

การบริหารแรงงานตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ ๑๕

หลังจากที่ประกาศใช้ พ.ร.บ. แรงงาน พ.ศ. ๒๔๕๕ ได้เพียงปีเดียว ก็ถูกยกเลิกโดยประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ ๑๕ โดยมีสาเหตุดังต่อไปนี้

ประการแรก เนื่องจากพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. ๒๔๕๕ อุดมคติขึ้นโดยเหตุการฉ้อฉลทางการเมือง เขาแทรกและดูจางยังไม่พร้อมจะรับหน้าที่และสิทธิตามกฎหมายคุ้มครอง ตลอดจนนายจ้างก็ไม่อยู่ในฐานะที่จะเข้าใจถึงประโยชน์อันแท้จริงของกฎหมายฉบับนี้ ทั้งนี้เนื่องจากรัฐบาลไทยนิยมกฎหมายให้เฉย ๆ ทั้งที่ดูจางไม่ได้เรียกร้องหรือต่อสู้เพื่อให้ได้มาซึ่งสิทธิอันนี้ ผิดกับกฎหมายกรรมกรของประเทศอื่น ๆ ซึ่งบรรดาผู้จ้างได้ต่อสู้เรียกร้องความเป็นธรรมในแรงงานที่เขาอุทิศให้แก่นายจ้างเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเป็นค่าจ้าง และด้วยความเข้าใจและเห็นใจจากหนึ่งสื่อพิมพ์พรวยกันต่อสู้และคัดค้านเพื่อให้รัฐบาลยอมเข้ามาเกี่ยวข้องกับคุ้มครอง เริ่มตนด้วยการให้สวัสดิภาพของดูจางอยู่ในความปลอดภัยโดยทั่วถึงกัน ดูจางรู้หน้าที่ของตนอยู่ก่อนแล้วที่จะได้รับสิทธินี้ และนายจ้างเริ่มเห็นใจดูจางด้วยความเป็นมนุษยธรรมทั้งสองฝ่าย เหตุการณ์จึงดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและเป็นผลดีต่อส่วนรวม แต่สำหรับ พ.ร.บ. แรงงาน พ.ศ. ๒๔๕๕ นี้ ดูเหมือนจะออกมารวดเร็วเกินไปและอยู่ในสภาพการรันทอนช่างสงบเรียบร้อยอยู่ด้วย ผลจึงไม่คุ้มกับผลเสียที่ตามมา

ประการที่สอง นอกจากนั้นยังเป็นการเปิดโอกาสให้ตัวแทนคอมมิวนิสต์อาศัยบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้เป็นเครื่องมือขู่มูยงดูจางในทางที่มิชอบ อันเป็นกลวิธีเพื่อจุดประสงค์ตามแผนการอัน

^๑ สอาด มีภูวน, สยามรัฐสัปดาห์วิจารณ์, ปีที่ ๕ ฉบับที่ ๒๕ ประจำวันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๐๑ "ภัยจากการทิ้งสหพันธกรรมกร", หน้า ๓๘

^๒ นายเกียรติ อนุกุล, แรงงานสัมพันธ์, ปีที่ ๑ ฉบับที่ ๑ ประจำเดือนมกราคม พ.ศ. ๒๕๐๓ "แรงใจและแรงรวมใจ" พิมพ์ที่โรงพิมพ์มงคลการพิมพ์ ๑๐๑ ถนนธานี พระนคร พ.ศ. ๒๕๐๓, หน้า ๕

ทั้งนี้ทำให้เกิดการระส่ำระสายในการประกอบอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม อันจะเป็นภัยร้ายแรงแก่ การดำเนินงานทางเศรษฐกิจเพื่อความเจริญรุ่งเรืองของประเทศ ดังจะพิจารณาได้จากคำกล่าว พลโท สุรจิต จารุเสถียร (ผู้อำนวยการสำนักแดงขาวคณะปฏิวัติซึ่งได้รับเชิญไปร่วมให้คำชี้แจงใน การประชุมเพื่อทำความเข้าใจในการร่วมมือกับคณะปฏิวัติที่ดำเนินเศรษฐกิจ เมื่อวันที่ ๒๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๐๑) ว่า "...คอมมิวนิสต์ทำการแทรกซึมมากขึ้นทั้งในวงการสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ทั้งสื่อพิมพ์ และวงการกรรมกร มีการยุยงให้ต่อสู้ทำลายกันระหว่างคนต่างชั้น ระหว่างนายจ้าง กับลูกจ้าง แม้ระหว่างกันกับอาจารย์ผู้มั่งคั่ง ในที่สุดชาวไทยก็แตกแยกกันเองโดยสิ้นเชิง และ อาจถึงเกิดการต่อสู้กันเองในหมู่ประชาชนชาวไทย องค์พระมหากษัตริย์อาจประสบเคราะห์กรรม อย่างคาดไม่ถึงภัยดังกล่าว ถ้าปล่อยไว้ไม่จัดการอย่างใดอย่างหนึ่งประเทศไทยอาจประสบตา กรรมอันน่าเวทนาสงสาร ประชาธิปไตยแบบนี้จะต้องกลายเป็นแบบทาสอย่างไม่มีปัญหา"^๓

ผลจากการยกเลิกพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. ๒๔๙๕

๑. ยกเลิกบรรดาสหภาพแรงงานและสหพันธ์ที่ได้จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติแรงงาน

พ.ศ. ๒๔๙๕

๒. ให้กระทรวงมหาดไทยมีอำนาจกำหนดเวลาทำงาน วันหยุดงานของลูกจ้าง การใช้ แรงงานหญิงและเด็ก การจ่ายค่าจ้าง การจัดให้มีสวัสดิการ เพื่อสุขภาพอนามัยของลูกจ้างตามสภ ากวรร

๓. ในกรณีที่ลูกจ้างต้องประสบอันตรายถึงบาดเจ็บ ทุพพลภาพหรือตาย เนื่องจากการทำ งานให้นายจ้าง หรือเจ็บป่วยด้วยโรคที่เกิดขึ้นตามสภาพหรือลักษณะงานนั้น ๆ นายจ้างจะต้องรับผิดชอบ จ่ายเงินค่าทดแทน

๕. กำหนดให้มีการตรวจการจ้างแรงงานโดยให้อธิบดีกรมประชาสงเคราะห์หรือเจ้าหน้าที่ ซึ่งกระทรวงมหาดไทยแต่งตั้งมีอำนาจเข้าไปในสถานที่ทำงานระหว่างเวลาทำงานเพื่อตรวจตรา สอบถามขอเท็จจริง และมีอำนาจเรียกบุคคลใด ๆ มาชี้แจงหรือส่งเอกสารหลักฐานต่าง ๆ เพื่อ

^๓ หนังสือพิมพ์สยามรัฐ, ปีที่ ๕ ฉบับที่ ๒๔๖๒ ประจำวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๐๑ หน้า ๑

ปฏิบัติให้เป็นไปตามประกาศนี้ ถ้านายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดของกระทรวงมหาดไทยให้จับ
กุมและสอบสวนคดีฐานชักคำสั่ง เจ้าพนักงาน



การ จัดองค์การบริหารแรงงาน

ตามหลักวิชารัฐประศาสนศาสตร์นั้นถือว่า องค์การ เป็นองค์ประกอบขั้นแรกสุดในการ
พิจารณาสภาพการบริหารว่ามีประสิทธิภาพเพียงไร การ จัดองค์การที่ดีนั้นจะต้องจัดให้เหมาะสม
กับภาระหน้าที่ วัตถุประสงค์ และแนววิธีดำเนินงานในการปฏิบัติงานนั้น ๆ ในการบริหารแรงงาน
ก็อาศัยหลักเดียวกัน ดังนั้นผู้เขียนจึงขอกล่าวถึงการ จัดองค์การก่อนสาระสำคัญของประการอื่น

องค์การบริหารแรงงานในอดีต ในปี พ.ศ. ๒๕๐๘ ส่วนแรงงานโดยฐานะขึ้นเป็นกรม
แรงงานโดยเหตุแต่ที่ว่า การบริหารงานนี้หนักไปในทางเศรษฐกิจยิ่งกว่าสังคม จึงควรแยกงาน
นี้ออกเป็นเอกเทศ การมีฐานะเป็นเพียงส่วนงานย่อมไม่อาจขยายงานได้ตามความต้องการ
และความจำเป็นตามคุณภาพและปริมาณงานได้ เมื่อได้ตั้งกรมแรงงานแล้วจึงได้ตราพระราชบัญญัติ
โอนกิจการของกรมประชาสงเคราะห์ กระทรวงมหาดไทย เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับราชการของ
ส่วนแรงงาน กล่าวคือ โอนทรัพย์สิน หนี้สิน ราชการ ลูกจ้าง และอำนาจหน้าที่ที่เป็นของส่วน
แรงงานมาเป็นกรมแรงงาน ฉะนั้น จึงกล่าวได้ว่างานของกรมแรงงานในปัจจุบันก็เป็นงานที่สืบ
เนื่องมาจากส่วนแรงงานเดิมนั่นเอง การพิจารณาเกี่ยวกับองค์การหรือส่วนราชการในการบริหาร
แรงงานในปัจจุบัน จึงจำเป็นต้องกล่าวถึงการ จัดองค์การและอำนาจหน้าที่ของส่วนแรงงานเดิม
ก่อน

การ จัดองค์การของส่วนแรงงาน ส่วนแรงงานของกรมประชาสงเคราะห์ กระทรวง

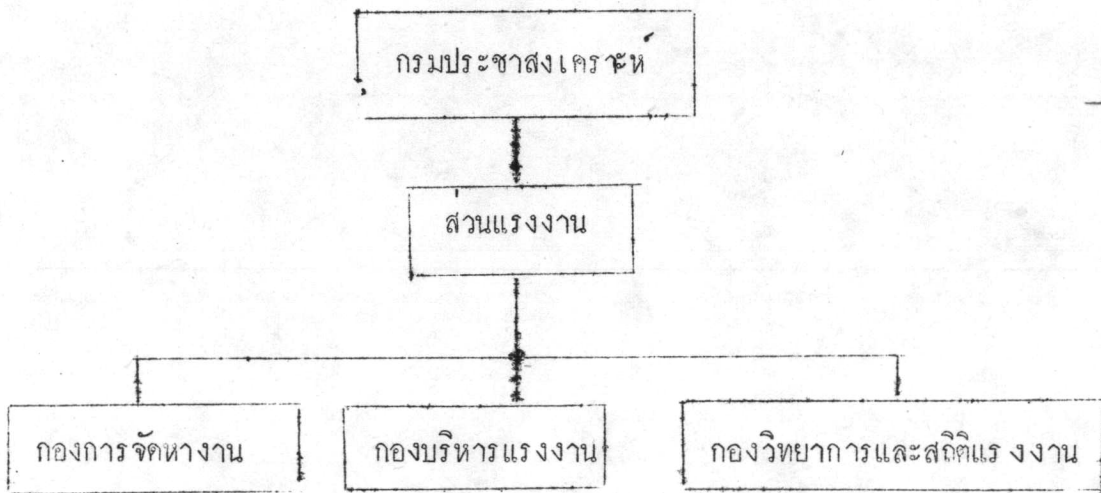
นำท ทองสัมบุญ, การตรวจแรงงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีการบริหารงานของกรมแรงงาน
ในจังหวัดพระนครและธนบุรี, วิทยานิพนธ์ เสนอต่อคณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒน
บริหารศาสตร์, ๒๕๑๔, หน้า ๗๐ - ๘๐

พระราชบัญญัติโอนกิจการบริหารของกรมประชาสงเคราะห์ กระทรวงมหาดไทย เฉพาะ
ที่เกี่ยวกับราชการส่วนแรงงานไปเป็นของกรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. ๒๕๐๘, ราชกิจ
จานุเบกษา, ฉบับพิเศษ เล่มที่ ๘๒ ตอนที่ ๘๓ (๒๘ ตุลาคม ๒๕๐๘), หน้า ๗

มหาดไทย มีหน้าที่ศึกษา วิจัย ส่งเสริม ช่วยเหลือ และดำเนินการ เพื่อให้ประชากรวัยทำงานมี
งานทำมากขึ้น เป็นประโยชน์ต่อการเพิ่มพูนรายได้ของชาติและการพัฒนาเศรษฐกิจ การคุ้มครอง
แรงงานให้มีสวัสดิภาพและได้รับความเป็นธรรมในการทำงาน รวมทั้งดำเนินการเพื่อให้เกิดสัมพันธ
ภาพอันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ๖ ส่วนแรงงานแบ่งงานออกเป็น ๓ กอง ดังนี้

แผนภูมิที่ ๑

การแบ่งส่วนราชการของส่วนแรงงาน กรมประชาสงเคราะห์



๑. กองการจัดหางาน มีหน้าที่ดำเนินการให้ประชากรในวัยทำงานได้มีงานทำอย่างทั่ว
ถึงและเต็มที่ คือการส่งเสริมอาชีพ แนะนำอาชีพ ฝึกอบรม จัดหางาน รวมทั้งการดูแลสวัสดิภาพ
ของแรงงาน ที่ส่งไปทำงานด้วย

๒. ส่วนแรงงาน กรมประชาสงเคราะห์, งานในหน้าที่และบริการแรงงาน (พิมพ์โรเนียว)



๒. กองบริหารแรงงาน มีหน้าที่ดำเนินการคุ้มครองแรงงาน มีการตรวจตราดำเนินการในสถานแรงงานสัมพันธ์ ควบคุมการป้องกันและระงับข้อพิพาท เสริมสร้างสัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง โดยการเผยแพร่และส่งเสริมการบริหารแรงงานและอื่น ๆ

๓. กองวิทยาการและสถิติแรงงาน มีหน้าที่ดำเนินการสำรวจและจัดทำสถิติแรงงาน ศึกษาข้อเท็จจริง วิเคราะห์ วิจัย และเผยแพร่ข้อมูล ตลอดจนเรื่องราวและปัญหาเกี่ยวกับแรงงานติดต่อประสานงานกับต่างประเทศ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ และองค์การอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับแรงงาน

การจัดองค์การของกองบริหารแรงงาน กองบริหารแรงงาน แบ่งงานออกเป็น ๕ แผนก ดังต่อไปนี้

๑. แผนกตรวจแรงงาน มีหน้าที่ควบคุมตรวจตราสภาพการทำงานในสถานที่ทำงานต่าง ๆ ควบคุมการให้คำแนะนำชี้แจง เร่งรัด เตือน และบังคับ ตามลำดับ ใ้ นายจ้างและลูกจ้างได้ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานทั่วไป ให้คำปรึกษาและพิจารณาข้อหาหรือนายจ้างและลูกจ้างที่ประสบปัญหาเกี่ยวกับสภาพการทำงาน ศึกษาคนควาและสังเกตการณ์ผลการคุ้มครองแรงงานและภาวะการทำงานทั่วไป เพื่อปรับปรุงหลักการและวิธีการคุ้มครองแรงงานทั่วไปให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

๒. แผนกค่าทดแทน มีหน้าที่ให้คำแนะนำชี้แจงแก่สถานที่ทำงานต่าง ๆ ให้ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการค่าทดแทนแก่ผู้ประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน หรือผู้อยู่ในความอุปการะของผู้ประสบอันตรายให้ได้รับความคุ้มครองและได้รับประโยชน์โดยสมบูรณ์ ดำเนินการในเรื่องการพิจารณาวินิจฉัย อุทธรณ์ค่าวินิจฉัยเงินค่าทดแทน รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน แล้วศึกษาคนควาและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน ตลอดจนส่งเสริมให้มีการฟื้นฟูคนพิการ

๓. แผนกแรงงานหญิงและเด็ก มีหน้าที่ควบคุมและตรวจตราสภาพการทำงานในสถานที่ทำงานต่าง ๆ ควบคุมการให้คำแนะนำ ชี้แจง เร่งรัด เตือน และบังคับ ตามลำดับ ใ้ นายจ้างและลูกจ้างได้ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหญิงและเด็ก ดำเนินการในเรื่องการพิจารณาอนุญาตให้หญิงและเด็กเขาทำงาน ศึกษา คนควา และสังเกตการณ์ผลการคุ้มครองและภาวะการทำงานของหญิงและเด็ก เพื่อปรับปรุงหลักการและวิธีการคุ้มครองแรงงานโดยเฉพาะ

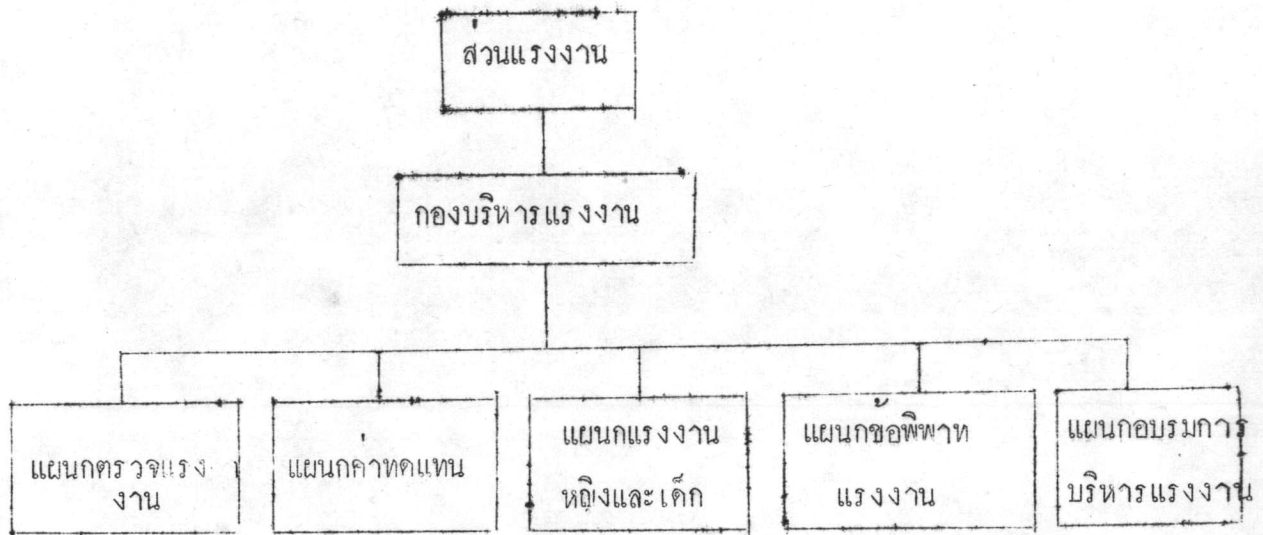
ของหญิงและเด็กให้โดยดัดบังขึ้น

๔. แผนกขอพิพาทแรงงาน มีหน้าที่สืบค้นรับฟังแล้วรายงาน เหตุการณ์อันอาจก่อให้เกิด
ขอพิพาทแรงงานและสถานการณ์เกี่ยวกับขอพิพาทแรงงาน ป้องกันขอพิพาทแรงงานมิให้เกิดขึ้นด้วย
การให้คำแนะนำซึ่งจะปฏิบัติแก่ผู้เกี่ยวข้องของ คำเนิการไกล่เกลี่ยหรือร่วมมือประสานงานไกล
เกลี่ยกับเจาหนาพอน ๆ เพื่อให้ขอพิพาทแรงงานใดสงบลงโดยเร็ว และเพื่อยับยั้งมิให้มีการนัด
หยุดงานหรือปิดงานงคางขึ้น คำเนิการในเรื่องการพิจารณาวินิจฉัยขอพิพาทแรงงานที่คู่พิพาทไม่
สามารถจะประนีประนอมกันได้ คำเนิการรุกรการเกี่ยวกับการพิจารณาวินิจฉัยขอพิพาทแรงงาน
ตลอดจนคำเนิการควยวิธีอื่น เพื่อระงับยับยั้งความขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และรักษาไว้
ซึ่งความสงบราบรื่นในอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรม

๕. แผนกอบรมการบริหารแรงงาน มีหน้าที่ศึกษาคนควา แยกแพรความรู้ และให้คำ
ปรึกษาแนะนำทาการบริหารแรงงาน ตลอดจนให้บริหารฝึกอบรมคานการ จักการงานบุคคล และ
การฝึกอบรมสาขาอื่น ๆ แกบรคาสถาขประกอบกาตาง ๆ จักคำเนิการฝึกอบรมเจาหนาที่
บริหารแรงงาน และคำเนิการควยวิธีอื่น ๆ เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพและสัมพันธภาพอันดี
ระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง ในอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรม

แผนภูมิที่ ๒

การแบ่งส่วนราชการของกองบริหารแรงงาน



การแบ่งหน่วยงานย่อยของกองบริหารแรงงานออกเป็น ๕ แผนก ดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่า มีการแบ่งแยกงานออกเป็นสัดส่วนตามลักษณะเฉพาะของงาน ทั้งนี้ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ได้ทราบถึงวัตถุประสงค์และหน้าที่ความรับผิดชอบเป็นที่แน่ชัด แต่อย่างไรก็ตาม ได้กำหนดหน่วยงานนี้ทำหน้าที่รับผิดชอบในการตรวจแรงงานออกเป็น ๒ แผนก คือ แผนกแรงงานหญิงและเด็ก กับแผนกตรวจแรงงาน ซึ่งทั้ง ๒ แผนกนี้ แม้ว่าจะเป็นงานในลักษณะเช่นเดียวกัน คือ ตรวจตราควบคุมการไต่สวนแรงงานใหญ่ปฏิบัติตามกฎหมายก็ตาม แต่ก็มีวิธีปฏิบัติที่แตกต่างกัน จึงได้แยกออกเป็น ๒ แผนก ซึ่งหน่วยงานทั้งสองนี้ทำหน้าที่รับผิดชอบในการตรวจแรงงานโดยเฉพาะ

ต่อมาในปี พ.ศ. ๒๕๐๘ รัฐบาลได้เล็งเห็นความสำคัญของการแรงงานมากยิ่งขึ้น โดยเหตุผลที่ว่า "แรงงานนั้น มีความสำคัญยิ่งในทางเศรษฐกิจ และโดยที่ประชากรได้เพิ่มขึ้น ปัญหา

เกี่ยวกับการแรงงานยอมเพิ่มขึ้นด้วย สมควรมีหน่วยงานระดับกรมรับผิดชอบในเรื่องนี้" กาวี
เพียงส่วนแรงงานยอมไม่อาจขยายงานได้ตามความต้องการและความจำเป็นตามคุณภาพและ
ปริมาณงาน ทั้งไม่อาจประสานงานกับหน่วยงานอื่นได้เท่าเทียมกัน งานไม่ดำเนินไปรวดเร็วเท่า
ที่ควร รวมทั้งไม่อาจหาเจ้าหน้าที่ระดับสูงหรือยุทธศาสตร์ใหม่มากขึ้นได้ตามความสำคัญของงาน
หากทั้งเป็นกรมขึ้นก็จะขยายงานได้เต็มรูป ฉะนั้น จึงได้มีการจัดตั้งกรมแรงงานขึ้น สังกัด
กระทรวงมหาดไทย และได้ดำรงอยู่จนถึงปัจจุบันนี้

การจัดรูปองค์กรในปัจจุบัน

กรมแรงงานได้จัดตั้งขึ้นสังกัดกระทรวงมหาดไทย ตั้งแต่วันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๐๘ และ
ได้จัดแบ่งส่วนราชการออกเป็นกองต่าง ๆ ๕ กอง คือ

๑. สำนักงานเลขาธิการกรม
๒. กองพัฒนาอาชีพ
๓. กองการจัดหางาน
๔. กองคุ้มครองแรงงานและแรงงานสัมพันธ์
๕. กองวิชาการและสถิติแรงงาน

ผลจากการแบ่งส่วนดังนี้ ปรากฏว่า กองบริหารแรงงานของส่วนแรงงานเดิม ได้ถูก

^๓ กรมแรงงาน, กฎหมายและระเบียบเกี่ยวกับแรงงาน พ.ศ. ๒๕๐๘ (พระนคร: หางหุ้น
ส่วนจำกัดกีวพร, ๒๕๐๘), หน้า ๑๓๘

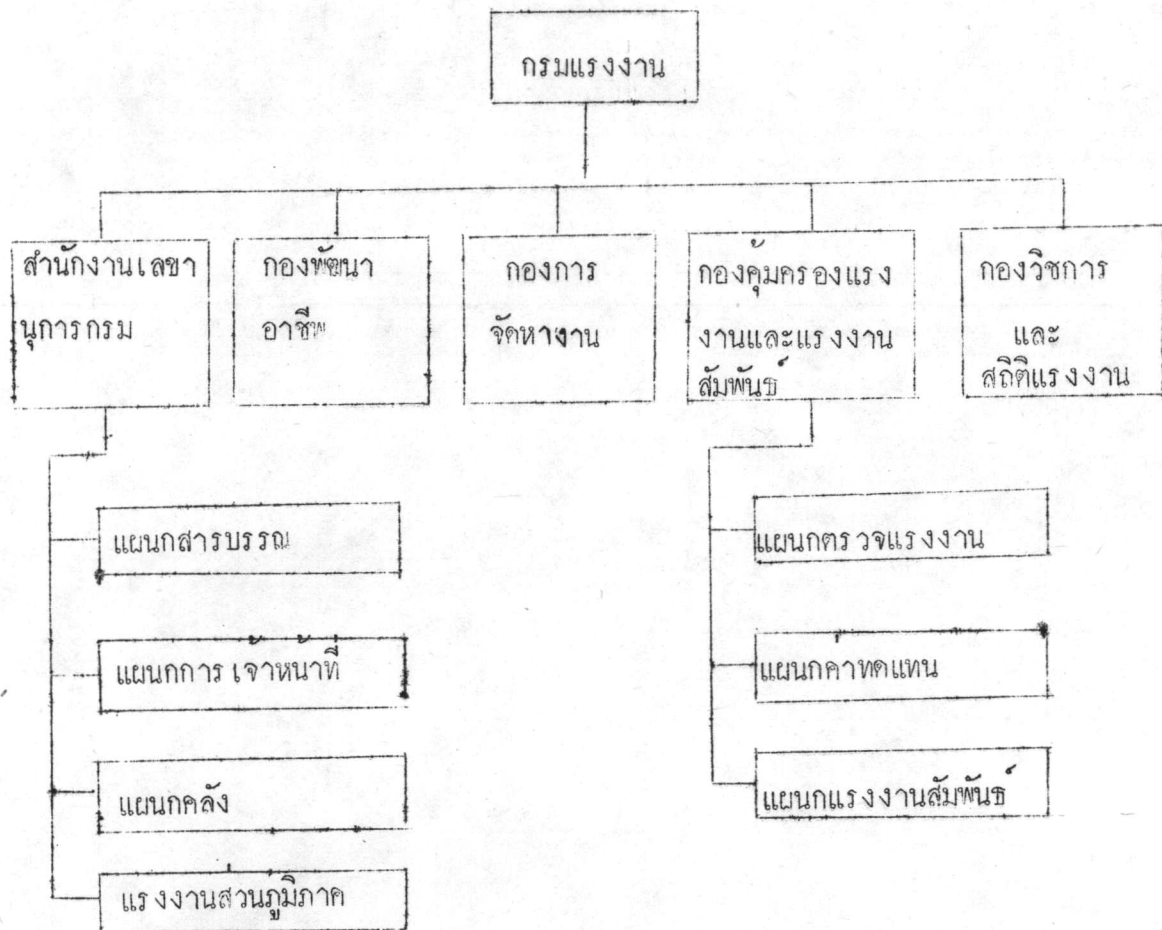
^๔ สำนักงานคณะที่ปรึกษาระเบียบบริหาร, บันทึกข้อความ ที่ ๓๘/๒๕๐๘ ลงวันที่ ๘
มีนาคม ๒๕๐๘ เรื่องการดำเนินการประเมินกำลังคนเบื้องต้นเพื่อพัฒนาทางเศรษฐกิจและการ
ศึกษาสำหรับประเทศไทย เสนอ ฯพณฯ นายกรัฐมนตรี

^๕ พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวงทบวงกรม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๐๘, ราชกิจจานุเบก
ษา, เล่มที่ ๘๒ ตอนที่ ๕๓ (๒๘ ตุลาคม ๒๕๐๘)

เปิดเป็นกองคุ้มครองแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ แต่ยังคงเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบในการ
ดำเนินงานตรวจแรงงานตามเดิม แผนกแรงงานหญิงและเด็กที่มีอยู่เดิมโอนไปอยู่กองคุ้มครอง
แรงงานและแรงงานสัมพันธ์จึงเหลือเพียง ๓ แผนก ดังนี้

แผนภูมิที่ ๓

แสดงการแบ่งส่วนราชการของกรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย



ที่มา : พระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการ กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. ๒๕๐๕

ราชกิจจานุเบกษา, ฉบับพิเศษ, เล่มที่ ๔๓ ตอนที่ ๒๗ ลงวันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๐๕

เขวง เวียงสุวรรณ, การจัดส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๐๒ (พระนคร : โรงพิมพ์สหกรณ์
ขายส่งแห่งประเทศไทย, ๒๕๑๒) หน้า ๒๕๓

๑. แผนกตรวจแรงงาน มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการควบคุมและตรวจตราสภาพการทำงานในสถานที่ทำงานต่าง ๆ ด้วยการแนะนำ ชี้แจง เกรงใจ เตือน และบังคับตามลำดับ เพื่อให้ นายจ้างและลูกจ้างได้ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานทั่วไป และการปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหญิงและเด็ก คำเนิการในเรื่องพิจารณาอนุญาตให้หญิงและเด็กเข้าทำงาน ศึกษาความรู้และสังเกตการณ์ผลการคุ้มครองแรงงานและภาวะการทำงานทั่วไป เพื่อปรับปรุงหลักการและวิธีการคุ้มครองแรงงานทั่วไป และการคุ้มครองแรงงานหญิงและเด็กให้ใกล้ชิดยิ่งขึ้น

๒. แผนกค่าทดแทน มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการให้คำปรึกษา แนะนำ ชี้แจงแก่นายจ้างและลูกจ้างในสถานที่ทำงานต่าง ๆ ให้ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยค่าทดแทนแก่ผู้ประสบอันตรายให้ได้รับความคุ้มครองและได้รับประโยชน์ทดแทนโดยสมบูรณ์ คำเนิการในเรื่องพิจารณาวินิจฉัยเงินค่าทดแทน คำเนิการธุรกิจการเกี่ยวกับการพิจารณาวินิจฉัย อุทธรณ์ วินิจฉัยเงินค่าทดแทนและรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความปลอดภัย สุขภาพอนามัย และการทำงาน ตลอดจนส่งเสริมให้มีการฟื้นฟูภาวะทำงานของกะพิการ

๓. แผนกแรงงานสัมพันธ์ มีหน้าที่รับผิดชอบในการสดับรับฟังข้อพิพาทหรือเหตุการอันอาจก่อให้เกิดข้อพิพาทแรงงาน และสถานการณ์เกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงาน แล้วหาทางป้องกันมิให้เกิดข้อพิพาทแรงงานขึ้น คำเนิการไกล่เกลี่ยหรือร่วมประสานงานข้อพิพาทแรงงานให้สงบลงโดยรวดเร็ว ตลอดจนยังมีให้บริการนัดหยุดงานหรือปิดงานจางขึ้น

จากการแบ่งส่วนราชการดังกล่าวข้างตน จะเห็นได้ว่า แผนกแรงงานหญิงและเด็กที่ได้ถูกยุบเลิกไปนั้น ถูกนำมารวมไว้ในงานของแผนกตรวจแรงงานนั่นเอง

การแบ่งส่วนราชการของกองคุ้มครองแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ดังกล่าวข้างตนนี้ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการคุ้มครองแรงงานหญิงและเด็ก ซึ่งมีวิธีดำเนินงานที่แตกต่างไปจากการคุ้มครองแรงงานทั่วไป และเป็นงานที่ได้ปฏิบัติอยู่เป็นประจำ จึงได้มีการแบ่งส่วนราชการของกองนี้ขึ้นอย่างเป็นทางการภายใน

โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพของการทำงานเป็นสำคัญดังนี้

ฝ่ายบริหาร มีหน้าที่เกี่ยวกับการวางแผนและกำหนดนโยบายและระเบียบการประสานงาน อันเป็นงานทางด้านการบริหาร และบริการให้แก่ฝ่ายปฏิบัติ สำนักงานแรงงานเขต ตลอดจนจังหวัดและอำเภอที่ปฏิบัติงานด้านการคุ้มครองแรงงานและการแรงงานสัมพันธ์ที่วาระอาาจักร โดยแบ่งงานตามลักษณะและวิธีปฏิบัติดังนี้

๑. งานศึกษาค้นคว้า มีหน้าที่ค้นคว้าติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการและปฏิบัติการเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ เพื่อประกอบการริเริ่มและปรับปรุงงาน เรียบเรียงเอกสารและบทความเพื่อให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานและแรงงานสัมพันธ์

๒. งานแผนงานและนโยบาย ใดแก่การยกร่างและติดตามการพิจารณาเพื่อเสนอกำหนดเป็นแผนงานและนโยบายในส่วนที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานและแรงงานสัมพันธ์

๓. งานกฎหมายและระเบียบ มีหน้าที่ยกร่างและติดตามการยกร่าง การรณรงค์และตอบปัญหาเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบและแนวปฏิบัติในเรื่องการคุ้มครองแรงงานและแรงงานสัมพันธ์

๔. งานประสานงานและรายงาน มีหน้าที่ประสานงานเพื่ออำนวยความสะดวกและให้ความช่วยเหลือแก่หน่วยปฏิบัติการ การวิเคราะห์และสรุปรายงานผลการปฏิบัติงานของหน่วยปฏิบัติการคุ้มครองแรงงานและแรงงานสัมพันธ์

๕. งานธุรการ มีหน้าที่เกี่ยวกับงานรับส่งและเก็บเอกสาร งานพิมพ์ดีด งานการเงินและพัสดุ ยานพาหนะ และงานธุรการอื่น ๆ ของกอง

ฝ่ายปฏิบัติการ มีหน้าที่ปฏิบัติการคุ้มครองแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ เฉพาะในเขตจังหวัดพระนครและธนบุรี และจังหวัดอื่นที่กำหนด โดยแบ่งงานออกเป็นแผนกและหน่วยดังนี้

๑. แผนกตรวจแรงงาน มีหน้าที่ตรวจตราและดำเนินให้มีการปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายว่าด้วยการแรงงานทั่วไปในเขตจังหวัดพระนครและธนบุรี

๒. หน่วยแรงงานหญิงและเด็ก มีหน้าที่ตรวจตราการใส่แรงงานและดำเนินการให้มีการ

๑๑ คำสั่งกรมแรงงาน ที่ ๑๐๘/๒๕๑๑ ลงวันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๑๑ เรื่องการแบ่งหน่วยงานและกำหนดหน้าที่ในกองคุ้มครองแรงงานและแรงงานสัมพันธ์

ปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายว่าด้วยการใช้แรงงานหญิงและเด็ก

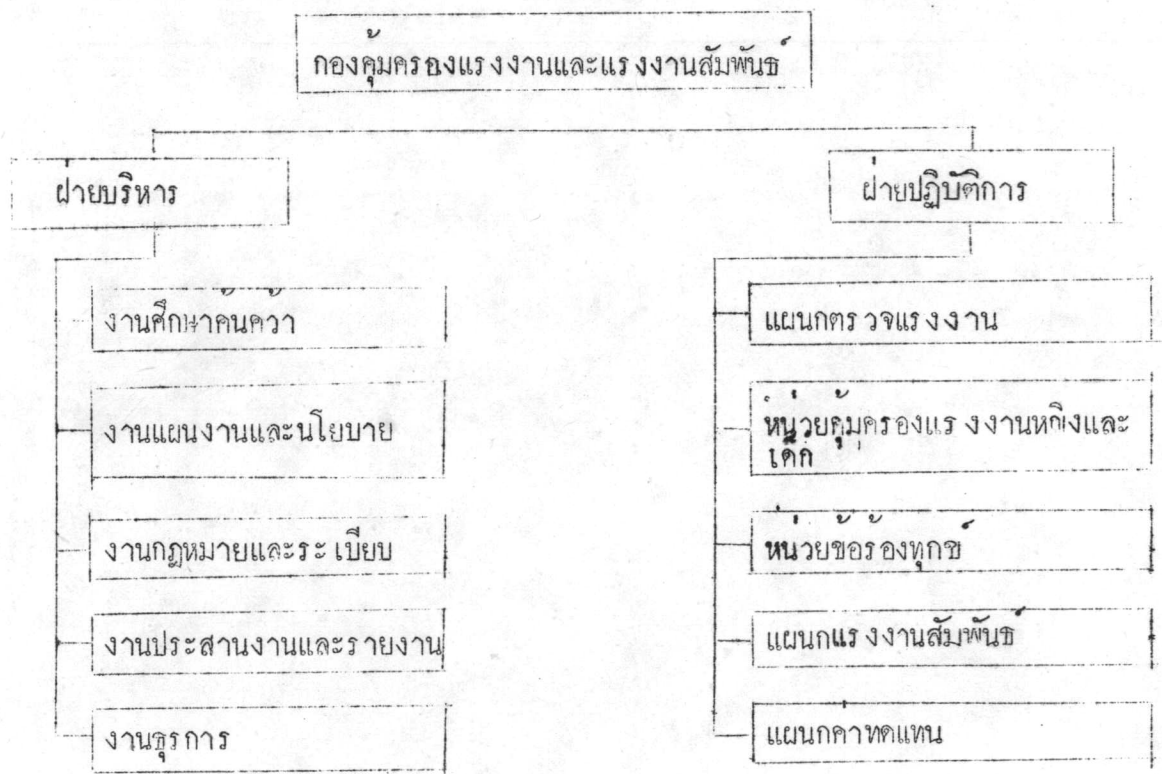
๓. หน่วยงานของรัฐ มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับขอร้องทุกข์ในเรื่องการจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทนอื่น ๆ เกี่ยวกับการทำงาน และเงินชดเชยตามกฎหมาย

๔. แผนกแรงงานสัมพันธ์ มีหน้าที่ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และระงับข้อขัดแย้งและข้อพิพาทแรงงาน ตามพระราชบัญญัติกำหนดวิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน พ.ศ. ๒๕๐๘

๕. แผนกค่าทดแทน มีหน้าที่พิจารณาวินิจฉัยเงินค่าทดแทนให้เป็นไปตามกฎหมายและส่งกระทรวงประสมอันตราয় เนื่องจากการทำงาน

แผนภูมิที่ ๔

การแบ่งส่วนราชการ เป็นการภายในของกองคุ้มครองแรงงานและแรงงานสัมพันธ์



ที่มา : คำสั่งกรมแรงงาน ที่ ๑๐๘/๒๕๑๑ ลงวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๑๑ เรื่อง การแบ่งหน่วยงานและกำหนดหน้าที่ในกองคุ้มครองแรงงานและแรงงานสัมพันธ์

การแบ่งส่วนราชการตั้งถาวรขึ้นใหม่เป็นการภายในนี้ แม้ว่าจะได้มีการตั้งหน่วยงานขึ้น เพื่อปฏิบัติงานตามความจำเป็นที่จะคงปฏิบัติตามหน้าที่ความรับผิดชอบก็ตาม แต่ก่อให้เกิดปัญหา ทางการบริหารบางประการติดตามมาด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องอัตราค่าจ้าง เจ้าหน้าที่ซึ่งม อยู่น้อยกว่าที่ควรตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ซึ่งทางเจ้าหน้าที่ ก.พ. ได้วิเคราะห์ไว้

การจัดองค์การบริหารในส่วนภูมิภาค

กรมแรงงานได้ขยายหน่วยงานคานแรงงานออกไปในส่วนภูมิภาคเป็นครั้งแรก โดยจัดตั้ง สำนักงานแรงงานเขตชั้น ๕ เขต เมื่อเดือนเมษายน พ.ศ. ๒๕๑๐ สำนักงานแรงงานเขตชั้นห้านี้ เป็นตัวแทนของกรมแรงงานในการปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของกรม แต่ละเขตมีพื้นที่ปฏิบัติ การในท้องที่ ๖ - ๘ จังหวัด ท่อมากรมแรงงานได้ตั้งสำนักงานแรงงานเขตชั้นอีก ๓ เขต รวม เป็น ๘ เขต ตั้งอยู่ที่จังหวัดนครราชสีมา ขอนแก่น ลำปาง สงขลา ชลบุรี พิษณุโลก ภูเก็ต ราชบุรี และนครสวรรค์ สำนักงานแรงงานเขตแต่ละแห่งได้แบ่งส่วนราชการออกเป็นงานใหญ่ ๔ งาน คือ

๑. งานจัดหางาน มีหน้าที่รับผิดชอบการจัดหางาน การคุ้มครองแรงงาน การจดทะเบียนรางวัลฝีมือและคนงาน ส่งวนอาชีพสำหรับคนไทย และการควบคุมอาชีพคนต่างด้าว
๒. งานคุ้มครองแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ มีหน้าที่รับผิดชอบงานด้านการตรวจแรงงาน การเงินค่าทดแทน และแรงงานสัมพันธ์
๓. งานจัดฝึกอาชีพและพัฒนาอาชีพ มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดฝึกอาชีพและรางวัลฝีมือใน โรงงานและโรงฝึก
๔. งานสถิติแรงงาน มีหน้าที่รับผิดชอบในการเก็บรวบรวมสถิติผลการปฏิบัติงานและสถิติ แรงงานประเภทต่าง ๆ เพื่อเสนอกรม

การบริหารงานตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ ๑๕

การคุ้มครองแรงงาน หลังจากทีคณะปฏิวัติได้ยกเลิกพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. ๒๔๘๕ และมอบให้กระทรวงมหาดไทยมีอำนาจกำหนดการคุ้มครองและอำนวยความสะดวกแก่ กรรมกรของ ราชการไทยได้อาศัยอำนาจนี้ออกประกาศกระทรวงมหาดไทยไว้บังคับต่อไป เกี่ยวกับเรื่อง ต่าง ๆ โดยมีขอบเขตของการบังคับใช้ในงานอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรมทุกประ เภทที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑๐ คนขึ้นไป ไม่ยกเว้นสถานพยาบาล สโมสร สมาคม สถานสงเคราะห์เพื่อการกุศล มูลนิธิ

โรงเรียนราษฎร หอพัก ร้านอาหารและร้านเครื่องคั้น การบังคับใช้ให้รวมถึงลูกจ้างของรัฐ
วิสาหกิจ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล สุขาภิบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล

สาระสำคัญของกฎหมาย

๑. การใช้แรงงานทั่วไป ส่วนใหญ่เหมือนกับ พ.ร.บ.แรงงาน พ.ศ. ๒๔๘๕ แต่ได้มีการ
แก้ไขในเรื่องวันหยุดงานประจำสัปดาห์ ซึ่งตาม พ.ร.บ.แรงงาน พ.ศ. ๒๔๘๕ ได้บังคับกับสถาน
ประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑๐ คนขึ้นไป แต่ตามประกาศกระทรวงมหาดไทยได้บังคับกับกับสถาน
ประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑ คนขึ้นไป^{๑๑}

๒. เงินชดเชย พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. ๒๔๘๕ ได้กำหนดให้นายจ้างที่ลูกจ้าง
(ซึ่งจ้างมาไม่น้อยกว่า ๖ เดือน) ออกจากงานโดยไม่มีความผิดร้ายแรง ให้นายจ้างจ่ายเงินชด
เชยแก่ลูกจ้างนั้นไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างสุดท้ายของเวลาทำงาน ๓๐ วัน ซึ่งตามประกาศ
กระทรวงมหาดไทยได้เปลี่ยนจากที่กำหนดไว้ ๖ เดือน เป็นหนึ่งร้อยยี่สิบวัน^{๑๒}

๓. การใช้แรงงานหญิงและเด็ก ได้แก้ไขในเรื่องสิทธิการลาคลอด ซึ่งเดิม พ.ร.บ.แรง
งาน พ.ศ. ๒๔๘๕ ได้กำหนดว่าหญิงมีสิทธิลาหยุดงานได้ ๓๐ วันก่อนคลอด และ ๓๐ วันหลังคลอด
ถ้าหญิงนั้นได้ทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่าหกเดือน ก็ให้มีสิทธิได้รับค่าจ้างเท่ากับอัตราค่าจ้างที่ได้รับอยู่
ไม่น้อยกว่า ๓๐ วัน ซึ่งตามประกาศกระทรวงมหาดไทยได้เปลี่ยนจากคำว่าหกเดือนเป็นหนึ่งร้อย
แปดสิบวัน^{๑๓}

^{๑๑} ประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องกำหนดเวลาทำงาน วันหยุดงานของลูกจ้าง การใช้
แรงงานหญิงและเด็ก การจ่ายค่าจ้าง และการจัดให้มีสวัสดิการเพื่อสุขภาพอนามัยของลูกจ้าง ลง
วันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๐๑, ราชกิจจานุเบกษา, เล่มที่ ๗๕ ตอนที่ ๑๑๒ (๓๐ ธันวาคม ๒๕๐๑)

^{๑๒} กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย, กฎหมายและระเบียบเกี่ยวกับแรงงาน ๒๕๑๓
(พระนกร: สถานสงเคราะห์หญิงปากเกร็ด, ๒๕๑๓), หน้า ๑๘

^{๑๓} เล่มเดียวกัน, หน้า ๒๓

๔. อำนาจของเจ้าหน้าที่ตรวจแรงงาน ตาม พ.ร.บ. แรงงาน พ.ศ. ๒๔๙๙ ได้ให้อำนาจแก่เจ้าหน้าที่ตรวจแรงงานเฉพาะในการเข้าไปตรวจตรา หรือสั่งการใด ๆ ใ้ นายจ้างหรือลูกจ้างปฏิบัติกรให้เป็นไปตามกฎหมาย แต่ไม่ได้ให้อำนาจในการเรียกบุคคลใด ๆ มาชี้แจงหรือส่งหลักฐาน หรือเอกสารเพื่อปฏิบัติตามนี้ ถ้าผู้ใดขัดขืนให้จับกุมมาทำการสอบสวน แล้วดำเนินคดีฐานขัดขวางเจ้าพนักงาน ซึ่งเรื่องนี้ได้กำหนดไว้ในประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ ๑๙ ข้อ ๒

๕. บทกำหนดโทษ พ.ร.บ. แรงงาน ๒๔๙๙ ได้มีบทกำหนดโทษไว้ในกรณีที่ถูกจ้างฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตาม ซึ่งมีโทษตั้งแต่ปรับ ๕๐๐ บาท ถึง ๑๐,๐๐๐ บาท จนถึงโทษจำคุก แล้วแต่ความหนักเบาของกรณีแห่งความผิด แต่ตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ ๑๙ มีบทลงโทษแก่นายจ้างลูกจ้างเฉพาะฐานขัดคำสั่งเจ้าพนักงาน ซึ่งตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา ๓๒๘ มีบทลงโทษจำคุกไม่เกิน ๑๐ วัน หรือปรับไม่เกิน ๕๐๐ บาท หรือทั้งจำทั้งปรับเท่านั้น

การคุ้มครองแรงงาน แยกกล่าวได้ดังนี้

๑. การตรวจแรงงาน การปฏิบัติงานตรวจแรงงาน มี ๕ ลักษณะ^{๑๔}

- ๑.๑ การตรวจปกติ
- ๑.๒ การตรวจเฉพาะราย
- ๑.๓ การตรวจเฉพาะเรื่อง
- ๑.๔ การตรวจเยี่ยม
- ๑.๕ การตรวจฉุกเฉิน

สำหรับวิธีการตรวจ เจ้าหน้าที่จะต้องออกไปพบกับนายจ้างและลูกจ้าง กรณีพบนายจ้างก็เพื่อจะขอความร่วมมือชี้แจงแนะนำและอธิบายข้อของปฏิบัติให้เขาใจ เกี่ยวกับเรื่อง เวลาทำงาน วันหยุดงาน การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลาในวันหยุด สวัสดิการ ตลอดจนที่กษาสภาพการทำงานของสถานประกอบการ อย่างไรก็ตามหากยังพบว่านายจ้างยังปฏิบัติไม่ถูกต้องก็ออกคำเตือน และคำสั่ง

^{๑๔} กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย, การบริหารแรงงาน พ.ศ. ๒๕๑๐ (พระนคร: กูรูสภา, ๒๕๑๑), หน้า ๒๑

ถามค่ากับ เพื่อให้ นายจ้างพิจารณาแก้ไขให้ถูกต้อง หากนายจ้างยังไม่ปฏิบัติให้ถูกต้อง เจ้าหน้าที่จะแจ้งพนักงานสอบสวนในท้องที่ให้ดำเนินคดีฐานขัดคำสั่งเจ้าพนักงาน สำหรับการตรวจการโฆษณาในงานในส่วนภูมิภาคกฎหมายใดมอบให้อยู่ในความรับผิดชอบของผู้อำนวยการจังหวัด นายอำเภอแต่ละท้องที่เป็นเจ้าหน้าที่สำหรับผลการปฏิบัติงานด้านการตรวจแรงงานตั้งแต่ปี ๒๕๐๑ - ๒๕๐๗ ปรากฏตามตารางต่อไปนี้

ผลการตรวจแรงงาน

ปี	จำนวนครั้งที่ตรวจ	สถานประกอบการที่ตรวจพบว่าปฏิบัติถูกต้องครบตามกฎหมาย	จำนวนลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง
๒๕๐๑	๔๑๑	—	๒๐, ๕๒๑
๒๕๐๒	๑, ๑๘๐	๑๒	๕๒, ๖๖๘
๒๕๐๓	๑, ๔๑๐	๑๒๓	๖๐, ๕๕๘
๒๕๐๔	๕๓๑	๑๘๐	๔๓, ๓๓๐
๒๕๐๕	๑, ๔๕๗	๓๓๖	๓๓, ๕๓๖
๒๕๐๖	๒, ๓๑๐	๓๓๓	๘๗, ๓๖๕
๒๕๐๗	๔, ๔๘๒	๑, ๑๖๕	๕๘, ๐๔๕

ที่มา : จากเอกสารการบริหารแรงงานในประเทศไทย ๒๕๐๘

เมื่อกรมแรงงานได้ตั้งขึ้นสังกัดกระทรวงมหาดไทย การตรวจและคุ้มครองแรงงานก็เป็นไปอย่างกว้างขวางขึ้น ดังปรากฏในการร่างต่อไปนี้

ปี	จำนวนครั้งที่ตรวจ	สถานประกอบการที่สามารถติดตาม จนนายจ้างปฏิบัติตามข้อกำหนดกฎหมาย	จำนวนลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง
๒๕๑๐	๔, ๑๐๐	๑, ๒๕๐	๕๐, ๐๐๐
๒๕๑๑	๗, ๗๕๕	๑, ๙๖๑	๔๙, ๖๐๖
๒๕๑๒	๒, ๗๐๔	๕๑๕	๒๒, ๙๐๙
๒๕๑๓	๔, ๕๗๕	๕๑๗	๑๗, ๕๙๖
๒๕๑๔	๒, ๖๙๕	๖๗๒	—

๒. การคุ้มครองแรงงานหญิงและเด็ก ปัจจุบันองค์การธุรกิจและบริหารได้เจริญก้าวหน้าขึ้น หญิงและเด็กเข้าร่วมกิจการมาก แต่สวัสดิการของแรงงานหญิงและเด็กอยู่ในสภาพไม่มาพอใจ ถ้าปล่อยให้จะเป็นผลเสียหายแก่เศรษฐกิจของประเทศขึ้น จึงมุ่งที่จะให้มีการคุ้มครองแก่ผู้รับจ้างทำงานที่เป็นหญิงและเด็กโดยเฉพาะ เพื่อให้หญิงและเด็กทำงานด้วยความปลอดภัย และมีสุขภาพจิตดี และการทำงานนั้นไม่ชักก่อกวามเจริญเติบโตทางร่างกาย จิตใจ และการศึกษาของเด็ก หรือไม่ชักก่อกวามเหมาะสมที่จะให้หญิงทำงาน ตลอดจนส่งเสริมมาตรฐานการครองชีพและยกระดับฐานะการดำเนินงานให้สูงขึ้น

การดำเนินการให้นายจ้างปฏิบัติตามข้อกำหนดแห่งกฎหมาย มีเจ้าหน้าที่ตรวจแรงงานหญิงและเด็ก คือ ออกตรวจภาวะการทำงานของหญิงและเด็ก โดยการตรวจหลักฐานเกี่ยวกับการทำงาน การสอบถามนายจ้าง การศึกษา วิธีการทำงาน การสอบถามลูกจ้างหญิงและเด็ก การให้คำชี้แจงแนะนำ การทำรายงาน

การพิจารณาออกใบอนุญาตให้หญิงและเด็กเข้าทำงานก็เป็นวิธีการควบคุมการไ้แรงงาน

เพิ่มขึ้นอีก นอกจากการตรวจ ในการออกใบอนุญาต เจ้าหน้าที่จะตรวจสอบข้อเท็จจริง ตรวจสอบภาพ
สิ่งแวดล้อมสถานที่ทำงาน ความเหมาะสมทั่ว ๆ ไปในการใช้แรงงาน แล้วจึงออกใบอนุญาต ดัง
พิจารณาจากตารางข้างล่างนี้

ผลการตรวจแรงงานหญิงและเด็ก

พ.ศ.	จำนวนครั้ง ที่ตรวจ	จำนวนผู้ได้รับ อนุญาต		จำนวนหัวข้อที่ได้ศึกษาวิจัย การใช้แรงงานหญิงและ เด็ก	จำนวนการประสานงานกับ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (ครั้ง)
		หญิง	เด็ก		
๒๕๑๐	๑๐๔	๒, ๘๔๗	๕๑๒	๑๐	๑๑
๒๕๑๑	๔๔๕	๑, ๘๔๘	๒๔๘	๑	—
๒๕๑๒	๗๗๕	๑, ๑๘๘	๔๐๕	๖	๔๕
๒๕๑๓	๖๕๕	๒, ๔๘๕	๖๒๘	๕	๓๑
๒๕๑๔	๒๐๐	๔๐๖	๔๘๒	๑	—

ที่มา : จากรายงานการบริหารแรงงานปี ๒๕๑๐ - ๒๕๑๔

นอกจากกรมแรงงานจะส่งเจ้าหน้าที่ตรวจการใช้แรงงานหญิงและเด็กเพื่อพิจารณาถึงความเหมาะสมในการทำงานของบุคคลประเภทดังกล่าว กรมแรงงานยังได้ดำเนินการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น ศูนย์บริการสาธารณสุข หน่วยงานสังคมสงเคราะห์ เป็นต้น นอกจากนี้ยังได้ดำเนินการศึกษาวิจัยประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการที่จะพัฒนาการใช้แรงงานหญิงและเด็กซึ่งมีปรากฏอยู่หลายหัวข้อที่สำคัญ ได้แก่ การศึกษาสภาพการทำงานของหญิงและเด็กที่ต่ำกว่าระดับมาตรฐาน ลักษณะอาชีพที่น่าสนใจของเด็กรวม ๑๓ อาชีพ ศึกษาเปรียบเทียบกฎหมายในประเทศและต่างประเทศเรื่องหญิงและเด็ก และความรับผิดชอบของสตรีที่ทำงานทั่วประเทศอีกด้วย

๓. กาทดแทน มาตรการเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานอีกประการหนึ่ง ก็คือการให้ความคุ้มครองคนงานที่ประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยเนื่องมาจากการทำงานในนายจ้าง ซึ่งมีประกาศ

กระทรวงมหาดไทย กำหนดความรับผิดชอบของนายจ้างและสิทธิของลูกจ้างไว้ คือ นายจ้างต้อง
 แจง เป็นหนังสือต่อเจ้าหน้าที่พิจารณาวินิจฉัยค่าทดแทนภายใน ๗ วัน นับแต่วันที่ได้ทราบว่าตาย ใน
 กรณีที่ลูกจ้างประสบอันตรายถึงตายเนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง หรือตายด้วยโรคซึ่งเกิดขึ้นตาม
 ลักษณะหรือสภาพของงานหรือโรคซึ่งเกิดขึ้นจากการทำงานให้แก่ นายจ้าง และภายใน ๑๐ วันนับแต่
 วันแรกที่ไม่สามารถทำงานได้ ในกรณีที่ลูกจ้างประสบอันตรายถึงบาดเจ็บหรือทุพพลภาพเนื่องจาก
 การทำงานให้แก่ นายจ้าง หรือเจ็บป่วยด้วยโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงาน หรือโรคซึ่ง
 เกิดขึ้นจากการทำงานให้แก่ นายจ้าง

การเรียกร้องเงินค่าทดแทน

กำหนดให้ลูกจ้าง อยู่ในความอุปการะของลูกจ้างหรือผู้อุปการะ ลูกจ้างมีสิทธิเรียกร้อง
 เงินค่าทดแทนโดยทำคำร้อง เป็นหนังสือยื่นต่อเจ้าหน้าที่พิจารณาวินิจฉัย เงินค่าทดแทนภายในเวลา
 ๕๐ วัน เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้แก่ นายจ้าง หรือเจ็บป่วยด้วยโรคซึ่งเกิด
 ขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงานหรือโรค ซึ่ง เกิดขึ้นจากการทำงานให้แก่ นายจ้างจนไม่สามารถทำ
 งานใดติดต่อกันครบเจ็ดวัน หรือต้องสูญเสียอวัยวะบางส่วนไป หรือทุพพลภาพหรือตาย เจ้าหน้าที่
 พิจารณาวินิจฉัยค่าทดแทนจะไควินิจฉัยไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ลูกจ้างมีสิทธิอุทธรณ์คำวินิจฉัยของ
 เจ้าหน้าที่ต่ออธิบดีกรมแรงงานหรือเจ้าหน้าที่ซึ่งกระทรวงมหาดไทยแต่งตั้ง หากไม่เห็นชอบกับคำ
 วินิจฉัยอุทธรณ์มีสิทธิขอให้ศาลพิจารณาคำ

เงินค่าทดแทนรวมไปถึง ค่ารักษาพยาบาล เท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็น แต่ไม่เกิน

๑๐,๐๐๐ บาท และค่าทำศพในกรณีที่ลูกจ้างตายจำนวน ๓ เท่าของค่าจ้าง เพื่อกำหนดเงินค่าทดแทน
 ด้วย แต่ไม่เกิน ๕,๐๐๐ บาท

มาตรการดังกล่าวนี้มุ่งหมายที่จะให้ลูกจ้างได้มีสิ่งบรรเทาความเดือดร้อนตามสมควร และ
 ให้นายจ้างได้ชวนชวยแก้ไขปรับปรุงสภาพการทำงานให้ดีขึ้น หากทางป้องกันมิให้มีการประส
 บัติหรือเจ็บป่วยเกิดขึ้นอีก หรือลดการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยให้น้อยลง

ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับเรื่องนี้ เจ้าหน้าที่จะต้องคอยสอดส่องว่ามีการประสบอันตราย
 หรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานชั้นใด แล้วจะดำเนินการใหญ่เกี่ยวของทราบเพื่อสิทธิของตน
 และปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย รับแจ้งการประสบอันตรายจากนายจ้าง รับคำร้องจากลูกจ้าง เพื่อ

เรียกเงินค่าทดแทน สอดส่องข้อเท็จจริงจากผู้ร้องหรือผู้แจ้งและบุคคลที่เกี่ยวข้อง ออกไปตรวจสถานที่เกิดเหตุ ขอความเห็นจากแพทย์ พิจารณาจำนวนเงินค่าทดแทนและแจ้งคำวินิจฉัยให้นายจ้าง เพื่อจ่ายค่าทดแทนให้แก่ลูกจ้างหรือผู้อยู่ในความอุปการะของลูกจ้างแล้วแต่กรณี นอกจากนี้จะตองคอยติดตามผลว่าได้มีการปฏิบัติตามที่ขอร้องหรือไม่

อนึ่ง สำหรับประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีจ่ายเงินค่าทดแทน ตลอดจนจำนวนเงินค่าทดแทนนั้นชอบเขตการไต่เบี่ยงกับแกสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่หนึ่งคนขึ้นไป ซึ่งได้แตกต่างไปจาก พ.ร.บ.แรงงาน ๒๔๔๕ ซึ่งไต่เบี่ยงกับแกสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑๐ คนขึ้นไป

ลูกจ้างในเขตพระนครและธนบุรีที่ได้รับอันตรายเนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง มีจำนวนมากขึ้นโดยลำดับ ดังสถิติต่อไปนี้

ปี พ.ศ.	จำนวนผู้ประสบอันตรายที่เรียกกรงเงินค่าทดแทน	จำนวนเงินค่าทดแทนซึ่งจ่าย
๒๕๐๔	๒๗	๑๖๙,๘๔๖
๒๕๐๕	๔๕	๒๔๙,๐๓๐
๒๕๐๖	๗๙	๓๙๗,๑๖๘
๒๕๐๗	๑๒๐	๕๕๓,๑๓๕
๒๕๐๘	๑๕๔	๖๖๙,๗๗๒
๒๕๐๙	๑๓๙	๑,๓๐๒,๑๔๒
๒๕๑๐	๕๕๐	๒,๒๐๐,๐๐๐
๒๕๑๑	๒๘๙	๓,๓๒๓,๓๐๘.๘๖
๒๕๑๒	๖๕๐	๓,๖๐๘,๒๒๖
๒๕๑๓	๖๘๖	๔,๑๖๓,๒๖๒.๓๖
๒๕๑๔	๖๖๕	๓,๖๓๗.๕๙๑.๘๓

การแรงงานสัมพันธ์

เนื่องจากประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ ๑๕ ไม่มีข้อกำหนดที่เพียงพอในการระงับข้อพิพาทแรงงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง จึงได้มีกฎหมายกำหนดวิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน พ.ศ. ๒๕๐๘ เพื่อให้ในนายจ้างกับลูกจ้างได้มีวิธีที่จะทำความตกลงกันด้วยความสมัครใจ และเพื่อวางมาตรการอันถูกต้องเหมาะสมกับสภาพการของประเทศไทยในปัจจุบัน ในการระงับข้อพิพาทและในการที่จะให้มีการยับยั้งชั่งใจตามควรในการใช้สิทธิร่วมกันนัดหยุดงานและปิดงานงคจ้าง

สำหรับข้อพิพาทแรงงานตามความหมายใน พ.ร.บ. แรงงาน ๒๔๘๕ นั้น หมายความว่า ปัญหาเกี่ยวกับการขัดแย้งหรือการไม่ลงรอยกันระหว่างสหภาพแรงงานหรือสมาพันธ์ ซึ่งเป็นองค์การของลูกจ้างฝ่ายหนึ่งกับนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างอีกฝ่ายหนึ่งด้วยสาเหตุ ๒ ประการ คือ เกี่ยวกับการสภาพการทำงานหรือเกี่ยวกับสัญญาการรวมเจรจาต่อรอง ข้อพิพาทแรงงานจึงเป็นเรื่องที่ขัดแย้งกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เกี่ยวกับการสภาพการทำงาน เช่น การใช้แรงงาน ค่าจ้าง เงินค่าทดแทน และสวัสดิภาพเกี่ยวกับการทำงาน ที่เกี่ยวกับสัญญาการรวมเจรจาต่อรอง เช่น สัญญาที่เกิดจากผลการรวมเจรจาต่อรองระหว่างนายจ้างกับองค์การของลูกจ้างหมดอายุลง ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งต้องการเปลี่ยนแปลงสัญญานั้นเสียใหม่

แต่ข้อพิพาทแรงงานตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ ๑๕ นั้น กำหนดไว้เฉพาะการขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เกี่ยวกับการสภาพการทำงานแต่อย่างใดเท่านั้น ^{๑๖} คือการทำงาน ค่าจ้างและการงคจ้าง มิได้เกี่ยวกับสัญญาการรวมเจรจาต่อรอง ทั้งนี้เนื่องจากลูกจ้างไม่มีองค์การ

^{๑๖} ตามข้อ ๔ ของประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๕ ได้กล่าวไว้ว่า "เมื่อมีข้อพิพาทเกิดขึ้นระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เกี่ยวกับการทำงาน ค่าจ้างและการงคจ้าง ในพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งกระทรวงมหาดไทยแต่งตั้ง เป็นผู้อำนวยการคดีวินิจัย และแจ้งให้ลูกกรณีทราบโดยเร็วที่สุด คู่กรณีสิทธิอุทธรณ์คำวินิจฉัยของพนักงานเจ้าหน้าที่ก่อนยื่นคำร้องขออุทธรณ์ภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันที่ได้รับคำวินิจฉัยให้ยื่นคำร้องขออุทธรณ์ และแจ้งให้ลูกกรณีทราบโดยเร็วที่สุด คำวินิจฉัยของอธิบดีกรมประชาสงเคราะห์เป็นที่สุด จาก นิคม จันทรวินิต, กฎหมายว่าด้วยข้อพิพาทแรงงานของประเทศไทย, วารสารแรงงานสัมพันธ์, ฉบับที่ ๕ กันยายน ๒๕๑๑ ปีที่

ที่จะเจรจาต่อรองกับนายจ้างได้ และร่างพระราชบัญญัติกำหนดวิธีระงับข้อพิพาทแรงงานก็กำหนด
ความหมายของคำว่าข้อพิพาทไว้ท่านเองก็เช่นกัน

สาระสำคัญของ พ.ร.บ. กำหนดวิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน พ.ศ. ๒๕๐๘

๑. การเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ต้องทำเป็นหนังสือยื่นต่ออีกฝ่ายหนึ่ง สำหรับ
นายจ้างจะประกาศขอเรียกร้องโดยเปิดเผยก็ได้ ถ้าพ้น ๗ วันไปแล้วถือว่าลูกจ้างได้รับขอเรียก
รอง ในการยื่นขอเรียกร้องก็ต้องระบุคววามใหญ่โต เป็นผู้แทนในการเจรจา ซึ่งต้องไม่เกิน ๓ คน
ยกเว้นขอเรียกร้องของนายจ้างซึ่งเป็นบุคคลธรรมดาแต่เพียงคนเดียว และเมื่อมีการรับขอเรียก
รองแล้วก็ต้องแจ้งเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบภายใน ๗ วัน นับแต่วันที่ได้รับขอเรียกร้องว่าได้
มอบหมายให้บุคคลใด เป็นผู้แทนในการเจรจา ทั้งนี้นายจ้างเป็นบุคคลธรรมดาแต่
เพียงคนเดียว

ถ้าลูกจ้าง เป็นฝ่ายรับขอเรียกร้องจากนายจ้าง ให้มีการเจรจากันว่าลูกจ้างมีจำนวน เกิน
ถึงหนึ่งของลูกจ้างทั้งหมดที่ได้รับขอเรียกร้อง จะขอให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานเป็นผู้จัดให้
มีการเลือกผู้แทนในการเจรจาได้

๒. เมื่อฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งได้รับแจ้งถึงการมอบหมายให้บุคคลใด เป็นผู้แทนในการเจรจาแล้ว
ต้องแจ้งให้พนักงานประนอมข้อพิพาทภายใน ๓ วัน เพื่อจะจัดให้ผู้แทนของทั้ง ๒ ฝ่ายได้เจรจา
เพื่อหาทางตกลงกัน ถ้าไม่มีการแจ้งว่าใหญ่โต เป็นผู้แทนในการเจรจา หรือผู้แทนในการเจรจาไม่
มาเจรจากันตามวัน เวลา และสถานที่ ตามที่พนักงานประนอมข้อพิพาทกำหนด ถือว่าเป็นข้อพิพาท
แรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ และถือว่าไม่ไ้มีการยื่นขอเรียกร้องว่าเจรจภายใน ๕ วัน นับแต่เริ่ม
เจรจาแต่ไม่อาจทำความตกลงกันได้ ฝ่ายยื่นขอเรียกร้องต้องเสนอขอเรียกร้องที่ตกลงกันไม่ได้ต่อ
พนักงานประนอมข้อพิพาทภายใน ๓ วัน (ถ้าไม่เสนอกายในกำหนดถือว่าไม่มีการยื่นขอเรียกร้อง)
เมื่อพนักงานประนอมข้อพิพาทได้รับขอเสนอดังกล่าวแล้ว ก็เรียกผู้แทนทั้ง ๒ ฝ่ายมาไกล่เกลี่ยหา
ทางประนีประนอมภายใน ๕ วัน ถ้าผู้แทนของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่มากถือว่า เป็นข้อพิพาทแรงงานที่
ตกลงไม่ได้ หรือว่าผู้แทนทั้ง ๒ ฝ่ายไม่สามารถทำความตกลงกันได้ภายใน ๓๐ วัน ก็ถือว่าเป็นข้อ
พิพาทที่ตกลงกันไม่ได้ แต่ผู้แทนของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งหรือทั้ง ๒ ฝ่าย ร้องขอพนักงานประนอมขอ
พิพาทว่าจะตั้งผู้ชวาทักทำใด แก่ตาค้างแล้วและพ้นสามสิบวันไปแล้วยังตกลงกันไม่ได้ ก็ถือว่าเป็นข้อ



พิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ แต่ตกลงกันได้คู่พิพาทแรงงานต้องปฏิบัติตามคำชี้ขาด
ของทำเป็นหนังสือ และต้องไม่เกินหรือนอกเหนือจากขอเรียกร้อง

๓. ถ้าลูกจ้าง เป็นฝ่ายยื่นขอเรียกร้องและขอเรียกร้องกำลังอยู่ในระหว่างปฏิบัติการ นาย
จ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างที่ยื่นขอเรียกร้องไม่ได้ เว้นแต่

๑) ลูกจ้างขาดงานโดยไม่มีเหตุผล ๓ วันทำงานติดต่อกัน

๒) ชักคำสั่งนายจ้างหรือทำความผิดอย่างร้ายแรง ผู้ใดฝ่าฝืนมีโทษจำคุกไม่เกิน ๖
เดือน หรือปรับไม่เกิน ๓ พันบาท

๔. ถ้ามีการนัดหยุดงานหรือปิดงานงคจ้างโดยไม่มีกรยื่นขอเรียกร้อง หรือระหว่างที่ขอ
พิพาทแรงงานนั้นไม่ได้เป็นขอพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ หรือฝ่ายที่ได้รับขอเรียกร้องมิได้ฝ่าฝืน
คำสั่งขาดขอพิพาทแรงงาน ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน ๓ เดือน หรือปรับไม่เกิน ๑,๐๐๐ บาท

๕. ห้ามนัดหยุดงานหรือปิดงานงคจ้างในกิจการรถไฟ การท่าเรือ การโทรศัทพ์ หรือ
กมราคม การผลิตการจำหน่ายพลังงานหรือกระแสไฟฟ้าแก่ประชาชน การผลิตน้ำมันเชื้อเพลิง
ราชการของกระทรวงมหาดไทย ราชการส่วนท้องถิ่น กิจการตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ผู้ใดฝ่า
ฝืน โทษจำคุกไม่เกิน ๖ เดือน หรือปรับไม่เกิน ๒ พันบาท หรือผู้ทำผิดเป็นลูกจ้างหรือนายจ้างต้อง
ระวางโทษจำคุกไม่เกิน ๑ ปี และปรับไม่เกิน ๓ พันบาท และห้ามนัดหยุดงานหรือปิดงานงคจ้าง
ในเขตที่ใช้กฎอัยการศึกหรือประกาศสถานการณ์ฉุกเฉิน ผู้ใดฝ่าฝืนจำคุกไม่เกิน ๖ เดือน และปรับ
ไม่เกิน ๒ พันบาท

กฎหมายฉบับนี้ได้กำหนดขึ้นเพื่อห้ามการนัดหยุดงานโดยเด็ดขาด หากแ่กกำหนดให้
กระทำตามกระบวนการเท่านั้น ลูกจ้างมีสิทธิที่จะนัดหยุดงานได้ และนายจ้างก็มีสิทธิที่จะปิดงานงค
จ้างได้ในบางกรณี ดังจะเห็นได้จากในรอบปี ๒๕๐๘ มีการนัดหยุดงานเกิดขึ้น ๑๗ ครั้ง จำนวนลูก
จ้างที่รวมนัดหยุดงาน ๓,๗๕๓ คน สาเหตุส่วนใหญ่เนื่องจากลูกจ้างขอเพิ่มค่าจ้าง เกิดขึ้นในกิจการ
อุตสาหกรรมและที่จอดรถ ลูกจ้างหยุดงานอย่างกระตั้นหันไม่มีการยื่นขอเสนอเจรจาต่อนายจ้าง
แต่อย่างใด หรือมีก็เป็นระยะสั้น ไม่หาทางตกลงกันเสียก่อน อันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายต่อ
การผลิต และความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

เมื่อ พ.ร.บ. ฉบับนี้จะมีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๐๘ มีการนัดหยุดงาน ๑๗ ครั้ง

เท่ากับปี ๒๕๐๘ ปี ๒๕๑๐ มี ๒๑ ราย ปี ๒๕๑๑ มี ๑๗ ราย การปฏิบัติงานแรงงานสัมพันธ์ยังขยาย
งานออกเป็น ๓ ลักษณะ คือการระงับข้อพิพาท การระงับข้อร้องทุกข์ และการระงับข้อขัดแย้ง ถึง
นั้นในปี ๒๕๑๓ งานระงับข้อพิพาทที่เกิดขึ้น ๒๔ ราย โทลด์เกลียดทดลงกันได้ ๕ ราย สำหรับการ
ระงับข้อร้องทุกข์มีลูกจ้างร้องทุกข์ ๒๔๓ ราย ลูกจ้างเกี่ยวของทั้งหมด ๒,๔๑๒ คน ลูกจ้างกลับเข้า
ทำงาน ๑๒๐ คน ช่วยลูกจ้างได้รับเงินตามคำสั่งและขอทดลง ๑,๓๔๘,๗๕๗ บาท การระงับข้อขัด
แย้งมีจำนวนข้อขัดแย้ง ๑๒๐ ราย ทอดลงกันได้ ๔๖ ราย ลูกจ้างได้รับเงินตามขอทดลงกัน
๒๒๗,๒๘๗ บาท กลับเข้าทำงาน ๖๖ คน

การนัดหยุดงานในปีต่อ ๆ มากมีอยู่เสมอ ๆ การนัดหยุดงานก็ได้ปฏิบัติตามกฎหมาย ก็
นัดหยุดงานก่อนจะมีการเรียกรอจดวงหนา หรือเรียกรอแก้ไขเวลาสิ้นในการขอทราบคำตอบจาก
นายจ้าง มิได้ขอเจรจาแก่นายจ้าง เพื่อให้ทั้งสองฝ่ายต่างมีโอกาสที่จะชี้แจงเหตุผลของแต่ละฝ่าย

หลังจากที่ไคยกเลิก พ.ร.บ.แรงงาน ๒๔๘๘ ไปแล้ว และใช้ประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ ๑๘
แทน ก็ได้มีการนัดหยุดงานเกิดขึ้น คือในปี ๒๕๐๑ มีการนัดหยุดงานเกิดขึ้น ๔ ครั้ง และก็ยังคงมี
การนัดหยุดงานเกิดขึ้นทุกปี เช่นปี ๒๕๐๒ มีการนัดหยุดงาน ๑๑ ครั้ง ปี ๒๕๐๓ มี ๒ ครั้ง ปี ๒๕๐๔
มี ๒ ครั้ง ปี ๒๕๐๕ มี ๓ ครั้ง ปี ๒๕๐๖ มี ๔ ครั้ง ปี ๒๕๐๗ มี ๖ ครั้ง การนัดหยุดงานแต่ละ
ครั้งมีสาเหตุส่วนใหญ่เกิดจากลูกจ้างไม่พอใจสภาพการทำงาน ขอสั้นค่าจ้าง และขอให้นายจ้างจัด
สวัสดิการให้ ผลของการประนีประนอมของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องของ นายจ้างและลูกจ้างก็สามารถทด
ลงกันได้เกือบทุกราย ส่วนใหญ่ นายจ้างยอมปฏิบัติตามคำขอร้องบางส่วน of ลูกจ้าง

ถึงแม้ว่าการนัดหยุดงานเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ในวงการอุตสาหกรรมและธุรกิจ แต่การ
นัดหยุดงานแต่ละครั้งก็ก่อให้เกิดความสูญเสียแก่นายจ้างและลูกจ้าง และส่วนรวมเป็นอันมาก นาย
จ้างต้องสูญเสียผลผลิต เสียเวลาในการปฏิบัติงาน ลูกจ้างเองก็สูญเสียค่าจ้าง ที่สำคัญที่สุดก็คือทำ
ให้ทั้ง ๒ ฝ่ายขาดการสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน อันเป็นผลร้ายอย่างยิ่งต่อการพัฒนาอุตสาหกรรม จาก

^{๑๗}
การบริหารแรงงาน ๒๕๑๓, หน้า ๑๘

^{๑๘}
กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย, การบริหารแรงงาน ๒๕๐๘ (พระนคร: กรม

ศึกษา, ๒๕๐๘), หน้า ๘๘

ความสำคัญและความจำเป็นจึงได้มีการตราพระราชบัญญัติกำหนดวิธีรับข้อพิพาทขึ้น เพื่อมุ่งรับข้อพิพาทแรงงานให้สำเร็จรวดเร็วไปโดยเร็วที่สุด เพื่อให้มีความสงบในสถานที่ทำงาน

การจัดหางานและคุ้มครองคนทำงาน

เนื่องจากอัตราการเกิดของประชากรเพิ่มขึ้นในอัตราสูง ที่เพาะปลูกทำกินไม่อาจอำนวยผลผลิตพอเลี้ยงสมาชิกครอบครัวที่เพิ่มขึ้น ทั้งการครองชีพที่สูงขึ้นกว่าเดิม แนววิธีการผลิตของเกษตรกรยังด้าสมัยอยู่ ขณะเดียวกันจำนวนเด็กที่ออกจากการศึกษาภาคบังคับและไม่ได้เรียนต่อได้เพิ่มจำนวนในชนบทมาก จึงเป็นเหตุให้เกษตรกรของชนชวรายหาเลี้ยงชีพขึ้นนอกภูมิดำเนาเดิมกันมากขึ้น ซึ่งทำให้เกิดปัญหาการอพยพของแรงงานขึ้น และแทบทุกปีมีเด็กเข้าสู่การศึกษภาคบังคับกว่าครึ่งล้านคน แต่มีผู้ออกจากการศึกษาอย่างสิ้นเชิง ทั้งที่เรียนจบและไม่จบจำนวนมากกวาหกแสนคน พวกที่เขามาหาวิทยาลัยไม่ได้นั้นหนึ่ง ๆ มีจำนวนกว่า ๓ หมื่น เขาวรรณเหล่านี้ต้องเขามาแข่งขันหางานทำกับผู้สำเร็จการศึกษาในสายอาชีพ และมหาวิทยาลัยอีกประมาณมีละหมื่นกว่าคน เขาวรรณเหล่านี้จึงกำลังมีปัญหาวางงานอยู่ทั่วไป และก็ได้เกิดมีอาชีพเกี่ยวกับการจัดหางานของเอกชนเพิ่มขึ้นด้วย จึงได้มีกฎหมายเพื่อคุ้มครองบุคคลที่หางานทำ

สาระสำคัญของพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนทำงาน

พ.ร.บ.ฉบับนี้โดยยกเลิก พ.ร.บ.ว่าด้วยสำนักงานจัดหางาน พ.ศ.๒๔๗๕ พ.ร.บ.ว่าด้วยสำนักงานจัดหางาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๔๘๖ พ.ร.บ.สำนักงานจัดหางานประจำท้องถิ่น พ.ศ.๒๔๗๕ และให้มีการจัดตั้งสำนักงานทะเบียนจัดหางานกลางขึ้นในกรมแรงงาน มีหน้าที่จัดหางานให้แก่ประชาชนโดยไม่คิดค่าบริการ สำหรับต่างจังหวัดก็มีสำนักงานทะเบียนจัดหางานประจำจังหวัด ซึ่งขึ้นตรงกับสำนักงานทะเบียนจัดหางานกลาง

สำหรับเอกชนถ้าจะจัดหางานโดยเรียกหรือรับค่าบริการต้องได้รับอนุญาตจากนายทะเบียน และการจะขอจัดตั้งสำนักงานจัดหางานของเอกชนได้ ผู้ขอก็ต้องมีคุณสมบัติตามกฎหมายกำหนดคือ

- (๑) สัญชาติไทย

(๒) อายุไม่ต่ำกว่ายี่สิบปีบริบูรณ์

(๓) ไม่วิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ

(๔) ไม่มีคุณสมบัติเสื่อมเสียหรือบกพร่องในศีลธรรมอันดี

(๕) ไม่เคยต้องโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่ความผิดมูลโทษ หรือความผิดโดยประมาท

(๖) ไม่เคยต้องคำพิพากษาว่ากระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการปราบปรามการค้าประเวณี หรือความผิดซึ่งกฎหมายบัญญัติให้ถือเอาการกระทำความผิดโดยผู้จริตเป็นองค์ประกอบ หรือความผิดตาม พ.ร.บ.นี้ ซึ่งมีโทษถึงจำคุก

(๗) ไม่เคยถูกเพิกถอนใบอนุญาต หรืออยู่ในระหว่างถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาตตาม พ.ร.บ.นี้ ถ้าผู้ขออนุญาตจัดหางานเป็นนิติบุคคล นิติบุคคลนั้นต้องมีสัญชาติไทย และผู้จัดการนิติบุคคลต้องมีคุณสมบัติตามที่กล่าวมาแล้ว สถานที่ตั้งกองไม่ตั้งอยู่ที่โรงแรม หอพัก สถานบริการ โรงรับจำนำ สถานที่ที่จัดทำมีการพนันเป็นปกติธุระ

วิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการดำเนินงานจัดหางานของสำนักงานจัดหางานเอกชน เมื่อได้รับอนุญาตจากนายทะเบียนให้จัดตั้งสำนักงานจัดหางานได้แล้ว ก็ต้อง

(๑) บิดป้ายชื่อสำนักงานและแสดงใบอนุญาตโดยเปิดเผย

(๒) การเรียกค่าบริการจากลูกจ้างหรือนายจ้าง หรือจากทั้ง ๒ ฝ่าย ได้เมื่อรวมแล้ว ต้องไม่เกินร้อยละ ๒๕ ของจำนวนค่าจ้างที่ลูกจ้างจะได้รับจากนายจ้างเป็นรายเดือน หรือ ๓ วันแรกที่ถูกจ้างเขาทำงาน และจะรับค่าบริการก่อนคนหางานได้งานไม่ได้ และห้ามเรียกหรือรับค่าบริการอย่างอื่น นอกจากเงินตามอัตราที่กำหนด

(๓) ถ้ารับเงินหรือทรัพย์สินอื่นใดไว้เป็นประกันค่าบริการ ก็ต้องลงบัญชีและออกใบรับตามแบบฉบับที่กำหนด ถ้าผู้หางานไม่ไดงานพำนักต้องคืนเงินหรือทรัพย์สินที่เก็บเป็นประกันค่าบริการ

(๔) จะติดต่อรับสมัครคนหางานและจัดส่งคนหางานให้นายจ้างได้ภายในเขตท้องที่จังหวัดที่สำนักงานจัดหางานนั้นตั้งอยู่เท่านั้น เว้นแต่

๑) การจัดส่งคนหางานให้แก่นายจ้างต่างประเทศ แต่ก็ต้องได้รับอนุญาตจากนายทะเบียนกลาง

๒) ไม่มีงานภายในจังหวัดที่เหมาะสมแก่คนงาน และมีนายจ้างจากจังหวัดอื่นขอให้
หากคนงานให้ หรือมีงานภายในจังหวัดแต่หากคนงานส่งนายจ้างไม่ได้ ทั้งนี้ต้องแจ้งให้นาย
ทะเบียนท้องถิ่นที่สำนักงานจัดหางานนั้นอยู่ทราบก่อน

ถ้ามีการจัดส่งหรือนำคนหางานเดินทางไปที่นายจ้างต่างประเทศหรือจังหวัดอื่น ถ้าคน
หางานไม่ได้ออกงานหรือได้ออกงาน และลาจากผิดไปจากที่ได้รับแจ้งจากผูรับอนุญาตจัดหางาน ก่อนออก
เดินทางผูรับอนุญาตจัดหางานต้องออกค่าใช้จ่ายให้แก่คนหางานในการเดินทางกลับถิ่นที่เดินทางมา

(๕) ถ้ามีลูกจ้างหรือตัวแทนทำงาน เกี่ยวกับการจัดหางานก็ต้องจดทะเบียนด้วย และต้อง
มีคุณสมบัติเช่นเดียวกับผูรับอนุญาต การกระทำของลูกจ้างหรือตัวแทนถือว่าเป็นการกระทำของผูรับ
อนุญาต เว้นแต่สุดวิสัยที่ตนจะดวงรู้

(๖) เมื่อออกปฏิบัติงานนอกสถานที่ ผูรับอนุญาตและตัวแทนต้องมีใบคู่มือด้วย

(๗) ผูรับอนุญาตจัดหางานต้องทำบัญชีการจัดหางานและส่งรายงานประจำเดือนต่อนาย
ทะเบียน ภายในวันที่ ๑๐ ของเดือน

บทลงโทษ

ผู้ใดฝ่าฝืนโดยเรียกหรือรับค่าบริการโดยไม่ได้รับอนุญาตของกระทรวงมหาดไทยไม่เกินหนึ่ง
เดือน หรือปรับไม่เกิน ๑,๐๐๐ บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ และถ้าผู้ฝ่าฝืนเคยถูกถอนใบอนุญาต หรือ
ระหว่างถูกพักใช้ใบอนุญาต ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน ๓ เดือน หรือปรับไม่เกิน ๓,๐๐๐ บาท
หรือทั้งจำทั้งปรับ

การบริการจัดหางาน

๑. การจัดหางานของรัฐ

๑) การจัดหางานใหญ่ทุกคดีทั่วไป บริการจัดหางาน เป็นบริการจัดหางานที่เหมาะสม
ให้แก่ผู้ที่ประสงค์จะทำงาน และเพื่อช่วยเหลือนายจ้างในการจัดหาคนทำงานที่มีคุณสมบัติตรงตาม
ต้องการ โดยไม่คิดค่าบริการจากผู้สมัครงานและนายจ้าง หน่วยงานที่ทำหน้าที่ให้บริการคานนี้ได้
แก่ สำนักงานจัดหางานกรมแรงงาน สำนักงานจัดหางานสาขาสถาบันรถไฟหัวลำโพง สำนักงานจัด
หางานสาขาสถาบันรถยนต์ขนส่งสายเหนือ สำนักงานจัดหางานธนบุรี สำนักงานจัดหางานสมุทรปราการ

และสำนักงานจัดหางานคลองเตย^{๒๐} ในส่วนภูมิภาคมีสำนักงานแรงงานจังหวัด ๒๐ จังหวัด รับผิดชอบ

- ๒) งานจัดหางานให้นักเรียนนักศึกษาซึ่งดำเนินการมาตั้งแต่ปีการศึกษา ๒๕๕๕
 - ๓) งานจัดหางานให้บุคคลบางประเภท เช่น บุคคลพิการและบุคคลที่มีปัญหา และผู้ที่เคยเป็นทหาร โดยการหางานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถทางร่างกาย สมอง และสภาวะความเป็นอยู่ของแต่ละบุคคล รวมทั้งให้คำแนะนำในการประกอบอาชีพด้วย
 - ๔) งานแนะแนวอาชีพและให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน แก่เยาวชนที่อยู่ในระหว่างการศึกษาให้ทราบแนวทางในการเลือกอาชีพ และการเตรียมตัวประกอบอาชีพ
 - ๕) งานการส่งเสริมอาชีพแก่คนไทย เพื่อให้คนสัญชาติไทยได้มีงานทำตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมอาชีพ สถานประกอบการตามที่กฎหมายนี้ระบุไว้ ๕ ประเภท ต้องมีจำนวนคนงานตามที่กฎหมายกำหนด และต้องแจ้งจำนวนคนทำงานด้วย
๒. บริการจัดหางานของเอกชน ซึ่งให้บริการจัดหางานแก่เอกชน แต่ก็ต้องอยู่ภายใต้การควบคุมของกรมแรงงาน ในอันที่จะให้สำนักงานจัดหางานเอกชนปฏิบัติตามกฎหมาย โดยการออกใบอนุญาตให้ดำเนินการจัดหางาน เช่นเดียวกับกับสำนักงานจัดหางานของรัฐ และคิดค่าบริการได้เท่าที่กฎหมายกำหนด

^{๒๐} กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย, แรงงานสัมพันธ์, "บริการจัดหางานทั่วไปของรัฐ," ปีที่ ๑๕ ฉบับที่ ๕ กันยายน ๒๕๑๖ (กรุงเทพฯ : บพอ ๒๕๑๖), หน้า ๓

ผลการจัดหางาน

ปี พ.ศ.	ผู้สมัครทั้งสิ้น	ตำแหน่งว่าง	เข้าทำงานได้
๒๕๑๑	๑๕, ๘๑๑	๑๓, ๕๕๒	๖, ๘๒๘
๒๕๑๒	๒๑, ๕๔๖	๑๗, ๕๘๕	๑๐, ๖๔๐
๒๕๑๓	๒๗, ๔๑๘	๑๘, ๕๘๒	๑๑, ๔๖๓
๒๕๑๔	๓๐, ๓๒๐	๒๑, ๓๑๘	๑๑, ๓๒๑
๒๕๑๕	๔๖, ๐๐๑	๓๐, ๕๘๕	๑๖, ๑๕๕
๒๕๑๖	๖๔, ๐๘๐	๕๓, ๓๕๖	๒๕, ๓๐๘

ปัจจุบันการบรรจุนานโทแก่ผู้หางานดังกล่าว ส่วนมากบรรจุในงานที่ต้ออุตสาหกรรมมาก ที่สุดคือ ร้อยละ ๓๘ รองลงมาคือ การขายส่ง การขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม ร้อยละ ๑๘ งานบริการสังคม บริการชุมชน บริการส่วนบุคคล ร้อยละ ๑๗ และงานก่อสร้าง ร้อยละ ๑๔

การพัฒนาอาชีพ

ในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ รัฐบาลได้พยายามหาทางส่งเสริมให้มีการลงทุนในกิจการอุตสาหกรรมทุกประเภท ความต้องการแรงงานฝีมือสาขาและระดับต่าง ๆ จึงมีมากขึ้น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว ในปี ๒๕๐๒ กรมประชาสงเคราะห์ได้มอบหมายให้กองแรงงาน ศึกษารับผิดชอบในการฝึกอาชีพแก่เยาวชนซึ่งมาจากครอบครัวที่ยากจน ให้มีความรู้ที่จะเป็นลูกมือทางช่างได้ โดยรับมอบงานนี้มาจากวิทยาลัยพินุดประชาสรรค์ ซึ่งเดิมอยู่ในความควบคุมของกอง การสงเคราะห์เด็กและบุคคลวัยรุน และเปลี่ยนสถาบันการฝึกนี้ เป็น "ศูนย์ฝึกอาชีพ"

๒๑ กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย, แรงงานสัมพันธ์, "ผลการจัดหางานของรัฐในรอบปี ๒๕๑๖" ปีที่ ๑๖ ฉบับที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๑๗ (กรุงเทพฯ : มพช., ๒๕๑๗), หน้า ๖๗

เมื่อรับมอบงานดังกล่าวนี้ ได้พิจารณาเห็นว่าผู้ใหญ่วางงาน และขอให้สำนักงานจัดหา งานของกองแรงงาน (เดิม) หมายใหม่จำนวนมากขึ้น หากได้รับการฝึกอาชีพทางช่างบ้างก็จะ หมายงานไต่กาย จึงได้เริ่มเปิดการฝึกอาชีพแก่ผู้ใหญ่

เมื่อกองแรงงานได้รับการยกฐานะขึ้นเป็นส่วนแรงงานในปลายปี ๒๕๐๕ ก็ได้ปรับปรุงกิจ การของศูนย์ฝึกอาชีพเรื่อยมา ปรากฏว่าผู้ผ่านการฝึกได้มีงานทำเป็นส่วนมาก

ในวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๑๐ ศูนย์ฝึกอาชีพได้รับการยกฐานะขึ้นเป็นสถาบันฝึกและพัฒนา ฝีมือแรงงาน งานที่ทำการฝึกช่างฝีมือขั้นมูลฐานแก่เยาวชน การฝึกในสถานประกอบการ การ ฝึกยกระดับฝีมือ การฝึกครูฝึก และหัวหน้าคนงาน คณะรัฐมนตรีได้แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาฝีมือ แรงงานแห่งชาติขึ้นเมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๑๑ ให้นำหน้าที่รับผิดชอบในการกำหนดนโยบายและ แผนงานระดับชาติในด้านการฝึก และพัฒนาฝีมือแรงงาน วางมาตรฐานระดับชาติและจัดระดับฝีมือ ของแรงงาน ตลอดจนดำเนินการให้เป็นไปตามนโยบาย คณะกรรมการประกอบด้วยผู้แทนหน่วยราช การระดับสูง ผู้แทนนายจ้าง และผู้แทนลูกจ้าง

หน้าที่ของคณะกรรมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑. ศึกษารวบรวมโครงการและวางแผนงานฝึกอาชีพของหน่วยงานของรัฐและเอกชน
๒. สืบวิจัยวิเคราะห์และวิจัยถึงสภาพโอกาสความสามารถและปัญหาในการฝึกอาชีพ
๓. เสนอแนะวิธีปรับปรุงแก้ไข และมอบหมายให้หน่วยงานต่าง ๆ รับผิดชอบจัดพักราย งาน
๔. ดำเนินการจัดประชุมคณะกรรมการ
๕. พิจารณาสานงานกับหน่วยราชการและธุรกิจต่าง ๆ การปฏิบัติงานในรอบปี ๒๕๑๒- ๒๕๑๓

ประเภทการฝึกอาชีพ ที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานแห่งชาติทำการฝึก

๑. ฝึกยกระดับฝีมือ คือการฝึกลูกจ้างในธุรกิจอุตสาหกรรมที่ซึ่งความรู้ทางช่างอยู่บ้างแล้ว ให้มีความรู้ในช่างนั้นสูงขึ้น สามารถทำงานได้ผลยิ่งขึ้น
๒. การฝึกช่างฝึกหัด คือการฝึกลูกจ้างที่ทำงานช่างในธุรกิจอุตสาหกรรม ซึ่งยังขาด

ความรู้ทางทฤษฎี

๓. การฝึกหัวหน้างาน คือการฝึกดูจางชั้นหัวหน้าในธุรกิจอุตสาหกรรม
๔. การฝึกครูฝึก คือการฝึกดูจางชั้นหัวหน้างาน หรือเจ้าหน้าที่ผู้ทำหน้าที่เป็นครูฝึกในธุรกิจอุตสาหกรรม
๕. การฝึกเตรียมเขาทำงาน เดิมเรียกว่าการฝึกขั้นมูลฐาน คือการฝึกเขาวงงานผู้ไม่มีความรู้หรือว่างงานและประสงค์จะทำงาน

สรุป

การบริหารแรงงานตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ ๑๕ นั้น ได้วางหลักในเรื่องการให้ความคุ้มครองแรงงานไว้เป็นส่วนใหญ่ สำหรับเรื่องแรงงานสัมพันธ์นั้น หลังจากทีประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ ๑๕ ประกาศใช้ก็โดยยกเลิก พ.ร.บ.แรงงาน ๒๔๘๕ ซึ่งได้กำหนดเรื่องการแรงงานสัมพันธ์ไว้ด้วย แต่ประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ ๑๕ ก็ไม่มีข้อกำหนดเพียงพอในการระงับข้อพิพาทแรงงาน จึงได้มี พ.ร.บ. กำหนดวิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน พ.ศ. ๒๕๐๘ ประกาศใช้เพื่อให้ดูจางและนายจ้างได้มีวิธีที่จะทำความตกลงกันด้วยความสมัครใจ และเพื่อวางมาตรการในการระงับข้อพิพาทแรงงาน

สำหรับด้านการจัดหางานให้คนทำก็ได้มี พ.ร.บ. จัดหางานและคุ้มครองคนหางานโดยเน้นในแง่การที่เอกชนจะจัดหางานให้ประชาชนทำ จะต้องได้รับอนุญาตและมีคุณสมบัติตามที่กฎหมายกำหนด เหตุที่ห้องมีการคุ้มครองคนหางานก็เพราะว่ามีคนว่างงานมาก เนื่องจากประชากรเพิ่มขึ้นในอัตราสูง ผลผลิตทางเกษตรไม่ค่อยได้ผลเพราะดินฟ้าอากาศ คนจึงอพยพเข้ามาหาแหล่งที่มีอุตสาหกรรมมากขึ้น เกิดปัญหาคนว่างงาน ปัญหาการเอารัดเอาเปรียบกับผู้หางานทำ

นอกจากงานจัดหางานและคุ้มครองคนหางานแล้ว ก็มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาแรงงานเพื่อให้เป็นแรงงานที่เหมาะสมกับสภาพและความต้องการของระบบอุตสาหกรรม ซึ่งมีการฝึกเป็นช่างฝีมือ ฝึกเพื่อยกระดับฝีมือและฝึกหัวหน้างาน ซึ่งก็ได้มีสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อทำหน้าที่ดังกล่าว