

คำชี้แจงเกี่ยวกับกระบวนการวิชา

EC 303

เศรษฐศาสตร์การคุ้มครองแรงงานและแรงงานสัมพันธ์

1. แนวลักษณะกระบวนการวิชา

เป็นการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการแรงงาน การเจรจาต่อรอง และการคุ้มครองแรงงาน ตลอดจนวิเคราะห์กฎหมายแรงงานในเชิงเศรษฐศาสตร์ ศึกษากรณีเฉพาะของปัญหาการคุ้มครองแรงงานสตรีและแรงงานเด็ก รวมทั้งปัญหาของการแรงงานล้มเหลว และการเจรจาต่อรองในประเทศไทย

2. ข้อแนะนำในการเรียน

ในการศึกษาวิชาเศรษฐศาสตร์การคุ้มครองแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ ผู้บรรยาย ไคร่ขอเสนอแนะการเตรียมการสำหรับการศึกษาด้วยตนเอง ดังนี้

1. การจัดตารางเรียน ควรกำหนดเรียนวันละ 1 บท เป็นอย่างน้อย นักศึกษาควร เรียนให้ลึกซึ้ง 1 บท ในช่วงเวลาหนึ่ง เพื่อทำให้ความเข้าใจในเนื้อหาเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ไม่สละคลุ่ม สำหรับเวลาที่ใช้ในการศึกษาแต่ละตอนนั้นอาจไม่เท่ากัน ทั้งนี้ เพราะบางบทอาจมี 5 หรือ 6 ตอน บางบทอาจมีเพียง 3 ตอนเท่านั้น โดยเฉพาะนักศึกษาควรใช้เวลาในการศึกษาเอกสารการสอนและฝึกตอบคำถามกิจกรรมท้ายบทด้วย

2. การเตรียมตารางเข้ารับฟังคำบรรยาย ซึ่งไม่มีปัญหาสำหรับนักศึกษาที่เข้าฟังบรรยายเป็นประจำ แต่สำหรับนักศึกษาที่ไม่อาจปฏิบัติได้ด้วยเหตุผลใดก็ตามอย่างน้อยที่สุด ควรจะติดตามครั้งแรกและครั้งสุดท้ายของการบรรยายให้ได้เพื่อจับประเด็นความมุ่งหมาย ของผู้บรรยายซึ่งอาจจะมีการเปลี่ยนตัวผู้บรรยายในบางเทอมว่าด้วยการให้ศึกษานักในบทได้

3. การติดตามการเปลี่ยนแปลงกระบวนการวิชาจากหนังสือพิมพ์ข่าวรามคำแหง เพราะอาจจะเปลี่ยนตัวผู้บรรยาย ห้องบรรยาย ได้เป็นบางครั้ง

3. การประเมินผล

เพื่อสำรวจตนเองว่ามีความรู้ในบทที่จะเรียนมากน้อยเพียงใดก่อนที่จะศึกษาในบทนั้น

นักศึกษาโปรดพลิกใบท้ายบทและลองตอบคำถามในท้ายบทนั้น ๆ ดู แล้วนำไปเปรียบเทียบกับการลองตอบในบทนี้ ๆ หลังจากได้ศึกษาในบทนี้ ๆ แล้ว หากเห็นว่าการลองตอบคำถามท้ายบทก่อนเรียนและหลังเรียนมีความก้าวหน้าขึ้นก็ผ่านบทนี้ไป แต่หากว่ายังมีความรู้สึกว่าหลังจากศึกษาในบทนี้ ๆ แล้วก็ยังตอบคำถามท้ายบทด้วยความไม่แม่นใจหรือไม่เข้าใจอะไร ก็ต้องกลับมาศึกษาโดยละเอียดอีกครั้ง

4. การสอน

เมื่อเลิศภาระการศึกษา นักศึกษาจะต้องเข้าสอบตามส่วนสหที่จัดไว้ตามวันเวลาที่กำหนด โดยปกติข้อสอบวิชานี้จะ เป็นอัตนัย 5 ข้อ คะแนนข้อละเท่า ๆ กัน

คำอธิบายการใช้ค่าที่เรียนด้วยตนเอง

1. วิชานี้ได้แบ่งเป็นบทดังนี้

- บทที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับการแรงงานสัมพันธ์
- บทที่ 2 การเจรจาต่อรอง
- บทที่ 3 การเจรจาต่อรองร่วมในประเทศไทย
- บทที่ 4 การคุ้มครองแรงงาน
- บทที่ 5 การคุ้มครองแรงงานหญิงและเด็ก
- บทที่ 6 วิเคราะห์กฎหมายแรงงานในเชิงเศรษฐศาสตร์

2. วิธีเรียน

- 2.1 ทำแบบประเมินผลก่อนเรียน และตรวจสอบคำตอบจากเฉลย เพื่อจะได้รู้ว่าตนักศึกษามีความรู้ในเนื้อหากระบวนการวิชานี้มากน้อยเพียงใด
- 2.2 อ่านเนื้อหาในตำราและตอบให้เข้าใจ แล้วทำกิจกรรมที่กำหนด
- 2.3 ตรวจสอบการทำกิจกรรมของนักศึกษาจากแนวตอบหรือเฉลยท้ายเล่ม ถ้าคำตอบของนักศึกษาไม่ตรงหรือคล้ายกับแนวตอบ นักศึกษาควรย้อนกลับไปอ่านเนื้อหาในตอนนั้น ๆ อีกครั้งหนึ่ง ทำกิจกรรมข้อที่ผิดใหม่ แล้วจึงอ่านและทำความเข้าใจกับเนื้อหาตอนต่อไปจนจบบท
- 2.4 ทำแบบฝึกหัดท้ายบท ตรวจสอบคำตอบจากแนวตอบหรือเฉลยท้ายบท ถ้าไม่ถูกต้อง ควรศึกษาเนื้อหาในบทเรียนนั้นใหม่และทำแบบฝึกหัดนั้นใหม่อีกครั้ง
- 2.5 เมื่อศึกษาเนื้อหาและทำกิจกรรมตลอดทั้งเล่มแล้ว ให้ทำแบบประเมินหลังเรียน ซึ่งเป็นการวัดความรู้ในกระบวนการวิชาทั้งหมด ตรวจสอบคำตอบจากเฉลย ให้นักศึกษาเปรียบเทียบผลการประเมินหลังเรียนและผลการประเมินก่อนเรียนว่ามีพัฒนาในการเรียนมากน้อยเพียงใด

การประเมินผลก่อนเรียน

เมื่ออ่านบทที่ 1 จบแล้วนักศึกษาสามารถ

1. อธิบายถึงความสำคัญของการแรงงานล้มพั้นช์ได้
2. เจ้าถึงความเป็นมาของ การแรงงานล้มพั้นช์ได้
3. เข้าใจถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการแรงงานล้มพั้นช์
4. อธิบายได้ว่าระบบแรงงานล้มพั้นช์มีวัตถุประสงค์อย่างไร
5. อธิบายถึงวิธีการของการแรงงานล้มพั้นช์ได้
6. ชี้ให้เห็นถึงลักษณะของการแรงงานล้มพั้นช์ของไทยในระยะหลัง ๆ นี้ได้
7. เข้าใจถึงปัญหาและอุปสรรคของการแรงงานล้มพั้นช์ของไทย ในระยะหลัง ๆ นี้
8. สุรุวิธีการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคของการแรงงานล้มพั้นช์ของ กระทรวงแรงงานได้

เมื่ออ่านบทที่ 2 จบแล้วนักศึกษาสามารถ

1. อธิบายความหมายของการเจรจาต่อรองได้
2. มองเห็นถึงประโยชน์ของการเจรจาต่อรอง
3. เจ้าถึงความเป็นมาของการเจรจาต่อรองได้
4. ทราบถึงว่าเรื่องใดที่สามารถยกขึ้นเจรจากต่อรองได้
5. อธิบายได้ถึงว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ช่วยให้การเจรจากต่อรองประสบ ผลสำเร็จได้
6. สามารถเปรียบเทียบการเจรจากต่อรองในทางทฤษฎีและ ในทางปฏิบัติว่าแตกต่างกันอย่างไร
7. อธิบายข้อดีในการปฏิบัติของการเจรจาต่อรองได้
8. อธิบายถึงเครื่องมือของฝ่ายนายจ้างและสูญจ้าง ว่ามีอย่างไร เพื่อช่วยให้การเจรจาเป็นผลดีแก่ฝ่ายตนได้

เมื่ออ่านบทที่ 3 จะแล้วนักศึกษาสามารถ

1. อธิบายความหมายของการเจรจาต่อรองได้
2. เข้าใจถึงความแตกต่างของการเจรจาต่อรอง ในทางทฤษฎีและ ในทางปฏิบัติ
3. สามารถยกตัวอย่างการเจรจาต่อรองที่เกิดขึ้นจริง ในประเทศไทยได้

เมื่ออ่านบทที่ 4 จะแล้วนักศึกษาสามารถ

1. อธิบายถึงความเป็นมาของกฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทยได้
2. มองเห็นถึงปฏิริยาของฝ่ายนายจ้างที่มีต่อกฎหมายคุ้มครองแรงงาน
3. สามารถเข้าใจถึงลักษณะหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน
4. อธิบายถึงลำดับการเดินไต่ขอรับสวัสดิการคุ้มครองแรงงานได้
5. อธิบายถึงการคุ้มครองแรงงานนอกรอบบ้านได้

เมื่ออ่านบทที่ 5 จะแล้วนักศึกษาสามารถ

1. เข้าใจถึงสภาพการทำงานของแรงงานหญิงไทย
2. อธิบายถึงความเป็นมาของวันสตรีสากล ได้
3. อธิบายถึงการคุ้มครองแรงงานหญิงว่า ได้รับการคุ้มครองอย่างไรบ้าง
4. การพัฒนาเศรษฐกิจของไทยที่ไม่สมดุลก่อให้เกิดปัญหาแก่เด็กอย่างไรบ้าง
5. กฎหมายได้คุ้มครองแรงงานเด็กในเรื่องใดบ้าง
6. อธิบายถึงมาตรการระยะสั่นและยาวยาของรัฐบาลแรงงานเด็กได้

เมื่ออ่านบทที่ 6 จะแล้วนักศึกษาสามารถ

1. อธิบายความล้มเหลวของนายจ้างและลูกจ้างตั้งแต่บุคคลเริ่มต้นได้
2. อธิบายถึงการพัฒนากฎหมายแรงงานไทยได้
3. สามารถเปรียบเทียบคิดต่าง ๆ ที่ขึ้นศาลแรงงานได้

ເຊື່ອຍະນາໄມພັດທິນເວັບ

ລັກຄະການຄໍາຕອນໃນການທີ 1

ຄໍາຕອນທີ 1

ອົບປາຍຄືງຄວາມສໍາຄັນຂອງການແຮງງານສັນພັນ

ແນວຄໍາຕອນ

ການແຮງງານສັນພັນ ເປັນຮບບີ່ເກີດຂຶ້ນກັບອຸດສານກຣມທີ່ມີຄວາມສໍາຄັນແລະ ເກີ່ວ້ອງກັນ ການພັດແລະ ການຈໍາໜ່າຍ ການໃຫ້ວິກາຮແກ່ປະຊານ ດັ່ງນີ້ຈີນມີພັດກະທຳຕ້ອງຜູ້ທີ່ເກີ່ວ້ອງແລະ ສ່ວນຮຸນ

ຄໍາຕອນທີ 2

ຈົກລ່າວຄືງຄວາມເປັນມາຂອງການແຮງງານສັນພັນ

ແນວຄໍາຕອນ

ຄວາມເປັນມາຂອງການແຮງງານສັນພັນ ເຮັມຕິ່ງແຕ່ໜັງລູກຈ້າງ ໄດ້ເກີດຂຶ້ນລັ້ງຈາກທີ່ເລີກ ຮະບນແກນແນວ່ອງ ທີ່ໃນຮະຍແຮກ ທ່ານ ຄົນຈະຍອມຮັບຄ່າຈ້າງ ໂດຍໄມ້ມີລົງທຶນ ເຮັດວຽກຮ້ອງແລະ ລັ້ງຈາກ ປັນວັດອຸດສານກຣມຂຶ້ນ ໃນປະເທດອັກຖາທໍາ ໃຫ້ເກີດກາຮເປົ້າຢັ້ງແປງຕ່າງ ທ່ານ ໃນຮະຍນີ້ຄົນຈານ ເຮັມຮັມກຸ່ມກັນເພື່ອ ເຮັດວຽກສັກພາກການທ່ານທີ່ເກີດຂຶ້ນແລະ ໃນດອນດັ່ງຄວາມຮ່າງທີ່ 20 ຮັ້ງປາລ່າຍ ປະເທດ ໄດ້ຫັນມາສັນໃຈດ້ານແຮງງານສັນພັນຮົມກຸ່ມກັນ

ຄໍາຕອນທີ 3

ຈົກລ່າວຄືງປັຈຍທີ່ມີອິທີພລດ່ອການແຮງງານສັນພັນ

ແນວຄໍາຕອນ

ປັຈຍທີ່ມີອິທີພລດ່ອແຮງງານສັນພັນ ດື່ອ ປັຈຍທາງເສດຖະກິນ ສັນຄມ ແລະ ການເນື່ອງ

ຄໍາຕອນທີ 4

ອົບປາຍຄືງວັດຖຸປະສົງຄົ້ນຂອງຮະບນແຮງງານສັນພັນ ວ່າມີອ່າງໄປ

ແນວຄໍາຕອນ

ວັດຖຸປະສົງຄົ້ນຂອງຮະບນແຮງງານສັນພັນ ເພື່ອແກ້ໄຂຂ້ອຍດແນ້ງ ແລະ ວັກຫາຄວາມເປັນຫຼຽມ ດ້ານເສດຖະກິນ ແລະ ສັນຄມ

ค่าตอบแทนที่ 5

จงอธิบายถึงวิธีการของการแรงงานสัมพันธ์

แนวคิดตอบ

ขอบเขตของการแรงงานสัมพันธ์ โดยปกติกำหนดโดยนายจ้างและลูกจ้าง นอกจากนี้ยังขึ้นกับบทบัญญัติของกฎหมาย พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ 2518, ข้อตกลงร่วม, คำพิพากษารือคำชี้ขาดแรงงาน, กฎหมายที่กำหนดโดยคณะกรรมการได้แก่ค่า, การเจรจาต่อรอง, สภาพแรงงาน

ค่าตอบแทนที่ 6

จงชี้ให้เห็นถึงลักษณะการแรงงานสัมพันธ์ของไทยในระยะหลัง ๆ นี้

แนวคิดตอบ

ในการพิจารณาการเรียกร้อง การพิพาทแรงงาน การนัดหยุดงาน และการปิดงานที่ปรากฏในช่วง พ.ศ. 2529 - 2531 ทำให้สรุปได้ว่าสถานการณ์ด้านแรงงานสัมพันธ์ในช่วงนี้เป็นไปอย่างปกติ แต่เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้วจะเห็นได้ว่าการเรียกร้องและการพิพาทแรงงานในบางรายมีลักษณะยืดเยื้อยาวนาน คู่กรณีไม่ยอมโอนอ่อนเข้าหากัน และเลือกใช้วิธีที่รุนแรงเป็นแนวทางในการต่อสู้ ลักษณะดังกล่าวมีสาเหตุมาจากการปัญหาต่าง ๆ

ค่าตอบแทนที่ 7

ห้ามเข้าใจถึงปัญหาและอุปสรรคของการแรงงานสัมพันธ์ของไทยในระยะหลัง ๆ นี้อย่างไร

แนวคิดตอบ

ปัญหาและอุปสรรคของการแรงงานสัมพันธ์ของไทย ช่วง พ.ศ. 2529 ถึง 2531 คือ

1. ปัญหาที่เกี่ยวกับกฎหมาย
2. ปัญหาที่เกี่ยวกับที่ปรึกษาและผู้แทน
3. ปัญหาที่ศบคดีและพฤติกรรม
4. ปัญหาด้านการเมือง
5. ปัญหาเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ด้านแรงงาน

ค่าตอบแทนที่ 8

จงสรุปวิธีการแก้ปัญหาและอุปสรรคของการแรงงานสัมพันธ์ของกระทรวงแรงงาน

แนวคิดอุบ

กระทรวงแรงงานได้กำหนดแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านแรงงานล้มพั�ช์ไว้ดังนี้ เช่น

1. แก้ไข พ.ร.บ.แรงงานล้มพั�ช์ พ.ศ.2518 ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป
2. บัญชาเรื่องที่ปรึกษา ให้จัดอบรมความรู้เรื่องการแรงงานล้มพั�ช์แก่ที่ปรึกษาและกำหนดคุณสมบัติของที่ปรึกษาไว้ใน พ.ร.บ.แรงงานล้มพั�ช์
3. ส่งเสริมให้นายจ้างและลูกจ้างยอมรับชีวิถีและกัน
4. ส่งเสริมให้ใช้วิธีการชี้ขาดโดยสมัครใจมากขึ้น
5. หนทางการบริหารการแรงงานล้มพั�ช์ของรัฐวิสาหกิจ ให้อุดคล็อกกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมปัจจุบัน

ลักษณะค่าตอบแทนค่าตอบในบทที่ 2

ค่าตอบที่ 1

จงอธิบายความหมายของการเจรจาต่อรอง

แนวคิดอุบ

การเจรจาต่อรอง เป็นเรื่องการเจรจาระหว่างตัวแทนของฝ่ายนายจ้างกับตัวแทนของฝ่ายลูกจ้างเพื่อต่อรองในเรื่องค่าจ้าง ชั่วโมงทำงาน และสภาพการทำงาน โดยที่ขึ้นเป็นลักษณะ ชั่วทั้ง 2 ฝ่ายจะต้องปฏิบัติตามลักษณะ ถ้าฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งผิดลักษณะ อาจฟ้องมาอย่างศาลแรงงานหรือคณะกรรมการพิจารณาข้อพิพาทได้

ค่าตอบที่ 2

ประโยชน์ของการเจรจาต่อรองมีอย่างไร

แนวคิดอุบ

ประโยชน์ของการเจรจาต่อรอง เพื่อลักเลี่ยงข้อขัดแย้งทางอุดลักษณะและก่อให้เกิดความเท่าเทียมกันในอำนาจการต่อรองระหว่างนายจ้างกับคนงาน

คําถามที่ 3

จงกล่าวถึงความเป็นมาของการเจรจาต่อรอง

แนวคิดตอบ

การเจรจาต่อรองแต่เดิมอยู่ในรูปของข้อตกลงแต่เพียงฝ่ายเดียว คือ นายจ้างเท่านั้นเป็นผู้กำหนดเงื่อนไขการทำงานและการว่าจ้าง ต่อมาก็มีวิวัฒนาการไปในรูปที่เรียกว่าระบบหัวหน้า และไดรฟาร์ ตามลำดับ

คําถามที่ 4

ท่านทราบหรือไม่ว่า เรื่องใดบ้างที่สามารถยกขึ้นเจรจาต่อรองได้

แนวคิดตอบ

สาระของข้อเรียกร้อง ได้แก่ เรื่องความมั่นคงของลูกภาพ, เรื่องช้าในการทำงาน, เรื่องค่าจ้าง, เรื่องระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน, เรื่องการพิจารณาการร้องทุกย์, อาวุโส, เงื่อนไขความปลอดภัย และอายุของลูกภาพ

คําถามที่ 5

ปัจจัยใดบ้างที่ช่วยให้การเจรจาต่อรองประสบผลสำเร็จ

แนวคิดตอบ

เงื่อนไขสำคัญของความสำเร็จของการเจรจาต่อรองขึ้นอยู่กับศิลปในการเจรจา, บรรยายกาศทางการเมือง, สรีภาพในการก่อตั้งลูกภาพ, เสียงภาพขององค์กรลูกจ้าง, นายจ้างยอมรับลูกภาพ, การยอมผ่อนปรน และการซัดการกระทำที่ไม่เป็นธรรม

คําถามที่ 6

จงเปรียบเทียบการเจรจาต่อรองในทางทฤษฎีว่าแตกต่างจากในทางปฏิบัติอย่างไร

แนวคิดตอบ

ทฤษฎีเจรจาต่อรองพิจารณาใน 2 กรณี คือ เมื่อกรณีอุปสงค์ต่อแรงงานคงที่ และกรณีอุปสงค์ต่อแรงงานเปลี่ยนแปลง

คําถามที่ 7

จงอธิบายขั้นตอนในทางปฏิบัติของการเจรจาต่อรอง

แนวคิดอุบ

ข้อตอนของเจรจาช่วงต่อรองตาม พ.ร.บ.แรงงานล้มเหลว มีดังนี้ คือ การแจ้งข้อเรียกร้องโดยฝ่ายนายจ้าง, ลูกจ้าง, สภาพ หรือตัวแทนของฝ่ายต่าง ๆ ข้างต้น หลังจากนั้นจะมีการเจรจาแก้ไขใน 3 วัน และหลังจากเจรจาตกลงกันได้แล้วทำข้อตกลงเป็นหนังสือภายใน 30 วันนับแต่ตกลงกันได้ และปิดประการข้อตกลงให้ทราบทั่วไป 30 วัน โดยต้องนำข้อตกลงนั้นไปจดทะเบียนต่ออธิบดีกรมแรงงานภายใน 15 วันนับแต่ตกลงกันได้

คำถามที่ 8

จงอธิบายถึงเครื่องมือของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างว่ามีอย่างไรเพื่อช่วยให้การเจรจาเป็นผลดีแก่ฝ่ายตน

แนวคิดอุบ

เครื่องมือของฝ่ายนายจ้างเพื่อให้การเจรจาเป็นผลดีแก่ฝ่ายตน มีหลายอย่าง เช่น การปิดงานงดจ้าง, การป้องกันการนัดหยุดงาน, การมีสำรวจล้วนตัว, การใช้กำลังอาวุธ, การใช้คณะกรรมการประชาชน, การจารกรรม

เครื่องมือของฝ่ายลูกจ้างเพื่อให้การเจรจาเป็นผลดีแก่ฝ่ายตน เช่น การนัดหยุดงาน, การไม่ยอมออกจากโรงงาน, การกัดกันคนไม่ให้เข้าทำงาน, การนัดกันไม่ซื้อสินค้าของนายจ้าง, การก่อวินาศกรรม

ลักษณะค่าตอบแทนในบทที่ 3

คำถามที่ 1

สามารถยกตัวอย่างการเจรจาที่เกิดขึ้นจริงในประเทศไทยได้

แนวคิดอุบ

ข้อเรียกร้องของโรงงานทอผ้า, ข้อเรียกร้องเรื่องสภาพการทำงาน, ลักษณะจ้าง ชั่วทั้งนายจ้างและลูกจ้างต่างกันเนื่องแต่ข้อตกลงที่ทั้งสองฝ่ายตกลงกันได้นั้นต้องอาศัยพนักงานประเมินข้อพิพาท

ลักษณะค่าตอบแทนในบทที่ 4

คำถามที่ 1

จงอธิบายถึงความเป็นมาของกฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทย

แนวคิดอุป

ที่มาของกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของไทย เริ่มนากอนุสัญญา ILO,
ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ซึ่งสาระสำคัญส่วนใหญ่เป็นการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการทำงาน
คำถามที่ 2

จะกล่าวถึงปฏิกริยาของฝ่ายนายจ้างที่มีต่อกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

แนวคิดอุป

กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานมีเจตนาرمคุ้มครองลูกจ้างซึ่งมีพลังต่อรองทาง
เศรษฐกิจโดยให้ได้มีโอกาสได้รับค่าตอบแทนในการทำงาน, สวัสดิการ ตลอดจนสภาพการทำงาน
ที่ดีขึ้น ซึ่งเป็นเหตุให้นายจ้างจำเป็นต้องจ่ายเงินจำนวนมาก จึงพยายามหลีกเลี่ยงภาระโดย
พยายามบิดเบือนนิติล้มเหลว เป็นในรูปของลักษณะจ้างทำงานแทน

คำถามที่ 3

ท่านเข้าใจถึงสิทธิและหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน
อย่างไรบ้าง

แนวคิดอุป

กฎหมายคุ้มครองแรงงานได้กำหนดในเรื่องต่าง ๆ เพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข
ไว้หลายเรื่อง เช่น เวลาทำงาน, เวลาพัก, วันหยุด, ค่าจ้าง, ค่าล่วงเวลา, การลาป่วย
ลาคลอด, สวัสดิการ, ค่าชดเชย

คำถามที่ 4

จะอธิบายถึงลำดับการเดินโดยของกรมสวัสดิการคุ้มครองแรงงาน

แนวคิดอุป

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้พัฒนาและเดินโดยขั้นมาตามการเดินโดยของ
กระทรวงแรงงาน ซึ่งตั้งขึ้นในปี 2535

คำถามที่ 5

จะอธิบายถึงการคุ้มครองแรงงานอกรอบ

แนวคิดอุป

แรงงานนอกระบบ เช่น ผู้รับงานไปทำที่บ้าน, ผู้ประกอบอาชีพอิสระขนาดเล็ก เช่น
นาบเร่ แผงลอย, ผู้ประกอบการขนาดย่อม ขณะนี้ยังไม่มีกฎหมายคุ้มครอง

ลักษณะค่าตอบแทนในประเทศไทย 5

ค่าตอบแทนที่ 1

ท่านเข้าใจสภาพการทำงานของแรงงานหญิงไทยอย่างไร

แนวค่าตอบแทน

แรงงานหญิงได้มีส่วนร่วมอย่างใหญ่หลวงต่อการส่งออกของไทย ในกิจกรรมได้หลักของประเทศ 10 รายการแรก มีการใช้แรงงานหญิงถึง 80% แต่เกิดความไม่เป็นธรรมต่อแรงงานหญิงหลายประการ เช่น ค่าจ้างต่ำกว่าแรงงานชาย เกษียรอายุเร็วกว่าชาย การเลื่อนตำแหน่งช้า การศึกษาต่ำ

ค่าตอบแทนที่ 2

จงอธิบายถึงความเป็นมาของวันสตรีสาวก

แนวค่าตอบแทน

วันสตรีสาวก เริ่มนับจาก 8 มีนาคม 1909 ที่ซิตาโด ในสหราช การรณรงค์ผู้หญิงนัดหยุดงานเพื่อเรียกร้องให้ลดชั่วโมงทำงานลงเหลือ 8 ชั่วโมงและปรับปรุงสวัสดิการต่าง ๆ และในปี 1910 ที่ประเทศไทยในเดนมาร์ก ได้กำหนดการทำงานระบบสำนักงาน และ 8 มีนาคม เป็นวันสตรีสาวกตามข้อเสนอของคลาร่า แซทกิน ผู้นำสังคมประชาธิปไตยเยอรมัน

ค่าตอบแทนที่ 3

อธิบายถึงการคุ้มครองแรงงานหญิงว่าได้รับการคุ้มครองอย่างไรบ้าง

แนวค่าตอบแทน

การคุ้มครองแรงงานหญิงได้ครอบคลุมในเรื่องงานที่เป็นอันตราย, น้ำหนักของลิ้งของ, การทำงานในยามวิกฤต

ค่าตอบแทนที่ 4

การพัฒนาเศรษฐกิจของไทยที่ขาดความสมดุลก่อให้เกิดปัญหาแก่เด็กอย่างไร

แนวค่าตอบแทน

เกิดปัญหาแก่เด็กดังนี้ คือ

1. คนวัยทำงานเข้ามารажงานในเมืองจึงเหลือแต่เด็กและคนชราในหมู่บ้าน
2. การเข้ามารажงานในเมืองทำให้ครอบครัวแตกแยก
3. เด็กถูกหลอกลวง, ทารุณ, เวร่อน และติดยาเสพติด
4. เด็กถูกเป็นเครื่องมือแสวงหาผลประโยชน์ทางธุรกิจ

ค่าตอบที่ 5

กฎหมายได้คุ้มครองแรงงานเด็กในเรื่องใดบ้าง

แนวคิดตอบ

กฎหมายได้ดูแลคุ้มครองในเรื่องอายุ ชนิดของงานที่ให้เด็กทำได้ และประเภทของงานที่เป็นอันตรายห้ามเด็กทำงานนั้น สถานอนามัยห้ามเด็กเข้าไปทำงาน รวมทั้งเวลาในยามวิกาลที่ไม่ดีก็ห้ามเด็กเข้าไป

ค่าตอบที่ 6

มาตรการระยะสั้นและยาวเพื่อกำหนดการใช้แรงงานเด็กมิอย่างไรบ้าง

แนวคิดตอบ

มาตรการระยะสั้นเพื่อกำหนดการใช้แรงงานเด็กมิถ้วน 24 มาตรการ เช่น ขยายอายุกำลังแรงงานจาก 11 ปี เป็น 13 ปี เร่งรัดให้เด็กจบการศึกษาภาคบังคับ จัดทุนการศึกษาและรูปแบบการเรียนที่ควบคู่กับการทำงาน ฝึกอบรมอาชีพระยะสั้นแก่เด็ก เป็นต้น

มาตรการระยะยาว เช่น ขยายอายุขึ้นต่อของเด็กที่ทำงานเป็นลูกจ้างเป็น 15 ปี กำหนดเกณฑ์มาตรฐานยืนต่อที่เด็กควรได้รับจากลังคอม

ลักษณะค่าตอบที่ 6

ค่าตอบที่ 1

จะกล่าวถึงความล้มเหลวของนายจ้างและลูกจ้างตั้งแต่ยุคเริ่มต้น

แนวคิดตอบ

ประวัติความเป็นมาของการพัฒนาตัวล้มเหลว เริ่มต้นตั้งแต่ยุคโรมันในรูปของลักภ្ទาเช่า ในระบบท่อมาในยุคกลางได้พัฒนามาในรูปของลักภ្ទาจ้างแรงงาน จนกระทั่งถึงยุคปฏิวัติอุตสาหกรรม จนถึงยุคปัจจุบัน ลักษณะความเป็นนายจ้างกับลูกจ้างจึงได้เด่นชัดขึ้น

ค่าตอบที่ 2

จะอธิบายถึงจุดเริ่มต้นของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านแรงงานตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจได้

แนวคิดตอบ

แผนพัฒนา ฉบับแรกของไทย เน้นการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยเป็นหลัก อย่างไรก็ตาม จุดเริ่มต้นของการพัฒนามนุษย์โดยเฉพาะด้านแรงงานได้เริ่มขึ้นในแผนพัฒนา ฉบับที่ 3 โดย

ให้ความสำคัญกับการลดอัตราเพิ่มของประชากร สร้างปริมาณงาน และใช้แรงงานให้เหมาะสม ซึ่งจำเป็นต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกฎหมายแรงงานให้เหมาะสมและสอดคล้องกับเป้าหมายของแผนพัฒนาฉบับต่าง ๆ ตลอดมา

คำถามที่ ๓

จะกล่าวถึงผลดีของการมีศาลแรงงาน

แนวคิดอุป

ผลของศาลแรงงานช่วยสร้างสรรความเป็นธรรมทางสังคมและช่วยทำให้สงบสุขในอุตสาหกรรม ซึ่งนำมาสู่ความเจริญรุ่งเรืองของประเทศไทยได้