไม่เรียกทรัพย์สินตอบแทน
 ๒.๔ หอพักของโรงเรียนอนุบาล โรงเรียนประถมศึกษา โรงเรียน
 มัธยมศึกษา หรือโรงเรียนราษฎร์ ซึ่งตั้งอยู่ในบริเวณโรงเรียน และรับเฉพาะ
 นักเรียนของโรงเรียนนั้นเข้าพัก^๑

สำหรับหอพักในโรงงานหอพักนั้น จะต้องจัดเข้าประเภท ๒.๓ คือหอพัก
 ที่รับผู้พักโดยไม่เรียกทรัพย์สินตอบแทน เพราะถือว่าเป็นสวัสดิการอย่างหนึ่งที่นายจ้าง
 จัดให้แก่คนงาน

หอพักตามปกติจะมีเจ้าของหอพัก ซึ่งหมายถึงผู้เป็นเจ้าของกิจการหอพัก
 และมีผู้จัดการหอพัก แต่หอพักในโรงงานหอพักนั้น เจ้าของกิจการคือเจ้าของโรงงาน
 และมีผู้ดูแลเรียกว่า "พอบาน" หรือ "แมบาน" ถ้าเป็นหอพักชายก็อยู่ในความดูแล
 ของพอบาน ถ้าเป็นหอพักหญิงก็อยู่ในความดูแลของแมบาน นอกจากนี้ก็อาจจะมีผู้ช่วย
 แมบาน ผู้ช่วยพอบาน ซึ่งพอบานหรือแมบานนี้อาจมาจากการ เลือกกั้งหรือการ แต่งตั้ง
 ก็ได้

บทบาทและหน้าที่ของแมบานในหอพักในโรงงานหอพัก

แมบานหรือพอบานเป็นผู้ทำหน้าที่เกี่ยวกับการดูแลรักษาความสะอาด มีความ
 รับผิดชอบต่อสถานที่ โดยได้รับผลตอบแทนเป็นเงินเดือน ในต่างประเทศอาชีพนี้ได้รับ

^๑ กรมประชาสงเคราะห์, "พระราชบัญญัติหอพัก พ.ศ. ๒๕๐๓" คู่มือการ
 ปฏิบัติตาม พ.ร.บ. หอพัก พ.ศ. ๒๕๐๓ (กรุงเทพมหานคร . กรมประชาสงเคราะห์,
 ๒๕๒๐) หน้า ๑ - ๑๕.

การรับรองสูง และจะต้องมีการศึกษาโดยตรง ทั้งระดับอาชีวศึกษาและอุดมศึกษา และถือว่าเป็นอาชีพหนึ่งที่ใกล้ชิดกับการบริหาร หลักสูตรในมหาวิทยาลัยทางคานโรงแรม คานบริหารธุรกิจก็จะมีวิชาการคานนี้ เช่น อาจจะรวมอยู่ในวิชาการที่เรียกว่า การบริหารโรงแรม ซึ่งในสาขานี้จะพูดถึงเรื่องการดูแลรักษาที่อยู่อาศัย คานนี้มีความหมายกว้าง ซึ่งรวมถึงเจ้าหน้าที่ดูแลความสะอาด ความสวยงาม ความสบายในโรงแรม ในสถานพักผ่อน สถานพักผ่อน หรือแม่แคสนามกอล์ฟ ก็มีแม่บ้านทำหน้าที่ดูแลที่พัก ห้องอาหาร ห้องพักผ่อน อาชีพแม่บ้านนับวันจะมีความสำคัญเท่าเทียมอาชีพอื่น เช่น หนายความวิศวะ และสถาปนิก เป็นต้น

ในคานการบริการแรงงาน แม่บ้านหรือพอบาน ดูแลความสะอาด ดูแลห้องพัก เป็นผู้รับผิดชอบแทนนายจ้างที่จะดูแลความสะอาดสบายให้กับคานงาน^๑

งานในหน้าที่แม่บ้าน (พอบาน)

๑. ทำบัญชีรายชื่อและประวัติผู้เช่าพัก
๒. ดูแลทุกซ่ซุขของคานงานในห้องพัก
๓. ดูแลความสะอาด
๔. ให้ความสะดวกแกูกิจคานงาน
๕. ทำสถิติการทำงานของคานงาน
๖. จัดเวรให้คานงานทำความสะอาด
๗. ให้อำปริญญานำแกคานงานที่มีปัญหา

^๑ กรมแรงงาน, การอบรมสัมมนาปัญหาประชากร การแรงงานและการวางแผนครอบครัวครั้งที่ ๑, หน้า ๑๒๓ - ๑๒๔.

๘. สอบสวนเมื่อมีของหาย
๙. ไกล่เกลี่ยและระงับข้อพิพาท
๑๐. ตรวจจึ่งของที่นำออกและอนุญาตก่อนออกนอกขบริ เวณ
๑๑. บรรณารักษ์ห้องสมุด
๑๒. คุมดูแลความเรียบร้อยและความสะอาดขบริ เวณสโมสร
๑๓. รายงานความเสียหายภายในหอพักเพื่อซ่อมแซมทุกวัน
๑๔. ทำบัญชี เครื่องแบบและ เครื่องนอนพนักงานใหม่
๑๕. จัดปฐมนิเทศคนงานใหม่ที่เข้ามาอยู่ในหอพัก
๑๖. จัดประชุมรับฟังความคิดเห็นผู้อยู่ในหอพัก
๑๗. จ่ายเครื่องที่เช่า
๑๘. จัดขบริ เวณหอพักที่ หนาอยู่
๑๙. จำแนกและจัดส่งจดหมายให้คนงานในหอพัก
๒๐. คุมดูแล เรื่องอาหารในสโมสร
๒๑. จัดสถานที่และให้บริการในโอกาสพิเศษ
๒๒. รับสมัคร คนงานใหม่
๒๓. เป็นผู้ช่วยเสมียนจ่ายเงินเดือน
๒๔. ทำบัญชีคุมสตอกข้าวสาร
๒๕. จัดทำและ เสนองงบประมาณ เกี่ยวกับหอพัก
๒๖. ควบคุมพัสดุเครื่องใช้ในหอพัก
๒๗. นำเสนอสถิติและรายงานประจำวันเกี่ยวกับคนงานในหอพัก

คอบุ้จักการ

๒๘. จ่ายยาและทำหน้าที่ปฐมพยาบาลตลอดจนพาไปโรงพยาบาล
จะเห็นได้ว่าแม่บ้านหรือพอบาน เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในหอพัก
ของโรงงานทอผ้า

ในการสรุปถึงการจัดสวัสดิการและห้องพักในโรงงานทอผ้า นั้น จะเห็นว่า มุ่งเน้นในค่านสวัสดิการ เป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในค่านสวัสดิการ แรงงาน นอกจากนั้นยังได้กล่าวถึงข้อกำหนดเกี่ยวกับการใช้แรงงานหญิงและสิทธิของคณงานหญิง อีกด้วย ในตอนท้ายก็จะกล่าวถึงห้องพักในโรงงานทอผ้า ตลอดจนบทบาทของพ่อบาน หรือแม่บานในห้องพักของโรงงานเหล่านี้

อย่างไรก็ตาม การจัดสวัสดิการนั้นจะมีผลต่อคณงานและ โรงงานมากเหมือนกัน ถ้าหากว่าไม่มีความรักุมเหมาะสมก็คงจะทำให้เกิดปัญหาทางคณแรงงานได้ ซึ่งจะได้กล่าวถึงปัญหาอย่างละเอียดคังต่อไปนี้

ปัญหาและอุปสรรคทางคณแรงงาน

๑. ปัญหาสภาพการ แรงงานและความปลอดภัย

ผู้ทำงานในกิจการ เอกชน ได้เพิ่มมากเป็น ๒.๗ ล้านคน หรือ ร้อยละ ๑๓.๕ ของแรงงานทั้งหมด ส่วนใหญ่คณงานได้ับค่าจ้างค้ำเป็นรายวันหรือรายขึ้น เป็นส่วนมาก และนอกจากค่าจ้างแล้วไม่มีสวัสดิการหรือความมั่นคงในคณต่าง ๆ การเพิ่มค่าจ้างหรือการปกครองดูแลคณจ้างเป็นไปตามอัยาศัยของนายจ้าง ไม่มีระเบียบกฎเกณฑ์ ลูกจ้างในกิจการ บางประเภทมีสภาพการทำงานที่เสี่ยงต่ออันตราย จากโร คภัยหรืออุบัติเหตุ ในการทำงาน เพราะนายจ้างขาดความรู้ ความเอาใจใส่ ป้องกัน และ เมื่อเกิดอันตรายขึ้นแล้วก็ไม่แจ้งเจ้าหน้าที่และจ่ายเงินทดแทนให้ไม่ครบ ถวนตามกฎหมาย กิจการ เอกชนขนาดกลางที่ใช้ลูกจ้างระหว่าง ๕๐ - ๕๐๐ คน ใน กรุงเทพมหานครมีประมาณ ๑,๐๕๕ แห่ง มีลูกจ้างทั้งสิ้น ๑๓๒,๐๖๕ คน การดูแลคณจ้าง ก็ไม่ค้ำก้ากิจการขนาดเล็กเท่าใดนัก

สร รุช กงศิริ, "การฝึกอบรมกรรมกรและเจ้าหน้าที่ขององค์การ สมาชิกร เรื่องการบริหารงานสังคมสงเคราะห์ สภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย หอประชุม เทศบาลเมืองหาคีใหญ่ สงขลา วันที่ ๑๔-๑๕ มิถุนายน ๒๕๒๐," (กรุงเทพมหานคร : สภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย, ๒๕๒๐) หน้า ๒๕-๓๓. (อค์สำเนา)

สำหรับกิจการ เอกชนขนาดใหญ่มีลูกจ้างมากกว่า ๕๐๐ คน ในกรุงเทพมหานคร มีทั้งหมด ๔๕ แห่ง มีลูกจ้างประมาณ ๑๓๓,๐๐๐ คน ครั้งหนึ่งเป็นรายวันหรือรายชั่วโมง ได้เริ่มสนใจจัดให้มีเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลโดยเฉพาะ เมื่อสองสามปีมานี้ และส่วนใหญ่ ได้ปฏิบัติตามข้อกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานในเรื่องชั่วโมงการทำงาน วันหยุด และการจ่ายค่าจ้างหลายแห่งมีสวัสดิการ เพิ่มมากขึ้นนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด

ในด้านการตรวจตราให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้าง มีปัญหาเกี่ยวกับการขาดแคลนเจ้าหน้าที่ ดังจะเห็นได้จากการ เปรียบเทียบกับประเทศเพื่อนบ้านในเอเชีย ซึ่งใช้เจ้าหน้าที่ตรวจแรงงาน ๑ คนต่อกิจการ ๒๐๐ แห่ง แต่ปัจจุบันของไทยมีเจ้าหน้าที่ตรวจแรงงาน ๑ คน ต่อกิจการ ๑,๔๐๐ แห่ง

๒. ปัญหาเกี่ยวกับกองทุนเงินทดแทนอุบัติเหตุในการทำงาน

ในช่วงเวลาของแผนพัฒนาฉบับที่ ๕ จำนวนลูกจ้างที่ประสบอันตรายในการทำงานได้เพิ่มขึ้นโดยลำดับ จาก ๕๐๐ รายในปี ๒๕๑๑ เป็นจำนวนเกินกว่า ๕,๐๐๐ รายในปี ๒๕๑๔ ยอดเงินค่าทดแทนที่ต้องจ่ายให้ลูกจ้างที่ประสบอันตรายได้สูงขึ้นเป็น ๒๕ ล้านบาท ในปี ๒๕๑๔ การที่กฎหมายเดิมได้กำหนดให้นายจ้างจ่ายเงินค่าทดแทนแก่ลูกจ้าง เมื่อประสบอันตราย นอกจากจะไม่ได้ผลในการลดอันตราย เพราะเป็นการแก้ปัญหาที่ปลายเหตุแล้ว ยังเกิดกรณีพิพาทฟ้องร้องโต้แย้งสิทธิหรือความรับผิดชอบระหว่างทางราชการและนายจ้าง

ด้วยเหตุผลดังกล่าวนับแต่ปี ๒๕๑๗ เป็นต้นมา รัฐบาลจึงได้ตั้งกองทุนเงินทดแทนขึ้นในกรมแรงงาน ให้นายจ้างจ่ายเงินเป็นการประกันการประสบอันตรายของลูกจ้างของตนไว้กับกองทุนทดแทน โดยรัฐบาลออกเงินอุดหนุนและรับผิดชอบออกค่าใช้จ่ายในการบริหารงานทั้งหมด ซึ่งสามารถแก้ปัญหาได้บางในเรื่องความแน่นอน และรวดเร็วในการจ่ายเงิน แต่งานของทุนก็ยังไม่ครอบคลุมให้ผลประโยชน์แก่ลูกจ้างลูกจ้างส่วนใหญ่ไม่ได้รับการคุ้มครองในเรื่องนี้ และแม้ว่าการดำเนินงานโดยทั่วไป

จะก่อผลดี คือขจัดการะของนายจ้างในกรณีลูกจ้างประสบอุบัติเหตุ ตลอดจนกระชับความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างให้ดีขึ้นเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อขอรับเงินทดแทนจากรัฐบาลก็ตาม แต่ก็มีปัญหาบางประการ ได้แก่

๒.๑ ปัญหาในค่านความเข้าใจของนายจ้าง ซึ่งยังมีบางส่วนที่เห็นว่ากองทุนขาดความยุติธรรม คือให้นายจ้างรับผิดชอบค่านการ เงินฝ่ายเดียว โดยรัฐบาลมิได้มีส่วนร่วม และให้เงินสนับสนุนแก่กองทุนดังกล่าวแต่ประการใด ซึ่งแท้ที่จริงแล้วรัฐบาลรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการบริหารทั้งหมด

๒.๒ ปัญหาการขาดแคลนเจ้าหน้าที่ดำเนินการ

๒.๓ ปัญหาเกี่ยวกับจุดอ่อนของการดำเนินงาน ซึ่งยังมีได้เน้นทางคานป้องกันอุบัติเหตุเท่าที่ควร

๒.๔ ปัญหาทางค่านการ เงิน

๓. ปัญหาแรงงานสัมพันธ์

ปัญหาการเรียกร้องและการนัดหยุดงานได้ปรากฏให้เห็นเด่นชัด เมื่อปลายปี ๒๕๑๖ ซึ่งมีการพิพาท มีการนัดหยุดงานถึง ๕๐๑ รายในปีเดียวกัน หลังจากนั้นได้เกิดขึ้นอีก ๓๕๗ ราย และ ๒๔๑ รายในปี ๒๕๑๗ และ ๒๕๑๘ ตามลำดับ ทำให้สูญเสียการผลิตและวันทำงานไปมากกว่า ๑ ล้านวัน

ในช่วงปี ๒๕๑๕ - ๒๕๑๗ ข้อเรียกร้องของลูกจ้างส่วนมากเป็นเรื่องขอเพิ่มค่าจ้างและค่าครองชีพ เนื่องจากราคาสินค้าสูงขึ้น โดยเฉพาะในรูปสวัสดิการและขอหลักประกันในการจ้างงาน ขอให้นายจ้างปรับปรุงการบริหารงาน ทางฝ่ายลูกจ้างได้มีการรวมตัวกันมากและมีสหภาพแรงงานขึ้น โดยมีบทบาทและอิทธิพลในการนัดหยุดงาน หรือการประท้วงในค่านแรงงาน ดังนั้นจึงอาจจะก่อให้เกิดผลกระทบกระเทือนต่อเศรษฐกิจและความมั่นคงของประเทศได้ จำเป็นที่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง คือ รัฐบาล นายจ้าง และลูกจ้าง จะต้องร่วมมือกันพิจารณาเพื่อหาหนทางที่เหมาะสมในการที่จะป้องกันและแก้ไขปัญหาระงานดังกล่าว

๔. ปัญหาการให้บริการจัดหางาน

ในระยะของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฉบับที่ ๓ ได้มีการเคลื่อนย้ายของกำลังแรงงานเข้าสู่เมือง เพื่อหางานทำเป็นจำนวนมาก เป็นเหตุให้มีปัญหาหลายประการ โดยเฉพาะปัญหาการว่างงานในเมือง ในด้านบริการจัดหางานของรัฐ สำนักงานจัดหางานยังมีไม่เพียงพอ สำนักงานจัดหางานของเอกชนมีอยู่บ้างประปราย มีบางแห่งที่คั้งขึ้นโดยไม่ได้รับการควบคุมอย่างพอเพียง

แนวทางและมาตรการแก้ไข

๑. สภาพการทำงานและความปลอดภัย

๑.๑ เพิ่มกำลังเจ้าหน้าที่และอุปกรณ์ ในการตรวจตราดูแลตามกฎหมายให้้อตราเจ้าหน้าที่ ๑ คนต่อกิจการไม่เกิน ๓๐๐ แห่ง

๑.๒ กำหนดมาตรฐาน เพื่อป้องกันอันตรายในการทำงาน และจัดให้มีการศึกษาวิจัยและให้คำแนะนำชี้แจง เพื่อป้องกันแก้ไขอันตรายจากเครื่องจักร หรือสารพิษ หรือสิ่งแวดล้อมที่ไม่ดีในการทำงาน

๑.๓ ทบทวนปรับปรุงกฎหมายคุ้มครองแรงงานให้เหมาะสมกับสภาพข้อเท็จจริงและความจำเป็นในประเทศ

๒. ปรับปรุงกองทุนเงินทดแทนและเตรียมการประกันสังคมแขนงอื่น ๆ

๒.๑ ขยายอัตรากำลังในด้านการบริหาร ด้านบริการและอื่น ๆ โดยปรับปรุงงานด้านประชาสัมพันธ์ เพื่อให้ นายจ้างและลูกจ้างมีความเข้าใจโครงการนี้ดีขึ้น

๒.๒ ขยายงานกองทุนทดแทนให้ครอบคลุมในจังหวัดต่าง ๆ เพิ่มขึ้น โดยอาจขยายขอบข่ายการดำเนินงานให้ครอบคลุมถึงธุรกิจที่มีลูกจ้างน้อยกว่า ๒๐ คน โดยเฉพาะกิจการเลี้ยงกบ

๒.๓ ปรับปรุงแก้ไขกฎหมายใหม่มีความคล้อยตัว เช่น ใ้ใ้ในมาตรการป้องกันอุบัติเหตุ

๓. ค่านแรงงานสัมพันธ์

๓.๑ ปรับปรุงแก้ไขกฎหมายแรงงานให้ฝ่ายรัฐบาล นายจ้าง และลูกจ้าง ได้ปรึกษาหารือกันอย่างใกล้ชิด ตั้งแต่เริ่มต้นจนกฎหมายประกาศใช้ ทั้งนี้จะต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับบทลงโทษผู้ฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามกฎหมายให้ชัดเจน

๓.๒ ให้มีการดำเนินการจัดตั้งศาลแรงงานที่มีการดำเนินงานก่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่นายจ้างและลูกจ้าง ให้เสร็จภายในเวลาอันรวดเร็วและในการดำเนินงานจัดตั้งศาลแรงงานนั้น ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ยังคงทำหน้าที่ดังปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน แต่ปรับปรุงใหม่กำลังปฏิบัติงานสูงขึ้น แต่เมื่อตั้งศาลแรงงานขึ้นแล้ว คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะมีหน้าที่เพียงไกล่เกลี่ยการพิพาทแรงงานเท่านั้น ถ้าทั้ง ๒ ฝ่าย ไม่สามารถตกลงกันได้หลังจากไกล่เกลี่ยแล้ว จะให้ศาลแรงงานเป็นผู้ชี้ขาด

๓.๓ ในระยะแผนพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคม ฉบับที่ ๔ จะได้มีการพิจารณาและดำเนินการ เกี่ยวกับสถาบันแรงงานสัมพันธ์ เพื่อแก้ปัญหาแรงงานในระยะยาว และในระหว่างดำเนินการจัดตั้งสถาบันแรงงานนี้ จะส่งเสริมให้นายจ้างและลูกจ้างได้พบปะปรึกษาหารือเกี่ยวกับปัญหาและการดำเนินงานค่านแรงงานสัมพันธ์ โดยให้กรมแรงงานเป็นเจ้าของเรื่อง การดำเนินการตามวิธีดังนี้จะช่วยลดปัญหาแรงงานในระยะสั้นได้มาก

๓.๔ จัดให้มีการอบรมและให้การศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของคนตามกฎหมายแรงงานต่าง ๆ เพื่อให้ผู้ใช้แรงงานมีความรับผิดชอบในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมยิ่งขึ้น เพื่อหลีกเลี่ยงความขัดแย้งระหว่างผู้ใช้แรงงานและนายจ้าง

๔. การอบรมและฝึกอาชีพ

๔.๑ ในระยะของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ฉบับที่ ๑ จะได้กำหนดนโยบายการอบรมและการฝึกอาชีพระยะสั้นแก่ผู้อยู่นอกโรงเรียนให้แน่นอน และมีหน่วย

งานรับผิดชอบในการบริหารงาน เพื่อให้ผู้รับการฝึกอาชีพจนจบหลักสูตร สามารถออกไปประกอบอาชีพได้

๔.๒ สนับสนุนงานด้านการฝึกยกระดับฝีมือและการฝึกขั้นพื้นฐาน โดยการขยายไปสู่สวนภูมิภาคให้มากขึ้น

๔.๓ ให้เอกชนเข้ามามีส่วนรับภาระการฝึกให้มากขึ้น โดยการให้ระบบการฝึกช่างฝึกหัดให้เป็นระบบการพัฒนากำลังคนในอุตสาหกรรมในฝ่ายเอกชนแทนที่จะเป็นภาระของรัฐบาลฝ่ายเดียวที่ผลิตกำลังคนให้ธุรกิจเอกชน และรัฐจะได้ออกชั้้นกำหนดหลักเกณฑ์ให้เอกชนเข้าร่วมเพื่อประโยชน์แก่ส่วนรวมให้มากที่สุด

๔.๔ เร่งรัดการกำหนดและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้มากขึ้น เพื่อยกระดับช่างฝีมือในแขนงต่าง ๆ ให้เทียบเท่ากับมาตรฐานสากลระหว่างประเทศ

๕. การให้บริการจัดหางานและข่าวสาร คำนวณแรงงาน

๕.๑ จัดทำข่าวสารและรายงานตลอดจนการวินิจฉัย เพื่อให้ทราบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการว่างงาน ตลาดแรงงาน ค่าจ้าง รายได้ และสภาพแรงงานของลูกจ้าง โดยรวดเร็วสม่ำเสมอ

๕.๒ เร่งให้มีการจดทะเบียนการมีงานทำและการว่างงานให้เป็นไปอย่างทั่วถึงทุกจังหวัด

๕.๓ ปรับปรุงโครงสร้างของสถาบันจัดหางานของรัฐ เพื่อให้สำนักงานเป็นศูนย์กลางของศูนย์กลางของแสงสว่างทำงานและนายจ้างผู้ต้องการแรงงาน ขณะเดียวกันจะต้องมีข้อมูลอย่างเพียงพอและทันต่อเหตุการณ์ เพื่อจะได้เผยแพร่ข่าวสาร ความเคลื่อนไหวของตลาดแรงงานให้แก่ผู้แสวงหาทำงาน นายจ้างและสถาบันศึกษาทุกสถาบัน

๕.๔ ขยายและปรับปรุงสำนักจัดหางานให้เพิ่มจำนวนขึ้นในจังหวัดที่มีการขยายตัวทางอุตสาหกรรม และตลอดจนย่านที่เป็นจุดรวมของยานพาหนะ เพื่อช่วยเหลือข้อมูลและแนวทางที่ถูกต้องแก่ผู้แสวงหาทำงาน และจะให้การฝึกอบรมระยะสั้นหรือระยะยาวแก่ผู้หางานให้มีความรู้ความชำนาญการทำงาน

๕.๕ ควบคุมสถานจัดหางานทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เพื่อวาง
แนวการดำเนินงานให้อยู่ในมาตรฐาน ตลอดจนให้การสนับสนุนในด้านวิชาการและ
ช่วยในการฝึกฝีมือเพิ่มเติมในทางอาชีพ การควบคุมดังกล่าวจะช่วยให้เกิดความ
ศรัทธาแก่ลูกจ้างและนายจ้าง และทั้งยังเป็น การแบ่งเบาภาระของรัฐบาลลงไปด้วย

เป้าหมายและแผนงาน

เพื่อที่จะได้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ในการที่จะส่งเสริมการมีงานทำในประเทศ
ให้มากขึ้น และมุ่งที่จะสร้างความเป็นธรรมทางสังคม รวมทั้งในเรื่องความปลอดภัย
ในการทำงานและสวัสดิการแรงงานในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ฉบับที่ ๔ จึงได้
กำหนดแผนงาน และงานที่จะทำให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ดังกล่าว ประกอบด้วย

- ๑. แผนพัฒนาแรงงาน
- ๒. แผนพัฒนาการจัดการและอบรมลูกจ้าง
- ๓. แผนจัดหางานและแนะแนวอาชีพ
- ๔. แผนงานมาตรฐานแรงงาน
- ๕. แผนกองทุนเงินทดแทน
- ๖. แผนแรงงานสัมพันธ์
- ๗. แผนการทำงานของคนต่างด้าว
- ๘. แผนศึกษาข้อเท็จจริงด้านแรงงาน

แต่ละแผนประกอบด้วยงานและโครงการ เฉพาะที่จำเป็นรีบด่วน มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายสรุปได้ดังนี้

๑. แผนพัฒนาแรงงาน เพื่อพัฒนาแรงงานให้มีประสิทธิภาพก่อนเข้าสู่
ตลาดแรงงานและเพื่อยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ทำงานอยู่แล้ว ให้มีประสิทธิภาพ
ยิ่งขึ้น โดยปรับปรุงคุณภาพ และขยายงานพัฒนาฝีมือแรงงานทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค
สำหรับในส่วนกลางจะปรับปรุงและขยายงานที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานที่คืนแคงและ
วิทยาลัยทอง โดยจะรับคนเข้าฝึกได้ ๒๗,๕๐๐ คน ในส่วนภูมิภาคจะจัดตั้งสถาบันขึ้นใหม่

อีก ๓ แห่ง ในระยะของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม และจะสามารถรับคนเข้าฝึก
๑๓,๐๐๐ คน

๒. แผนจัดหางานและแนะแนวอาชีพ โดยจะขยายบริการของรัฐ
ในด้านการจัดหางานการแนะแนว และเผยแพร่ข่าวสารตลาดแรงงานทั้งในส่วนกลาง
และส่วนภูมิภาค โดยจะจัดหางานให้แก่ประชาชนประมาณ ๒๕๐,๖๐๐ คน และจะ
จัดตั้งสำนักงานจัดหางานในส่วนภูมิภาคอีก ๙๐ แห่ง

๓. แผนกองทุนเงินทดแทนและแผนแรงงานสัมพันธ์ เพื่อที่จะเป็นหลัก
ประกันในการที่ถูกจ้างประสบอันตราย เนื่องจากการทำงานและโรคอันเกิดจากการ
ทำงาน และเพื่อที่จะให้ได้รับเงินค่าทดแทนโดยรวดเร็ว และเหมาะสมกับสภาพ
ความร้ายแรง และส่งเสริมการปฏิบัติในการร่วมปรึกษาหารือ และร่วมเจรจาต่อรอง
ในลักษณะซึ่งก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน โดยจะดำเนินการให้มีการ ประกัน
การประสบอันตราย

จะเห็นว่าความการจัดสวัสดิการ เป็นความจำเป็นอย่างยิ่ง มิฉะนั้นแล้วอาจ
ก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ขึ้นได้ อย่างไรก็ตามแนวทางการจัดสวัสดิการและการ
แก้ปัญหานี้อาจเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสมแล้วแต่สภาพของโรงงาน หรือ
อุตสาหกรรมนั้น ๆ.