

บทที่ 4

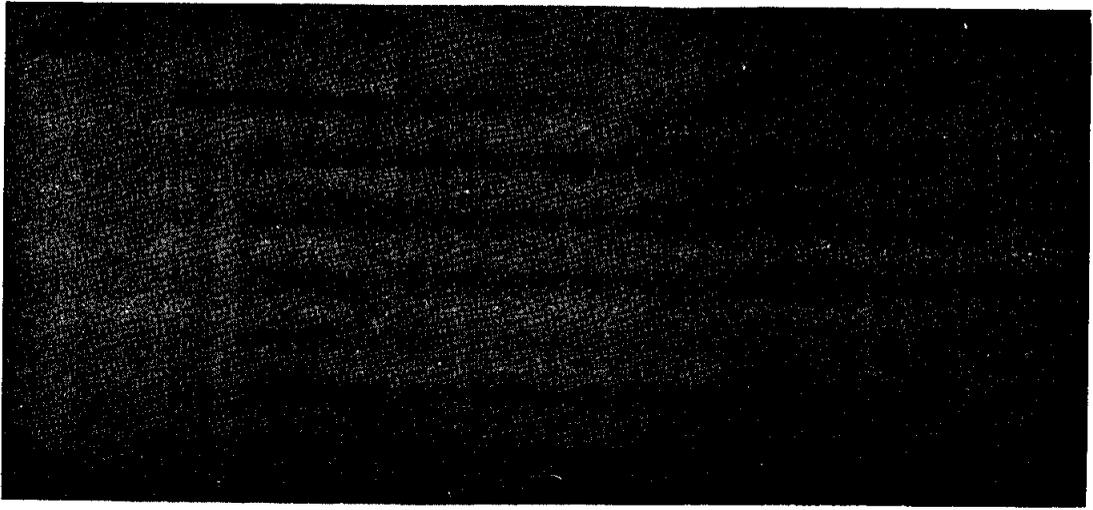
การคุ้มครองแรงงาน

เนื้อหา

- 1.1 ที่มาของกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของไทย
- 1.2 ปฏิกิริยาของฝ่ายนายจ้างว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน
- 1.3 สิทธิและหน้าที่ของลูกจ้าง นายจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน
- 1.4 ความเป็นมาของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
- 1.5 การคุ้มครองแรงงานนอกระบบ

สาระสำคัญ

- 1.1 ที่มาของกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของไทย เริ่มมาจากอนุสัญญา ILO, ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ซึ่งสาระสำคัญส่วนใหญ่เป็นการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการทำงาน
- 1.2 กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานมีเจตนารมณ์คุ้มครองลูกจ้างซึ่งมีพลังต่อรองทางเศรษฐกิจน้อยให้ได้มีโอกาสได้รับค่าตอบแทนในการทำงาน, สวัสดิการ ตลอดจนสภาพการทำงานที่ดีขึ้น ซึ่งเป็นเหตุให้นายจ้างจำเป็นต้องจ่ายเงินจำนวนมาก จึงพยายามหลีกเลี่ยงภาระโดยพยายามบิดเบือนนิติสัมพันธ์เป็นในรูปของสัญญาจ้างทำของแทน
- 1.3 กฎหมายคุ้มครองแรงงานได้กำหนดในเรื่องต่าง ๆ เพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขไว้หลายเรื่อง เช่น เวลาทำงาน, เวลาพัก, วันหยุด, ค่าจ้าง, ค่าล่วงเวลา, การลาป่วย ลาดคลอด, สวัสดิการ, ค่าชดเชย
- 1.4 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้พัฒนาและเติบโตขึ้นมาตามการเติบโตของกระทรวงแรงงาน ซึ่งตั้งขึ้นในปี 2535
- 1.5 แรงงานนอกระบบ เช่น ผู้รับงานไปทำที่บ้าน, ผู้ประกอบอาชีพอิสระขนาดเล็ก เช่น หาบเร่ แผงลอย, ผู้ประกอบการขนาดย่อม ขณะนี้ยังไม่มียกกฎหมายคุ้มครอง



ความมา

1.1 กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในประเทศไทย

ประเทศไทยเดิมมีระบบเศรษฐกิจแบบเกษตรกรรมมีเนื้อที่ทำการเกษตรกว้างขวาง การทำงานส่วนใหญ่ใช้แรงงานในครอบครัวเป็นหลัก ประกอบกับงานเกษตรกรรมนั้นต้องพึ่งพาภาวะดินฟ้าอากาศอยู่มาก จึงมีงานทำเป็นฤดูกาลไม่ได้ทำงานตลอดปี หากมีความจำเป็นที่จะต้องใช้แรงงานภายนอกครอบครัวมาช่วยในการทำงานก็มักจะอาศัยแรงงานเพื่อนบ้านหมุนเวียนกัน ความจำเป็นต้องจ้างแรงงานภายนอกจึงมีอยู่น้อย การบัญญัติกฎหมายให้ความคุ้มครองแรงงานโดยตรงจึงเป็นสิ่งที่ยังไม่จำเป็น กฎหมายที่ใช้จึงใช้เพียงกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เป็นหลักในการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยการประกาศใช้ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 เมื่อวันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2467 ตรวจชำระใหม่ และประกาศใช้เมื่อวันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2472

ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 ลักษณะ 6 มาตรา 575 ที่ตรวจชำระใหม่ บัญญัติถึงความหมายของสัญญาจ้างแรงงานว่า

"อันว่าจ้างแรงงานนั้น คือ สัญญาซึ่งบุคคลคนหนึ่ง เรียกว่า ลูกจ้างตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่ง เรียกว่า นายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้นายจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้"

ต่อมาประเทศไทยได้ค่อย ๆ รับวัฒนธรรมและเทคโนโลยีจากประเทศทางตะวันตกมากขึ้น ส่งผลให้มีการพัฒนาระบบเศรษฐกิจจากสังคมเกษตรกรรมมาเป็นสังคมกึ่งเกษตรกรรมกึ่งอุตสาหกรรม มีการตั้งโรงงานผลิตทางอุตสาหกรรมเพิ่มขึ้น และเริ่มมีการหลั่งไหลของแรงงานภาคเกษตรกรรมในชนบทเข้ามาทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมเพิ่มมากขึ้น ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ที่ใช้อยู่ในปัจจุบันก็ไม่เพียงพอที่จะ ให้ความคุ้มครองแรงงานแก่ลูกจ้าง ได้อย่างเหมาะสม ประเทศไทยจึงได้บัญญัติกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือเรียกกันทั่วไปว่ากฎหมายแรงงานขึ้น

1.1.1 ที่มาของกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของประเทศไทย ที่สำคัญคือ

1) อนุสัญญา (Convention) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization I.L.O)

อนุสัญญาดังกล่าว คือ ข้อตกลงกำหนดมาตรฐานแรงงานที่ที่ประชุมแรงงานระหว่างประเทศได้ให้ความเห็นชอบแล้ว ผลของอนุสัญญาขึ้นอยู่กับ การให้สัตยาบันของประเทศ

สมาชิก โดยประเทศสมาชิกที่ให้สัตยาบันมีความผูกพันที่จะต้องจัดให้มีกฎหมายภายในประเทศรับรอง แม้ว่าประเทศไทยจะให้สัตยาบันอนุสัญญาเพียงไม่กี่ฉบับก็ตาม แต่ในทางปฏิบัติประเทศไทยได้ศึกษา และนำเนื้อหาของอนุสัญญามาเป็นแนวทางในการร่างกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานเสมอ

2) ข้อเสนอ (Recommendations) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

ข้อเสนอเกิดขึ้นอย่างเดียวกับอนุสัญญาแต่ไม่มีลักษณะบังคับและมักจะเป็น เรื่องที่มีความสำคัญน้อยกว่าอนุสัญญา หรือเป็นเรื่องที่ประชุมแรงงานระหว่างประเทศเห็นว่ายังไม่ถึงเวลาที่จะให้ประเทศสมาชิกให้สัตยาบัน

3) ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน

ปฏิญญาสากลดังกล่าวตราขึ้นเมื่อวันที่ 10 ธันวาคม 1948 โดยที่ประชุมใหญ่ ขององค์การสหประชาชาติ มีเนื้อหาให้ความคุ้มครองสิทธิของประชาชน ให้ได้รับการประกันทาง สังคม การทำงาน การเลือกอาชีพ สภาพการทำงานที่เหมาะสม ค่าจ้างตามสมควร การปฏิบัติ โดยเสมอภาค การจัดตั้งและรวมตัวกันเป็นสมาคม ความคุ้มครองในการวางแผน การหยุดพักผ่อน เวลาว่าง การไม่ต้องทำงานนานเกินไป การหยุดพักผ่อนประจำปีเป็นระยะเวลาพอสมควร โดยได้รับเงินเดือน เป็นต้น ประเทศไทยแม้จะไม่ได้ให้สัตยาบันปฏิญญาสากลนี้แต่ก็ยอมรับผล ในทางศีลธรรมอยู่บ้าง

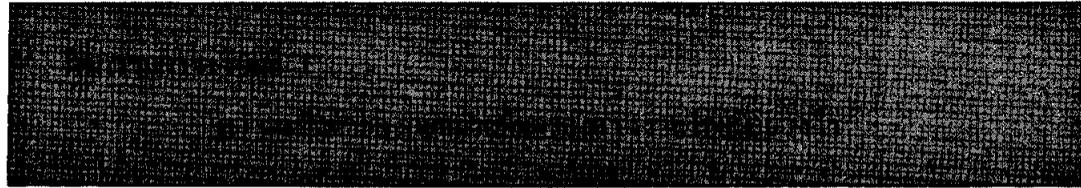
4) กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของต่างประเทศ

ในทางปฏิบัติประเทศไทยได้ศึกษากฎหมายของต่างประเทศมาเทียบเคียง และพิจารณาประกอบการร่างกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานเสมอ โดยเฉพาะกฎหมาย ของประเทศในภูมิภาคเอเชียอาคเนย์และประเทศที่พัฒนาแล้ว

1.1.2 สาระสำคัญของกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของประเทศไทย

ปัจจุบันกฎหมายแม่บทในการให้ความคุ้มครองแรงงาน คือ ประการศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 และประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ.2515 ซึ่งมีเนื้อหาส่วนใหญ่เป็นการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการทำงาน เช่น ชั่วโมงการทำงาน เวลาพัก วันหยุดประจำปี วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี การลาป่วย การทำงานของแรงงานหญิง การทำงานของแรงงานเด็ก ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าชดเชย เงินทดแทนและสวัสดิการ เป็นต้น

สำหรับเรื่องนิติสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานนี้ ประเทศไทยได้นำเอานโยบายของสัญญาจ้างแรงงานจากประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 575 มาวิเคราะห์ปรับปรุงแก้ไขขยายเพิ่มเติม และแยกเป็นนิยามคำว่า นายจ้างและลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน นายจ้างและลูกจ้างที่นิยามขึ้นใหม่มีความหมายกว้างขวางกว่าประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ แต่ก็ยังคงมีสาระสำคัญเช่นเดียวกับสัญญาจ้างแรงงาน คือ "นายจ้างคือผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้" และ "ลูกจ้างคือผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่นายจ้าง เพื่อรับค่าจ้าง" ซึ่งจะได้ศึกษารายละเอียดในบทต่อไป



1.2 ปฏิกริยาของฝ่ายนายจ้างต่อกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

แม้ว่ากฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานจะมีเจตนารมณ์ให้ความคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเป็นผู้มีพลังต่อรองทางเศรษฐกิจน้อยกว่าให้ได้มีโอกาสได้รับค่าตอบแทนในการทำงาน สวัสดิการ ตลอดจนสภาพการทำงานและหลักประกันในการทำงานที่ดีขึ้นก็ตาม แต่ในทัศนะของนายจ้างผู้ประกอบการกลับมองว่ารัฐได้กำหนดภาระให้นายจ้างต้องรับผิดชอบเพิ่มขึ้น การปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน นายจ้างจำเป็นต้องใช้จ่ายเงินเป็นจำนวนมากซึ่งส่งผลให้ต้นทุนการผลิตสูงขึ้น เช่น ต้องจ่ายค่าจ้างตามกฎหมายว่าด้วยค่าจ้างขั้นต่ำแก่คนงานทั่วไปวันละ 145 บาท ต้องจ่ายค่าล่วงเวลาในวันทำงานปกติและวันหยุด ต้องจัดให้ลูกจ้างได้หยุดตามวันหยุดต่าง ๆ โดยได้รับค่าจ้างแต่นายจ้างไม่ได้รับผลงานตอบแทน ต้องให้ลูกจ้างหญิงลาคลอดได้ถึง 90 วัน ต้องจัดอุปกรณ์ความปลอดภัยและจัดสภาพของโรงงานให้ปลอดภัย ต้องจ่ายค่าตอบแทนกรณีที่ลูกจ้างประสบอันตรายในการทำงาน และต้องจ่ายเงินชดเชยในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยลูกจ้างไม่ได้กระทำความผิด เป็นต้น

นายจ้างในประเทศไทยบางส่วนจึงพยายามหาทางหลีกเลี่ยงภาระข้างต้น โดยการไม่ยอมรับว่าลูกจ้างเป็นลูกจ้างของตนหรือการพยายามบิดเบือนนิติสัมพันธ์ระหว่างตนกับลูกจ้างเป็น

นิติสัมพันธ์ในลักษณะอื่น เช่น สัญญาจ้างทำของซึ่งมีความใกล้เคียงกับสัญญาจ้างแรงงานเป็นอย่างมาก หรือสัญญาหุ้นส่วน เป็นต้น

1.3 สิทธิ และหน้าที่ของลูกจ้าง นายจ้าง ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

1. เวลาทำงาน

- งานอุตสาหกรรมไม่เกินสัปดาห์ละ 48 ชั่วโมง
- งานพาณิชยกรรมไม่เกินสัปดาห์ละ 54 ชั่วโมง
- งานขนส่งไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง
- งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง ไม่เกินสัปดาห์ละ

42 ชั่วโมง

2. เวลาพัก

- ในวันที่มีการทำงาน ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักติดต่อกันไม่น้อยกว่าวันละ 1 ชั่วโมง หลังจากลูกจ้างได้ทำงานในวันนั้นมาแล้วไม่เกิน 5 ชั่วโมง
- นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันล่วงหน้าให้มีเวลาพักน้อยกว่าครั้งละ 1 ชั่วโมงก็ได้ แต่ต้องไม่น้อยกว่าครั้งละ 20 นาที และเมื่อรวมกันแล้วต้องไม่น้อยกว่าวันละ 1 ชั่วโมง
- กรณีงานในหน้าที่มีลักษณะต้องทำติดต่อกันไป หรือเป็นงานฉุกเฉินโดยจะหยุดเสียมิได้ นายจ้างจะไม่จัดเวลาพักให้ลูกจ้างก็ได้แต่ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

3. วันหยุด

วันหยุดประจำสัปดาห์

- ต้องไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 1 วัน โดยมีระยะห่างกันไม่เกิน 6 วัน

- นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันล่วงหน้ากำหนดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์วันใดก็ได้

- งานโรงแรม งานขนส่ง งานในป่า งานในที่ทุรกันดาร งานประมง งานดับเพลิง งานอื่นตามที่กระทรวงฯ กำหนด นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันล่วงหน้าสะสมและเลื่อนวันหยุดประจำสัปดาห์ไปเมื่อใดก็ได้ แต่ต้องอยู่ในระยะเวลาไม่เกิน 4 สัปดาห์ติดต่อกัน

- กรณีวันหยุดประจำสัปดาห์ไม่แน่นอน ให้นายจ้างประกาศกำหนดวันหยุดให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 3 วันและแจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานตรวจแรงงานทราบภายใน 7 วัน นับแต่วันที่ประกาศกำหนด

วันหยุดตามประเพณี

- ไม่น้อยกว่าปีละ 13 วัน โดยรวมวันแรงงานแห่งชาติด้วย

- ถ้าวันหยุดตามประเพณีตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ ให้เลื่อนวันหยุดตามประเพณีวันนั้น ไปหยุดในวันทำงานถัดไป

วันหยุดพักผ่อนประจำปี

- ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาครบ 1 ปี มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีไม่น้อยกว่าปีละ 6 วันทำงาน

- ให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้า

- นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันล่วงหน้าสะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีไปรวมหยุดในปีอื่นก็ได้

4. ค่าจ้าง

- ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

- ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ (ยกเว้น ลูกจ้างรายวัน รายชั้น รายชั่วโมง) วันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปีเท่ากับค่าจ้างในวันทำงาน

- ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันลาป่วยเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดเวลาที่ลาป่วยไม่เกินปีละ 30 วันทำงาน

- ลูกจ้างชายมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหารและเพื่อทดลองความพร้อมโดยได้รับค่าจ้างเท่ากับวันทำงานตลอดตลอดระยะเวลาที่ลาแต่ไม่เกิน 60 วัน

5. ค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุด

- ถ้าทำงานเกินเวลาทำงานปกติของวันทำงาน นายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงหรือต่อหน่วยของผลงานในเวลาทำงานปกติสำหรับผลงานที่ทำได้เกินสำหรับลูกจ้างตามผลงาน
- ถ้าทำงานในวันหยุดเกินเวลาทำงานปกติของวันทำงานนายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้างในอัตราสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานสำหรับเวลาที่ทำงาน
- ถ้าทำงานวันหยุดในเวลาทำงานปกติ นายจ้างต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดเพิ่มขึ้นอีก 1 เท่าของค่าจ้างในวันทำงานตามชั่วโมงที่ทำงานในวันหยุด สำหรับลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดต้องจ่ายไม่น้อยกว่า 2 เท่าของค่าจ้างในวันทำงานตามชั่วโมงที่ทำงานในวันหยุด

6. การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด

- ในกรณีที่งานมีลักษณะต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉินโดยจะหยุดเสียมิได้ นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานนอกหรือเกินเวลาทำงานปกติหรือในวันหยุดเท่าที่จำเป็นก็ได้
- กิจการโรงแรม สถานมหรสพ งานขนส่ง ร้านอาหาร ร้านขายเครื่องดื่ม สโมสร สมาคม สถานพยาบาล และกิจการอื่น ตามที่กระทรวงจะได้กำหนด นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดก็ได้
- เพื่อประโยชน์แก่การผลิต การจำหน่าย หรือการบริการ นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานนอกหรือเกินเวลาทำงานปกติหรือในวันหยุด นอกจากที่กฎหมายกำหนดเท่าที่จำเป็น โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อน
- การทำงานนอกหรือเกินเวลาทำงานปกติในสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน 24 ชั่วโมง

7. การลาป่วยและการลาคลอด

- ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยโดยได้รับค่าจ้างตามปกติปีหนึ่งไม่เกิน 30 วันทำงาน
- ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาคลอด ก่อนและหลังคลอดครรภ์หนึ่งไม่

เกิน 90 วัน โดยให้นับรวมวันหยุดที่มีระหว่างวันลาด้วย และให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้าง ซึ่ง ลาดลดเท่ากับค่าจ้าง ในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกิน 45 วัน

8. สวัสดิการ

- นายจ้างต้องจัดให้มีน้ำสะอาดสำหรับดื่ม ห้องน้ำ และห้องส้วมให้เพียงพอ บัณฑิตวิทยาลัย ห้องรักษาพยาบาล สถานพยาบาล แพทย์ พยาบาลและยานพาหนะมากขึ้นตาม จำนวนลูกจ้างตามที่กฎหมายกำหนด

- นายจ้างต้องจัดทำทางระบายอากาศ ทางระบายน้ำและสิ่งโสโครก แสงสว่าง ทางออกฉุกเฉินในอาคารที่ทำงาน ตามมาตรฐานที่กระทรวงฯ กำหนด

9. ค่าชดเชย

- ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชย หากนายจ้างเลิกจ้างโดยลูกจ้างไม่มีความผิด ดังนี้

ค่าชดเชยปกติ

(1) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 120 วัน แต่ไม่ครบ 1 ปี มีสิทธิได้รับเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 30 วัน

(2) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 1 ปี แต่ไม่ครบ 3 ปี มีสิทธิได้รับเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 90 วัน

(3) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 3 ปีขึ้นไป มีสิทธิได้รับเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 180 วัน

ค่าชดเชยพิเศษ

ในกรณีที่นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่าย หรือการบริการอันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรมาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยี ซึ่งเป็นเหตุให้ต้องลดจำนวนลูกจ้างลง นายจ้างต้องปฏิบัติดังนี้

(1) แจ้งวันที่จะเลิกจ้าง เหตุผลของการเลิกจ้าง และรายชื่อลูกจ้างที่จะถูกเลิกจ้างให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้า ไม่น้อยกว่าหกสิบวันก่อนวันเลิกจ้าง

(2) ถ้าไม่แจ้งแก่ลูกจ้างที่จะเลิกจ้างทราบล่วงหน้า หรือแจ้งล่วงหน้าน้อยกว่าระยะเวลาหกสิบวัน นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายหกสิบวัน หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงานหกสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้าง ซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

ค่าชดเชยแทนการบอกกล่าวล่วงหน้านี้ ให้ถือว่านายจ้างได้จ่ายค่าสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามกฎหมายด้วย

นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษเพิ่มขึ้นจากค่าชดเชยปกติ ดังต่อไปนี้

(1) ลูกจ้างทำงานติดต่อกันครบหกปีขึ้นไปโดยรวมวันหยุด วันลา และวันที่นายจ้างสั่งให้หยุดเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง นายจ้างจะจ่ายค่าชดเชยพิเศษเพิ่มขึ้นจากค่าชดเชยปกติซึ่งลูกจ้างนั้นมีสิทธิได้รับอยู่แล้วสำหรับการทำงานที่เกินหกปีไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสิบห้าวันต่อการทำงานครบหนึ่งปี หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสิบห้าวันสุดท้ายต่อการทำงานครบหนึ่งปีสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย

(2) ค่าชดเชยพิเศษนี้รวมแล้วต้องไม่เกินค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยหกสิบวันหรือไม่เกินค่าจ้างของการทำงานสามร้อยหกสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย

(3) เพื่อประโยชน์ในการคำนวณค่าชดเชยพิเศษ เศษของระยะเวลาทำงานที่มากกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบวัน ให้นับเป็นการทำงานครบหนึ่งปี

10. ข้อยกเว้นที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยในกรณีใดกรณีหนึ่งดังต่อไปนี้

1. ทุกจริตต่อหน้าที่
2. กระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง
3. จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
4. ผ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้าง

อันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และนายจ้างได้ตกเดือนเป็นหนังสือแล้ว ซึ่งหนังสือเดือนนั้นต้องมีผลบังคับไม่เกิน 1 ปีนับแต่วันที่ลูกจ้างได้รับทราบหนังสือเดือน เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรงนายจ้างไม่จำเป็นต้องตกเดือน

5. ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 3 วันทำงานติดต่อกัน ไม่ว่าจะมิวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตาม โดยไม่มีเหตุอันสมควร

6. ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

7. ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

8. กรณีการจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน และนายจ้างเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลานั้น ได้แก่งานดังนี้

8.1 การจ้างงานในโครงการ เฉพาะที่มีชิ้นงานปกติของธุรกิจหรือการค้าของนายจ้าง

8.2 งานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุดหรือความสำเร็จของงาน

8.3 งานที่เป็นไปตามฤดูกาล และได้จ้างในช่วงเวลาของฤดูกาลนั้น ซึ่งจะต้องแล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกิน 2 ปี โดยนายจ้างได้ทำสัญญาเป็นหนังสือไว้ตั้งแต่เมื่อเริ่มจ้าง

11. หลักฐานการทำงาน

- นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ต้องจัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นภาษาไทย ปิดประกาศโดยเปิดเผย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง และส่งสำเนาให้อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

- ข้อบังคับฯ ต้องระบุเรื่องต่าง ๆ ดังนี้ วันทำงาน เวลาทำงานปกติ เวลาพัก วันและสถานที่จ่ายค่าจ้าง การทำงานล่วงเวลา วันหยุด การทำงานในวันหยุด หลักเกณฑ์การลา วินัยและโทษ การยื่นคำร้องทุกข์ และการเลิกจ้าง

- ทะเบียนลูกจ้าง ต้องมีชื่อ เพศ สัญชาติ วันเดือนปีเกิด ที่อยู่ปัจจุบัน วันเริ่มจ้าง อัตราค่าจ้างและประโยชน์อื่น และวันสิ้นสุดการจ้าง

- เอกสารเกี่ยวกับการคำนวณค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ต้องระบุวันเวลาทำงาน ผลงานที่ทำได้สำหรับการจ้างตามผลงาน และจำนวนเงินที่จ่ายโดยมีลายมือชื่อลูกจ้างผู้รับเงิน

ผู้ฝ่าฝืนมีโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน 20,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

- สิทธิและหน้าที่ของลูกจ้าง นายจ้าง ตามกฎหมายแรงงานที่กล่าวมาข้างต้นเป็นเพียงโดยย่อ การติดต่อเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับด้านแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จัดตั้งสำนักงานแรงงานกรุงเทพมหานครเขต 36 เขต ไว้ให้บริการ

สำนักงานแรงงานกรุงเทพมหานคร 36 เขต มีดังต่อไปนี้

คลองสาน	ธนบุรี	บางกอกใหญ่
ภาษีเจริญ	จตุจักร	หนองจอก
บางคอแหลม	ปทุมวัน	ป้อมปราบฯ
พญาไท	จอมทอง	หนองแขม
บางขุนเทียน	ราชบุรีบูรณะ	ดอนเมือง
บางกะปิ	บางซื่อ	ปทุมวัน
พระนคร	มีนบุรี	ตลิ่งชัน
บางกอกน้อย	บางพลัด	คลองเตย
ดุสิต	บางเขน	บางรัก
พระโขนง	ยานนาวา	ราชเทวี
สัมพันธวงศ์	ดินแดง	ลาดกระบัง
สาทร	สวนหลวง	ลาดพร้าว
ห้วยขวาง	ประเวศ	

ภาคกลาง

กาญจนบุรี	จันทบุรี	ฉะเชิงเทรา
ชลบุรี	ชัยนาท	ตราด
นครปฐม	นนทบุรี	นครนายก
ปทุมธานี	ประจวบคีรีขันธ์	ปราจีนบุรี
พระนครศรีอยุธยา	เพชรบุรี	ระยอง

ราชบุรี	ลพบุรี	สิงห์บุรี
สุพรรณบุรี	สมุทรสาคร	อ้อมน้อย
สมุทรสงคราม	สมุทรปราการ	สระบุรี
สระแก้ว	อ่างทอง	อุทัยธานี

ภาคใต้

กระบี่	ชุมพร	ตรัง
นครศรีธรรมราช	นราธิวาส	ปัตตานี
พัทลุง	พังงา	ภูเก็ต
ยะลา	ระนอง	สตูล
สุราษฎร์ธานี	หาดใหญ่	สงขลา

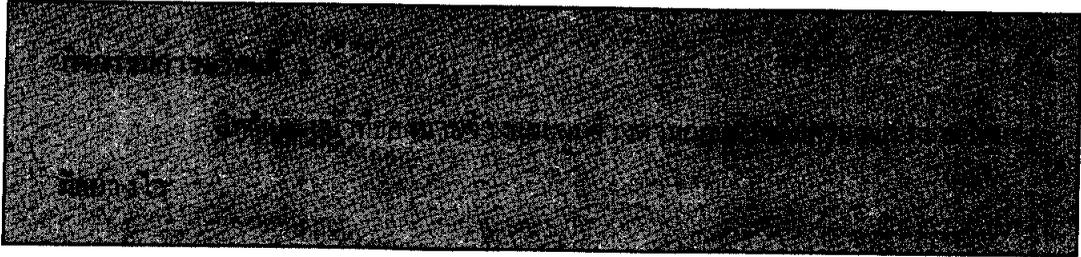
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

กาฬสินธุ์	ขอนแก่น	ชัยภูมิ
นครพนม	นครราชสีมา	บุรีรัมย์
มหาสารคาม	มุกดาหาร	ยโสธร
ร้อยเอ็ด	เลย	ศรีสะเกษ
สกลนคร	หนองคาย	สุรินทร์
หนองบัวลำภู	อุดรธานี	อุบลราชธานี
อำนาจเจริญ		

ภาคเหนือ

กำแพงเพชร	เชียงใหม่	เชียงใหม่
ตาก	นครสวรรค์	น่าน

พะเยา	พิจิตร	พิษณุโลก
เพชรบูรณ์	แพร่	แม่ฮ่องสอน
ลำปาง	ลำพูน	สุโขทัย
อุดรดิตถ์		



1.4 ความเป็นมากรรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

งานด้านแรงงานได้รับการพัฒนาและเติบโตขึ้นมาโดยตลอด ตั้งแต่ปี 2475 โดยได้จัดตั้ง "แผนกจัดหางาน" สังกัดกองทะเบียน กรมปลัดกระทรวงมหาดไทย ขึ้นในปี พ.ศ. 2476 เพื่อแก้ไขปัญหาการว่างงานที่เกิดขึ้นในขณะนั้น จนกระทั่งในปี พ.ศ. 2508 จึงได้ยกฐานะขึ้นเป็นกรมแรงงาน และในปี พ.ศ. 2533 ได้กำหนดให้มีสำนักงานประกันสังคมขึ้นในกระทรวงมหาดไทย โดยได้โอนสำนักงานกองทุนเงินทดแทน ซึ่งเดิมสังกัดกรมแรงงานไปเป็นของสำนักงานประกันสังคม

ในปัจจุบันได้เปลี่ยนเป็น กระทรวงแรงงาน ตั้งแต่ พ.ศ. 2535 และให้งานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีฐานะเป็นกรม โดยมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

1. การคุ้มครองแรงงาน

เพื่อคุ้มครองแรงงานที่ทำงานในสถานประกอบการให้ได้รับความเป็นธรรมในเรื่องสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน มีหลักประกันมั่นคงในการทำงานตามกฎหมาย มีความปลอดภัยในการทำงาน และมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี โดยมีภารกิจหลักในการดำเนินงานดังนี้

1.1 กำหนดมาตรฐานแรงงาน เกี่ยวกับ

- การใช้แรงงานทั่วไป
- การใช้แรงงานหญิง

- การใช้แรงงานเด็ก
- ชั่วโมงการทำงาน
- ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด
- ค่าจ้างขั้นต่ำ
- ความปลอดภัยในการทำงาน
- หลักประกันในการทำงาน
- สวัสดิการแรงงาน

1.2 ตรวจสอบประกอบการ เพื่อดูแลให้นายจ้าง ลูกจ้าง ปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน

1.3 ให้คำปรึกษา แนะนำ ออกคำเตือน ออกคำสั่ง ให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานและดำเนินคดีแก่ผู้ฝ่าฝืนกฎหมาย

2. การส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์

เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจ และสร้างสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง ในสถานประกอบการ ก่อให้เกิดสันติสุข ในวงการแรงงาน เป็นการป้องกันไม่ให้เกิดข้อขัดแย้ง ข้อพิพาทแรงงาน การนัดหยุดงานและการปิดงาน รวมทั้งให้มีการพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์ที่เหมาะสมกับสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศต่อไป โดยมีภารกิจหลักในการดำเนินงาน ดังนี้

2.1 ให้การฝึกอบรมแก่นายจ้าง ลูกจ้าง และข้าราชการ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล การคุ้มครองแรงงาน สวัสดิการแรงงาน และการแรงงานสัมพันธ์

2.2 ให้คำปรึกษา แนะนำ แก่นายจ้าง ลูกจ้าง ในการดำเนินการด้านแรงงานสัมพันธ์ให้เป็นไปตามขั้นตอนที่บัญญัติ ในกฎหมาย เช่น ในเรื่องการยื่นข้อร้องทุกข์ การยื่นข้อเรียกร้อง การจัดทำข้อตกลง เป็นต้น

2.3 ใกล้เคียงระงับข้อพิพาทแรงงานและชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

2.4 เสนอแนะการใช้บริการอนุญาโตตุลาการ

2.5 ใช้อำนาจทางกฎหมาย เพื่อยุติข้อพิพาทแรงงาน การนัดหยุดงาน และการปิดงานที่อาจมีผลกระทบต่อเศรษฐกิจ

2.6 ให้คำแนะนำแก่ผู้บริหาร ซึ่งกำหนดนโยบายของประเทศ ในการกำหนดมาตรการที่รัฐจะต้องแทรกแซงในด้านการบริหารแรงงาน เพื่อเสถียรภาพทางเศรษฐกิจและการเมืองและการสร้างสันติสุขในสังคม

3. ส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงาน

เพื่อส่งเสริมให้มีการจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่ผู้ใช้แรงงานนอกเหนือจากที่กำหนดไว้ในกฎหมายแรงงาน อันจะช่วยสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ตลอดจนเป็นการยกฐานะระดับความเป็นอยู่ของผู้ใช้แรงงาน โดยมีภารกิจหลักในการดำเนินงาน ดังนี้

3.1 ศึกษาวิเคราะห์ระบบและประเภทสวัสดิการ ที่ควรจัดให้มีขึ้นในสถานประกอบการแต่ละประเภทกิจการ ขนาด หรือพื้นที่

3.2 สนับสนุน ส่งเสริม แนะนำ ให้มีการจัดสวัสดิการแรงงานนอกเหนือจากกฎหมาย ขึ้นในสถานประกอบการ

3.3 เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจด้านแรงงาน ให้แก่ลูกจ้าง เพื่อเพิ่มพูนคุณภาพชีวิต

3.4 เสนอแนะแนวทางและมาตรการจัดสวัสดิการแรงงาน แก่ผู้บริหาร ที่จะกำหนดเป็นกฎหมายหรือนโยบายการจัดสวัสดิการแรงงานต่อไป

4. การดำเนินงานด้านวิชาการแรงงาน

เพื่อติดตามสถานการณ์และความเคลื่อนไหวด้านแรงงาน ตลอดจนเพื่อทราบถึงปัญหา ข้อขัดข้อง อุปสรรคในการดำเนินงาน รวมถึงปัญหาแรงงาน เพื่อเสนอแนะรัฐบาลประกอบการพิจารณา กำหนดเป็นนโยบายและแผนการบริหารแรงงานที่มีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประโยชน์โดยตรงต่อแรงงานของประเทศ โดยมีภารกิจหลักในการดำเนินงาน ดังนี้

4.1 รวบรวมข้อมูล ติดตาม วิเคราะห์ และรายงาน สถานการณ์ความเคลื่อนไหวด้านแรงงาน ในรูปเอกสารเผยแพร่ทางวิชาการ และการรายงานเร่งด่วนเฉพาะด้านต่อผู้บริหารระดับสูง

4.2 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยด้านแรงงาน และด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อ
ทราบข้อเท็จจริงและสภาพปัญหาและ เสนอแนะมาตรการและแนวทางแก้ไขและป้องกันปัญหา
ตลอดจนเสนอแนะการกำหนดนโยบายและแผนการบริหารแรงงาน

4.3 พิจารณา ยกร่าง ปรับปรุงแก้ไขกฎหมายแรงงาน ให้สอดคล้องกับ
สถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อเป็นบรรทัดฐานในการปฏิบัติให้เกิดความเป็นธรรมแก่ผู้ใช้แรงงาน

กฎหมายแรงงานที่ใช้ในการบริหารงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมี 7
ฉบับ คือ

1. ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 ลักษณะ 6 ว่าด้วยการจ้างงาน ซึ่ง
มีสาระสำคัญกำหนดหลักการว่าจ้าง การจ่ายค่าจ้าง การทำงาน และการเลิกจ้างหรือผู้รับจ้าง

2. ประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ.2515 มีสาระสำคัญ
กำหนดมาตรฐานการใช้แรงงาน เกี่ยวกับเวลาทำงานปกติ เวลาพัก การทำงานเกินเวลาทำงาน
ปกติและค่าล่วงเวลา วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี การทำงาน
ในวันหยุดและค่าทำงานในวันหยุด การลาป่วย การลาคลอด การลาเพื่อราชการทหาร ค่าจ้าง
สวัสดิการ การใช้แรงงานหญิง การใช้แรงงานเด็ก ค่าชดเชย หลักฐานการทำงาน ความปลอดภัย
ในการทำงาน การประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย เงินทดแทน เงินสมทบทุนายความลู่จ้าง และ
การนำลูกจ้างไปทำงาน ในต่างประเทศ

3. พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มีสาระสำคัญกำหนดขั้นตอนและ
หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการแจ้งข้อเรียกร้อง และการระงับข้อพิพาทแรงงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง
สิทธินายจ้างและลูกจ้าง ในการจัดตั้งองค์การแรงงานตามกฎหมาย และการคุ้มครองลูกจ้างเกี่ยว
กับการกระทำอันไม่เป็นธรรม

4. พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มีสาระ
สำคัญกำหนดอำนาจพิจารณาพิพากษาคดี การเลือกตั้งผู้พิพากษาสมทบศาลแรงงาน กระบวนการ
พิจารณาคดี และการอุทธรณ์

5. พระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.2534 มีสาระสำคัญกำหนด
อำนาจหน้าที่และการแต่งตั้งคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ สมาคม
พนักงานรัฐวิสาหกิจและมาตรฐานสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ

6. คำสั่งของคณะกรรมการปกครองแผ่นดิน ฉบับที่ 47 พ.ศ.2519 มีสาระสำคัญกำหนดให้มีสภาที่ปรึกษา เพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติขึ้น การเลือกตั้งและวาระของคณะกรรมการ เพื่อทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาของรัฐบาล ในด้านที่เกี่ยวกับแรงงาน

7. พระราชบัญญัติสอบสวนภาวะกรรมกร พ.ศ.2479 มีสาระสำคัญกำหนดให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีอำนาจในการเข้าไปสำรวจกรรมกรในสถานที่ทำงาน เพื่อทราบสถิติ ความเป็นอยู่ การครองชีพ การอนามัย สุขภาพ และอื่น ๆ และกำหนดบทลงโทษผู้ฝ่าฝืนที่ไม่ตอบข้อซักถามหรือชี้แจงข้อความหรือตอบข้อความหรือชี้แจงเป็นเท็จ หรือไม่ให้เข้าไปในสถานที่นั้น

การจัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายแรงงานกำหนดไว้

จำแนกตามขนาดของสถานประกอบการ

จากการสำรวจแม้จะพบว่า ยังมีสถานประกอบการประมาณครึ่งหนึ่ง คือ ร้อยละ 52.22 ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายเรื่อง ค่าจ้างขั้นต่ำ แต่จากสถิติการตรวจแรงงานเรื่อง ค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในปี 2537 พบว่า ในจำนวนสถานประกอบการที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำเหล่านี้ มีสถานประกอบการร้อยละ 67.29 จัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดไว้ให้แก่ลูกจ้างด้วย ซึ่งในจำนวนนี้ร้อยละ 31.38 จัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างเพียงอย่างเดียว ร้อยละ 56.61 จัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้าง 2 อย่าง และร้อยละ 12.01 จัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างถึง 3 อย่าง

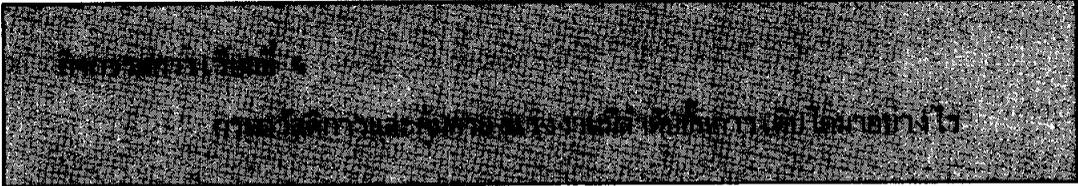
เมื่อพิจารณาประเภทสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้างจะเห็นได้ว่า สถานประกอบการที่จัดสวัสดิการด้านอาหารและสถานประกอบการที่จัดสวัสดิการด้านที่พักอาศัยให้แก่ลูกจ้างมีจำนวนเกือบเท่ากัน คือ ร้อยละ 80.18 และ 79.72 ตามลำดับ สำหรับสถานประกอบการที่จัดสวัสดิการด้านเสื้อผ้าให้แก่ลูกจ้างมีร้อยละ 13.40 และสถานประกอบการที่จัดสวัสดิการด้านพาหนะให้แก่ลูกจ้างมีร้อยละ 1.70 ส่วนสถานประกอบการที่เหลืออีกร้อยละ 7.57 นั้น จัดสวัสดิการอื่น ๆ ให้แก่ลูกจ้างซึ่งมิใช่สวัสดิการด้านอาหาร ที่พักอาศัย เสื้อผ้า และพาหนะ

เมื่อพิจารณาขนาดของสถานประกอบการพบว่า สถานประกอบการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำแต่จัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดไว้ นั้น เป็นสถานประกอบการขนาดเล็กมากกว่าสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดใหญ่ โดยสถานประกอบการขนาดเล็กที่มีลูกจ้าง 1 - 4 คน ที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำแต่จัด

สวัสดิการอื่นให้แก่ลูกจ้างมีร้อยละ 75.37 ในขณะที่สถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 5 - 19 คน 20 - 29 คน และ 100 คนขึ้นไปที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำจัดสวัสดิการอื่นให้แก่ลูกจ้างมีน้อยกว่าลดหลั่นกันลงมา คือ ร้อยละ 67.00 52.68 และ 49.60 ตามลำดับ โดยสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 1 - 4 คน และ 5 - 19 คน ส่วนใหญ่ คือ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 56 จัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดไว้ให้แก่ลูกจ้าง 2 อย่าง คือ สวัสดิการด้านอาหารและที่พักอาศัย ส่วนสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 20 - 99 คน และ 100 คนขึ้นไปส่วนใหญ่คือ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 51 จัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดไว้ให้แก่ลูกจ้างเพียงอย่างเดียว คือ สวัสดิการด้านที่พักอาศัย ดังตารางที่ปรากฏ

ตาราง ร้อยละของสถานประกอบการที่มีนิติไม่ถูกต้องตามกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ แต่จัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดไว้ให้แก่ลูกจ้าง
จำแนกตามขนาดของสถานประกอบการและสวัสดิการที่จัดให้

ขนาดของ สถานประกอบการ	ร้อยละของ		สวัสดิการที่จัดให้				ประเภทสวัสดิการที่จัดไว้			
	สถานประกอบการ ที่มีนิติไม่ถูกต้องแต่ จัดสวัสดิการให้	รวม	1อย่าง	2อย่าง	3อย่าง	อาหาร	ที่พัก	เสื้อผ้า	พาหนะ	อื่น ๆ
รวม	67.29	100.00	31.38	56.61	12.01	80.18	79.72	13.40	1.70	7.57
1 - 4 คน	75.37	100.00	24.90	64.00	11.10	90.63	80.82	9.77	1.70	5.74
5 - 19 คน	67.00	100.00	30.49	59.17	13.34	79.41	31.04	14.46	1.47	8.30
20 - 99 คน	52.68	100.00	51.14	38.77	10.09	55.15	74.54	18.03	3.15	10.37
100 คนขึ้นไป	49.60	100.00	58.96	27.89	13.15	41.04	62.15	34.26	9.56	11.55



1.5 การคุ้มครองแรงงานนอกระบบ เน้นกรณีผู้รับงานไปทำที่บ้าน (Homeworks)

1. แรงงานนอกระบบ (Informal Sector) หมายถึง การทำงานที่ไม่มีรูปแบบ ไม่มีระเบียบแบบแผน และการรวมตัวจัดตั้งเป็นองค์กร แรงงานนอกระบบสามารถจัดได้เป็นกลุ่มใหญ่ ๆ ดังนี้

1.1 ผู้รับงานไปทำที่บ้าน (Homeworkers)

1.2 ผู้ประกอบอาชีพอิสระ (Self-employed) ขนาดเล็ก เช่น หาบเร่
แผงลอย

1.3 ผู้ประกอบการขนาดย่อม (Small-enterprise)

2. แรงงานในระบบ (Formal Sector) หมายถึง การใช้แรงงานหรือการทำงานที่มีระเบียบแบบแผน มีการรวมตัวจัดตั้งเป็นองค์กรหรือหน่วยการผลิตอย่างมีรูปแบบ

การมีระเบียบแบบแผนในที่นี้ หมายถึง มีเงื่อนไขเกี่ยวกับสภาพการจ้าง มีระเบียบข้อบังคับและการบังคับบัญชา ส่วนการรวมตัวจัดตั้งเป็นองค์กรหรือหน่วยการผลิตอย่างมีรูปแบบ คือ มีการจดทะเบียนในรูปนิติบุคคล มีสภาพเป็นโรงงานอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม

3. ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่เป็นหญิง อายุระหว่าง 20 - 40 ปี จากสถิติของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ปี 2535 พบว่า กลุ่มที่คาดว่าจะมีผู้รับงานไปทำที่บ้านจำนวนมาก น่าจะเป็นกลุ่มผู้ประกอบธุรกิจส่วนตัวและผู้ช่วยธุรกิจของครอบครัวโดยไม่ได้รับค่าจ้าง มีจำนวนทั้งสิ้น 20.3 ล้านคน เป็นผู้อยู่ในเมือง 4.9 ล้านคน และในชนบท 15.4 ล้านคน และอีกส่วนหนึ่งน่าจะเป็นผู้ที่อยู่ในกลุ่มผู้ทำงานบ้าน มีจำนวน 2.2 ล้านคน จากจำนวน 22.4 ล้านคนนี้ อาจประเมินได้ว่าร้อยละ 50 เป็นผู้รับงานไปทำที่บ้าน คือ 11.2 ล้านคน

4. ขณะนี้ประเทศไทยยังไม่มีกฎหมายคุ้มครองแรงงานนอกระบบ ซึ่งรวมถึงผู้รับงานไปทำที่บ้านด้วยการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านในลักษณะของบทกฎหมาย ต้องดำเนินการด้วยความรอบคอบ เพื่อป้องกันไม่ให้เป็นการสกัดกั้นความเจริญของการรับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งเป็นการสร้างงานให้ประชาชนอย่างกว้างขวาง อีกทั้งขบวนการของการออกกฎหมายอาจใช้เวลานาน ดังนั้นนโยบายของชาติควรจะได้พิจารณาถึงการให้ความคุ้มครองทางสังคมในระดับชุมชน (Indigenous Social Protection) และการคุ้มครองทางสังคมที่รัฐมีนโยบายให้อยู่แล้ว เป็นอันดับแรกก่อน โดยกำหนดให้สอดคล้องกับขนบธรรมเนียมประเพณี สังคม เศรษฐกิจของประเทศ และมุ่งเน้นการปรับปรุงสภาพการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านในเรื่องเกี่ยวกับ

- 4.1 การคุ้มครองด้านความปลอดภัยในการทำงาน
- 4.2 การประกันสังคม
- 4.3 การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานและทักษะในการประกอบการ
- 4.4 ค่าตอบแทน
- 4.5 การส่งเสริมการรวมกลุ่มในเรื่องสหกรณ์ การต่อรองราคา เป็นต้น

ตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ข้อ 102 ได้กำหนดเงื่อนไขของการคุ้มครองทางสังคมไว้ คือ การเจ็บป่วย การคลอดบุตร ทูพพลภาพ ความชราภาพ การตาย ผลประโยชน์ของการอยู่รอด การว่างงาน ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ถูกจำกัดแม้แต่คนงานที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการ ก็ยังไม่ได้รับครบถ้วนทั้งหมด โดยเฉพาะในประเทศกำลังพัฒนา สำหรับประเทศไทยได้เริ่มที่จะพิจารณาให้ความคุ้มครองทางสังคมแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านโดยกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม จะพิจารณากำหนดนโยบายและมาตรการต่าง ๆ ในการให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งดำเนินการในรูปแบบของคณะกรรมการเฉพาะกิจเพื่อการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ตามคำสั่งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ที่ 104/2537 ลงวันที่ 27 เมษายน 2537

5. ความสำคัญของการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านถึงจุดที่จะหยิบยกขึ้นมาพิจารณาให้ความคุ้มครองมีเหตุผลหลายประการ คือ

ประการที่ 1 องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้มีการประชุมสมัยที่ 82 เมื่อเดือนมิถุนายน 2538 โดยได้มีการอภิปรายครั้งแรกเรื่องผู้รับงานไปทำที่บ้าน องค์การแรงงาน

ระหว่างประเทศได้ส่งแบบสอบถาม เรื่อง ผู้รับงานไปทำที่บ้านให้ประเทศไทยตอบ เพื่อนำข้อคิดเห็นของประเทศต่าง ๆ ไปพิจารณากำหนดเป็นอนุสัญญาของ ILO ซึ่งแบบสอบถามประกอบด้วยข้อถาม 45 ข้อ แบ่งเป็น 4 ส่วน คือ

- (1) รูปแบบของมาตรการระหว่างประเทศหรือมาตรการอื่น ๆ
- (2) ค่าจำกัดความ
- (3) ข้อความที่ควรนำมาตราไว้ในอนุสัญญา
- (4) ข้อความที่ควรนำมาตราไว้ในคำแนะนำ

ในการประชุมขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ สมัยที่ 82 ประเทศไทยได้ส่งผู้แทนฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้าง เข้าร่วมประชุมด้วย

ประการที่ 2 เศรษฐกิจของประเทศไทย ในปีนี้และปีต่อไปคาดว่าจะมีการขยายตัวไม่น้อยกว่าปีที่ผ่านมา คือประมาณ 8% การแข่งขันในธุรกิจส่งออกจะมีมากขึ้น การลดต้นทุนการผลิตของผู้ประกอบการจะมีมากขึ้นเช่นกัน ผู้ประกอบการจะหลีกเลี่ยงความสัมพันธ์แบบนายจ้างและลูกจ้างหันมาใช้การประกอบการแบบ Putting-Out System จึงคาดว่าจะมีจำนวนผู้รับงานไปทำที่บ้านมากขึ้น

ประการที่ 3 ความต้องการของผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ต้องการให้รัฐบาลช่วยเหลือได้ถูกหยิบยกขึ้นมาพูดในหลายเวทีด้วยกัน หมายความว่า ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะมีเสียงมากขึ้น และจะไม่เงียบอีกต่อไป (Keep voice and silence no more) และมีข้อเสนอแนะต่อรัฐบาลให้ความช่วยเหลือหลายประการ เช่น ให้มีการออกกฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ให้มีการสำรวจผู้รับงานไปทำที่บ้าน ขอรับความคุ้มครองในเรื่องประกันสังคมโดยรัฐบาลจ่าย 2 ส่วน และผู้รับงานไปทำที่บ้านจ่าย 1 ส่วน

ประการที่ 4 ในการประชุม World Summit for Social Development ที่กรุงโคเปนเฮเกน ประเทศเดนมาร์ก เมื่อเดือนมีนาคม 2538 และการประชุมสตรีโลก ครั้งที่ 4 เรื่อง Action for Equality Development and Peace ที่กรุงปักกิ่ง ในเดือนกันยายน 2538 จะมีการหยิบยกปัญหาเรื่องผู้รับงานไปทำที่บ้านขึ้นมาพิจารณาด้วย

6. ในขณะที่ยังไม่มีความคืบหน้าการดำเนินงานระบบ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมได้ดำเนินการที่จะให้ความคุ้มครองแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นอันดับแรก การดำเนินการประกอบด้วย

6.1 จัดตั้งคณะกรรมการเฉพาะกิจเพื่อการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านโดยกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ได้มีคำสั่งที่ 104/2537 ลงวันที่ 29 เมษายน 2537 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการเฉพาะกิจเพื่อการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ประกอบด้วย คณะทำงานทั้งภาครัฐและเอกชน รวม 18 คน โดยมี นายจำลอง ศรีประสาธน์ รองปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เป็นประธาน อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นรองประธาน ผู้อำนวยการกองแรงงานหญิงและเด็ก เป็นคณะกรรมการ และเลขานุการ หัวหน้าฝ่ายวิชาการฯ เป็นคณะกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ และได้มีคำสั่งที่ 220/2537 ลงวันที่ 8 พฤศจิกายน 2537 เปลี่ยนแปลงคณะกรรมการจาก นายจำลอง ศรีประสาธน์ รองปลัดกระทรวงฯ เป็น นายประสงค์ วัฒนกันทร รองปลัดกระทรวงฯ และเพิ่มเติมคณะกรรมการฯ อีก 2 คน จากเดิม 18 คน เป็น 20 คน โดยเพิ่มผู้แทนจากสำนักงานสถิติแห่งชาติ และนายบุญ บุญกริยากร นิตกร 8ว. กงนิตกร กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นคณะกรรมการฯ และได้มีคำสั่งที่ 70/2538 ลงวันที่ 17 เมษายน 2538 แต่งตั้งคณะกรรมการเพิ่มเติมอีก 2 คน คือ ผู้อำนวยการสำนักวิชาการแรงงานและสวัสดิการสังคม สป. และนายสุวิทย์ ระวังวงศ์ จากสภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานแห่งประเทศไทย รวมคณะกรรมการเป็น 22 คน

องค์ประกอบของคณะกรรมการมีลักษณะเป็นไตรภาคี ประกอบด้วย หน่วยงานภาครัฐ องค์การพัฒนาเอกชน นายจ้างและลูกจ้าง หน้าที่ของคณะกรรมการฯ คือ

- (1) ศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการของผู้รับงานไปทำที่บ้าน
- (2) ศึกษาและกำหนดสิทธิประโยชน์อันพึงมีพึงได้ของผู้รับงานไปทำที่บ้าน
- (3) ประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยราชการและองค์การพัฒนาเอกชนที่เกี่ยวข้อง

เพื่อให้ความช่วยเหลือทั้งการคุ้มครอง ส่งเสริม พัฒนาสภาพการจ้าง สภาพการทำงาน การฝึกอาชีพ การพัฒนาฝีมือแรงงาน การจัดสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย ความปลอดภัย และค่าตอบแทนการทำงานแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน

6.2 ปีงบประมาณ 2538 ได้จัดทำโครงการศึกษาและพิจารณาแนวทางในการส่งเสริมและคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ระยะเวลาดำเนินการพฤศจิกายน 2537 - มกราคม 2539

โดยได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณจากองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO/DANIDA)
ในวงเงิน 988,000 บาท โดยดำเนินการควบคู่ไปกับการดำเนินการของคณะกรรมการตามข้อ 6.1

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสถานการณ์ปัจจุบันของผู้รับงานไปทำที่บ้านในเรื่องสภาพการทำงาน สภาพการจ้าง สวัสดิการ ปัญหาในคณะกรรมการ และความต้องการของผู้รับงานไปทำที่บ้าน
2. เพื่อกำหนดลัทธิประโยชน์และสภาพการจ้างของผู้รับงานไปทำที่บ้าน
3. เพื่อหาแนวทาง ในการคุ้มครองส่งเสริมและพัฒนาผู้รับงานไปทำที่บ้าน

กิจกรรม

1. ศึกษาและสังเคราะห์เอกสารงานวิจัยเกี่ยวกับผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีศึกษาไว้แล้ว (Secondary Study) และสรุปผลการศึกษา ซึ่งการดำเนินการได้จัดจ้าง นายประดิษฐ์ ชาสสมบัติ อาจารย์คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เป็นผู้ดำเนินการ และได้ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว
2. จัดประชุมคณะกรรมการ ได้ประชุมแล้ว 6 ครั้ง
3. จัดทำโครงการนำร่องเพื่อศึกษา สืบค้น และพิจารณาแนวทางในการส่งเสริม และคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านใน 3 จังหวัด คือ ร้อยเอ็ด มหาสารคาม และขอนแก่น อยู่ระหว่างการดำเนินการ
4. จัดประชุมนักวิชาการและผู้เกี่ยวข้องเพื่อยกร่างนโยบายสำหรับผู้รับงานไปทำที่บ้าน
5. จัด Public Hearings เพื่อรับทราบข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับนโยบายและแผนระดับชาติ
6. เสนอร่างแผนเข้าสู่คณะรัฐมนตรี เพื่อบรรจุไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8
7. คณะทำงานเฉพาะกิจเพื่อการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านได้ประชุมไปแล้ว 6 ครั้ง ผลของการประชุม มีดังนี้

7.1 สามารถกำหนดนิยามที่เกี่ยวข้อง 5 คำ คือคำว่า ผู้รับงานไปทำที่บ้าน, บ้าน
คนกลาง, สถานประกอบการกิจการ และ นายจ้าง

ผู้รับงานไปทำที่บ้าน หมายความว่า ผู้ซึ่งทำงานให้กับนายจ้าง หรือผู้มาติดต่อสั่งทำ
ด้วยตนเอง หรือด้วยความช่วยเหลือของสมาชิกในครัวเรือนหรือกลุ่ม โดยรับค่าจ้าง ทั้งนี้ งานที่
ต้องทำเป็นงานที่รับมาทำงานบ้าน มีลักษณะเป็นการผลิต ประกอบ หรือทำสิ่งของ ไม่ใช่การบริการ
และสิ่งของที่ผลิตหรือประกอบส่วนหนึ่งส่วนใดหรือทั้งหมด จะส่งให้กับคนกลางหรือนายหน้า หรือ
นายจ้าง หรือสถานประกอบการเท่านั้น ไม่ได้ผลิต ประกอบ หรือทำเพื่อขายเอง

บ้าน หมายความว่า สิ่งปลูกสร้างหรือห้องภายในสิ่งปลูกสร้าง ซึ่งใช้เป็นที่อยู่อาศัย
หรือสถานที่อื่น ซึ่งผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นผู้เลือก หรือใช้เป็นประจำทั้งหมดหรือบางส่วน ซึ่งเป็น
ผลต่อสินค้าหรือสิ่งของตามที่นายจ้างกำหนด

สถานประกอบการกิจการ หมายความว่า หน่วยงานที่ประกอบกิจการอย่างใดอย่างหนึ่ง
หรือหลายอย่าง ในสถานที่หรือส่วนของสถานที่โดยมีลูกจ้างทำงาน และหมายความรวมถึงหน่วย
เศรษฐกิจที่ประกอบธุรกิจอย่างหนึ่งอย่างใดหรือหลายอย่าง ในสถานที่ซึ่งมีที่ตั้งแน่นอน การดำเนิน
งานหรือการควบคุมกระทำโดยเจ้าของที่เป็นบุคคลหรือนิติบุคคล

นายจ้าง หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงว่าจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้าน ไม่ว่าจะดำเนินการ
โดยตรงหรือโดยปริยาย หรือผ่านคนกลาง โดยส่งมอบหรือทำให้มีการส่งมอบสินค้าหรือสิ่งของ ซึ่ง
จะถูกนำมาใช้กระบวนการผลิตที่บ้าน และไม่ซื้อสินค้าหรือสิ่งของนั้นกลับมา หรือจ่ายค่าจ้างหลัง
กระบวนการผลิตสิ้นสุดลง

คนกลาง หมายความว่า ผู้ซึ่งดำเนินการเพื่อรับผลประโยชน์โดยส่งมอบหรือทำให้มี
การส่งมอบสินค้าหรือสิ่งของให้กับผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อนำไปใช้ในกระบวนการผลิตที่บ้านหรือ
ในบริเวณบ้าน และนำสินค้าหรือสิ่งของนั้นส่งมอบให้นายจ้าง

7.2 ศึกษาและสังเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้านที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว

7.3 ศึกษากฎหมายต่าง ๆ ของประเทศไทยที่อาจเกี่ยวข้องและให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน

8. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ปรับแผนการดำเนินการตามโครงการศึกษาและพิจารณาแนวทางในการส่งเสริมและคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านตามข้อ 6.2 ในเดือนกรกฎาคม-ธันวาคม 2538 ประกอบด้วยกิจกรรม

- (1) จัดประชุมคณะทำงาน
 - (2) จัดทำโครงการศึกษาสำรวจและพิจารณาแนวทางในการส่งเสริมและคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านใน 3 จังหวัด คือ ขอนแก่น ร้อยเอ็ด และมหาสารคาม โดยมีสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดขอนแก่น ร้อยเอ็ด และมหาสารคาม เป็นผู้ดำเนินการ
 - (3) จัดจ้างนักวิชาการเพื่อร่างนโยบายส่งเสริมและคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยได้จัดจ้าง รศ.ดร.ประดิษฐ์ ชาสสมบัติ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ และ ผศ.นฤมล นิราทร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เป็นผู้ดำเนินการ
 - (4) จัดสัมมนาระดมสมองในเรื่องนโยบายสำหรับผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยมีกองแรงงานหญิงและเด็ก เป็นหน่วยงานดำเนินการ
 - (5) จัดสัมมนาประชาพิจารณ์ เรื่องนโยบายสำหรับผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยมีกองแรงงานหญิงและเด็ก เป็นหน่วยงานดำเนินการ
- งบประมาณ 575,000 บาท

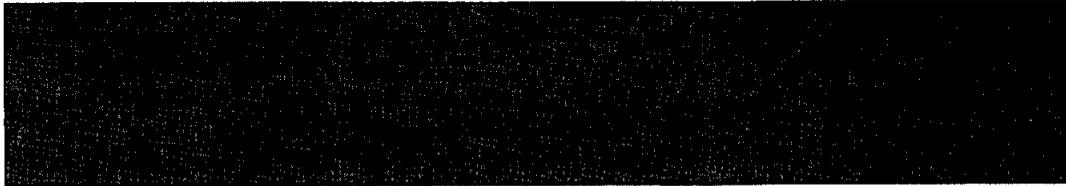
9. กรมฯ ได้ลงนามในสัญญาว่าด้วยความร่วมมือภายนอก (External Collaboration Contract) กับ ILO/DANIDA เมื่อวันที่ 7 สิงหาคม 2538 ในส่วนของการดำเนินการตามโครงการฯ และการจัดสรรงบประมาณ

การดำเนินการตามขั้นตอนต่าง ๆ ของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมตามกิจกรรมต่าง ๆ ภายใต้โครงการฯ คาดว่าจะดำเนินการแล้วเสร็จในเดือนธันวาคม 2538

สิ่งสำคัญประการหนึ่งที่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมจะต้องทำก็คือ จะต้องเสริมสร้างความรับรู้ (Raising Awareness) ของผู้เกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็นภาครัฐบาล นายจ้าง ลูกจ้าง นักการเมือง เกี่ยวกับประเด็นปัญหาผู้รับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งในแง่นี้สื่อมวลชนสามารถช่วยดำเนินการได้

10. ILO ได้สนับสนุนด้านงบประมาณแก่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เพื่อเข้าร่วมประชุมระดับภูมิภาค จำนวน 5 ครั้ง คือ ที่ประเทศไทย (ปี 2532) ฟิลิปปินส์ (ปี 2534) อินโดนีเซีย (ปี 2536) ประเทศไทย (ปี 2538) และฟิลิปปินส์ (ปี 2538)

11. การดำเนินการตามโครงการได้รับความร่วมมือและสนับสนุนด้านงบประมาณจาก ILO/DANIDA โดยมี Ms.Lucita Lazo เป็นผู้ประสานงานของ ILO/DANIDA



ประเมินผลท้ายบท

1. ความเป็นมาของกฎหมายคุ้มครองแรงงานไทยมีอย่างไร
2. นายจ้างมีปฏิกิริยาต่อกฎหมายคุ้มครองแรงงานอย่างไร
3. สิทธิและหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานไทยมีอย่างไร
4. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีลำดับขั้นการเติบโตมาอย่างไร
5. ท่านเข้าใจแรงงานนอกระบบเพียงใด