

บทที่ 1 อักษรและความหมายของกฎหมายแรงงาน

กฎหมายแรงงานเป็นกฎหมายประเบเกตนึงที่มีลักษณะเป็นสังคมนิติัญญติ (Social Legislation)<sup>1)</sup> มีลักษณะสมเป็นหั้งกฎหมายเอกสารและกฎหมายมานาชน

ในส่วนที่เป็นกฎหมายเอกสารนั้น กฎหมายแรงงานมีรากฐานจากสัญญาเข้า cavity กฎหมายโรมัน ตามกฎหมายโรมัน สัญญาเข้ายกอออกเป็น สัญญาเข้าทรัพย์ (Locatio conductio rei) สัญญาเข้ามิการหรือสัญญาจ้างแรงงาน (Locatio conductio operarum) และสัญญาเช่างานหรือสัญญาจ้างทำซอง (Locatio conductio operis) สัญญาเข้าทรัพย์ คือสัญญาในให้ทรัพย์โดยมีค่าตอบแทน สัญญาเข้ามิการ คือสัญญาการใช้แรงงานกระทำการให้ นายจ้างโดยมีค่าตอบแทน และสัญญาจ้างทำซอง คือสัญญาการจ้างทำงานให้คนสำเร็จ ตามกฎหมายโรมัน แรงงานถือว่าเป็นทรัพย์อย่างหนึ่งซึ่งเป็นวัสดุแห่งการเช่า

ในสมัย古 ให้เป็นที่ยอมรับกันว่า สัญญาจ้างแรงงาน หรือสัญญาเกี่ยวกับการทำงานของมนุษย์ มีลักษณะพิเศษจากสัญญาเข้าทรัพย์ ขอเห็นด้วยที่มนุษย์ไม่ได้อยู่เป็นเอกสาร เพศเป็นส่วนหนึ่งของสังคมที่ประกอบเป็นชาติ ความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ที่มีต่อกันได้ก่อให้เกิดอิทธิ 用微信ที่หัวหน้าผู้บังคับบัญชาท่องทั่งภาคศรี และประพฤติปฏิบัติต่อกัน ในขณะที่บุคคลที่ทำงานส่วนหนึ่ง ใช้แรงงานของคนทำงานให้แก่บุคคลอื่นเพื่อสินจ้าง นายจ้างมิอาจห้ามที่จะกำหนดเวลาการทำงาน สถานที่ ระยะเวลาและระเบียบในการปฏิบัติงาน ชั่งอุกร้าวท้องปฏิบัติความ และคงอยู่ในฐานะที่ดีของชื่อก่อนนายจ้าง หั้งในก้านการทำงาน และในก้านการค่าแรงซึ่พ อักษรของภารโรง แรงงานจึงไม่เป็นเพียงการแยกเปลี่ยนแรงงานกันค่าจ้าง แต่มีความสัมพันธ์ทางส่วนตัวระหว่างนายจ้างและอุกร้าวเจ้าหน้าที่ แม้ทั้งสองฝ่ายจะมีผลประโยชน์และฐานะท่างกัน แท้ท้องทำงานร่วมกันเพื่อให้มีรายได้ในภารเบิก โดยที่ฝ่ายนายจ้างเป็นผู้จ้างค่าจ้างและจัดเตรียมวัสดุในการปฏิบัติงาน เครื่องมือเครื่องใช้แก่ป้ายอุกร้าว และป้ายอุกร้าวท้องใช้ความรู้ความสามารถ แรงงานของคนทำงานให้แก่นายจ้าง การหักหั่นสองป้ายทางท้องทั้งฟ้าอากาศยังกัน จึงก่อให้เกิด ความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกัน ชั่งนายจ้างก็ได้รับประโยชน์จากการที่คนลงทุน อุกร้าว ก็ได้รับกำไร และมีความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์นี้จึงทองเกิดจากความต้องการท้องกัน ก่อร่วมกับป้ายอุกร้าวท้องทำงานและรักษาผลประโยชน์ของนายจ้างโดยเด็ดที่ ฝ่ายนายจ้างก็คง ดูแลเอาไว้ไปและในสวัสดิการของอุกร้าว

(1) อุดม มงคลวนิช - กฎหมายแรงงาน หน้า (ก)

โดยที่ลักษณะของการเป็นอุจจารงและนายจ้างมีมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง  
หลังจากที่ได้มีการปฏิรูปอุตสาหกรรมในศตวรรษที่ 19 บทบัญญัติเรื่องการจ้างแรงงานตาม  
กฎหมายแพ่งจึงไม่เพียงพอ เพราะปรากฏว่า เมื่อมีผู้ใช้แรงงานมาก นายจ้างก็ยังไม่ในฐานะ  
ให้เป็นส่วนราชการก้านค่าแรงเอกสารไว้ซ้อมและมีอำนาจเลิกจ้างดูกร้งตามอำเภอใจ  
นอกจากนั้นก็เป็นธรรมเนียมของบุคคลในธุรกิจที่จะพยายามหาผลกำไรให้มากที่สุด ในเมื่อ  
นายจ้างท้องชื้อวัสดุคุณและเสียค่าใช้จ่ายในการประกอบธุรกิจเท่า ๆ กันนายจ้างที่มีระดับ  
ธุรกิจประเทศเดียวกัน การที่จะผลิตสินค้าราคาดูกร้งกว่าคุณภาพขึ้นก็ต้องการก่อราคา  
ค่าจ้างของดูกร้ง หรือพยายามใช้คนทำงานแทนอย และไม่เอาใจใส่ในเรื่องสภาพของ  
แรงงาน ความปลอดภัย และความเป็นอยู่ของคนงาน ทำให้ดูกร้งไม่ได้รับค่าแรงงานเท่าที่  
ควรได้รับและมีสภาพการทำงานที่ไม่เหมาะสม ฝ่ายดูกร้งเองไม่มีทางเลือก เพราะต้องไป  
ยอมรับค่าแรงที่นายจ้างกำหนดให้ก็ไม่มีงานทำ ซึ่งมีผลกระทบกระเทือนถึงครอบครัวที่ตนท้อง  
เรื่องดูกร้ง ฝ่ายนายจ้างนั้นยังก้านค่าแรงให้ต่ำเท่าไรก็ยังทำให้คนมีกำไรมากขึ้น ฐานะ  
และความเป็นอยู่ของนายจ้างและดูกร้งจึงคงต้องพยายามดูกร้งจะหนักไปไก วิธีดูกร้ง  
จะเรียกร้องให้ได้ค่าแรงงานและสวัสดิการสูงขึ้นก็การรวมกันเป็นสมาคมและรวมกันยังขอ  
เรียกร้องจากนายจ้างโดยมีเงื่อนไขว่า ดำเนินการไม่เพิ่มค่าแรงและจัดสวัสดิการให้แก่ดูกร้ง  
เป็นที่พอใจก็จะนักหุ่งงาน ฝ่ายนายจ้างก็มีทางเลือกที่จะยอมเจรจาเพิ่มค่าแรงงานและจัด  
สวัสดิการให้แก่ดูกร้งหรือปิกงานเพื่อให้ดูกร้งยอมความขอเสนอของนายจ้าง เพราะการที่  
ดูกร้งวางแผนงานโดยไม่ได้รับค่าจ้างย่อมจะท้อแท้ก่อน เนื่องจากกันไม่ได้จะทองมีกลไก  
ทำน้ำที่ไก่เกลี้ยงหรือซื้อขายห้ามให้หาย

การที่ดูกร้งหรือนายจ้างจะรวมกันเป็นสมาคมและมีอำนาจท่อรองเกี่ยวกับ  
สภาพการทำงาน เพื่อให้เกิดความเข้มแข็งในสังคม จึงเป็นสิ่งที่ได้รับการคุ้มครองในกฎหมาย  
รัฐธรรมนูญของประเทศไทย แต่การนักหุ่งงานหรือการปฏิรูปงานย่อมจะเกิดข้อเสียก่อให้เกิด  
ช่องประเทศไก ฉะนั้นจึงจำเป็นท้องมีกฎหมายบัญญัติในสัญญาการรวมเจรจาท่อรองหรือข้อตกลง  
เกี่ยวกับสภาพการทำงานซึ่งเป็นสัญญาระหว่างสหภาพแรงงานกับนายจ้างหรือสมาคมนายจ้าง กฎหมายว่าด้วยการ  
รักษาและ การค่าเบินงานของสมาคมนายจ้างและสหภาพแรงงาน ตลอดจนสิทธิของสมาคม  
กังกล่าว กฎหมายว่าด้วยการนักหุ่งงานและการปฏิรูปงาน กฎหมายว่าด้วยการประนีประนอม  
ข้อตกลงแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองบัญชีดูกร้งในกิจการของนายจ้าง และกฎหมาย  
ว่าด้วยการที่จ้างพาพยาบาลคือพยาบาลเกี่ยวข้องแรงงาน

ในประเทศไทยมีสมาคมดูกร้งหรือสหภาพแรงงานเป็นปึกแผ่น สามารถกุ้มครอง  
และรักษาสิทธิประโยชน์ของดูกร้งให้ ค่าจ้างก็ เวลาทำงานก็ วันหยุดักบ่อนก็ สวัสดิการ  
กาง ๆ ก็ ข้อมูลเป็นเรื่องที่สมาคมดูกร้งหรือสหภาพแรงงานสามารถกันนายจ้างหรือ

สามารถนำจ้างเพื่อให้เป็นธรรมแก่ผู้ใช้แรงงานได้ แต่การนำงอย่างที่รัฐเห็นว่ามีความจำเป็น  
ที่จะต้องกำหนดตามกฎหมาย ขั้นต่ำไว้เพื่อกุศลของสูกจ้าง หรือเพื่อสุขภาพอนามัยของบุคคลที่ควร  
กุศลของพิเศษ เช่น ห้องน้ำสาธารณะ เค็ฟหรือคนพิการ ก็จะมีการตรากฎหมายกุศลของแรงงาน  
เพื่อการดูแลรักษา ส่วนประเทศที่สามารถสูกจ้างหรือสหภาพแรงงานไม่เข้มแข็งพอที่จะต้อง<sup>ก</sup>  
เกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือการทำงานกันนายจ้างได้ กฎหมายกุศลของแรงงานที่วางแผนมาตราฐาน  
ขั้นต่ำไว้ย่อมมีความจำเป็น เพราะหากนายจ้างป่ามีน้ำทางที่จะลงโทษนายจ้างเป็นความผิด  
ทางอาญาได้ ซึ่งเป็นการให้ความเป็นธรรมแก่ผู้ใช้แรงงานตามที่รัฐเห็นว่าเหมาะสม

กฎหมายแรงงานของทุกประเทศเป็นผลจากวิัฒนาการทางคานอุตสาหกรรม  
การกุศลของแรงงานจึงขึ้นกับความเข้มแข็งของสมาคมสูกจ้างหรือสหภาพแรงงานตลอดจนแนว  
นโยบายของรัฐและชาวต่างประเทศ ในสังคมมุชย์สมัยใหม่ มูลเหตุแรงงานเป็นมูลเหตุทางสังคม  
ที่รัฐต้องพยายามแก้ไขทุกวิการที่รัฐเข้ามามีบทบาทในการให้การช่วยเหลือบุคคลบุกโภคในฐานะ  
เสียเบรียหงทางเศรษฐกิจ ทั้งในการลงเคราะห์ท่อระบายน้ำให้ก่อเพื่อปรับปรุงสภาพความเป็นอยู่  
ของประชาชนในที่นี้ และก่อให้เกิดความมั่นคงแก่ประเทศชาติ บทมัญญูกิจของกฎหมายในลักษณะ  
ของสังคมนิคัญญูกิจในส่วนที่เป็นกฎหมายขนาดนั้นนับวันจะมากขึ้น กฎหมายแรงงานที่ไม่มัญญูกิจ  
ขึ้นจึงมีลักษณะ เป็นการเปลี่ยนแปลงหลักความคิดเห็นของการแสดงเจตนาและบริการในการทำ  
สัญญาความกุศลหมายเอกสารมารถูกนำไปใช้ลักษณะนี้ส่วนรวมของสังคมตามกฎหมายขนาดนั้น ซึ่ง  
เป็นการอิกรอนอิทธิและประโยชน์ที่นายจ้างพึงได้ในฐานะผู้ให้เบรียหงในทางเศรษฐกิจให้มีหน้าที่  
เกื้อกูลและแม่งบันยอบประโยชน์ให้แก่สูกจ้างซึ่งเป็นผู้เสียเบรียหงในทางเศรษฐกิจมากขึ้น รัฐเอง  
ในฐานะคนกลางที่จะห้อมระมัดระวังคุณลักษณะในการปฏิบัติงานและตัวบทกฎหมายที่ได้วางไว้

กล่าวโดยสรุป กฎหมายแรงงานคือกฎหมายเกี่ยวกับการจ้างและการทำงาน  
ของสูกจ้างและความสัมพันธ์ระหว่างสูกจ้างกับนายจ้าง กฎหมายเกี่ยวกับองค์กรของสูกจ้างและ  
นายจ้าง การเจรจาต่อรองเพื่อกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง การประเมินประเมิน  
และระดับข้อพิพาทแรงงาน ตลอดจนกฎหมายเกี่ยวกับนโยบายทางสังคมของรัฐในการกุศลของ  
ผู้ใช้แรงงาน การจัดหนางาน การส่งเสริมการท่องเที่ยว และการส่งเสริมการทำงาน เมื่อจำแนก  
กฎหมายแรงงานออกเป็นประเภทใหญ่ ๆ ตามสากลนิยมจะแยกให้คั้นนี้ คือ

1. กฎหมายว่าด้วยความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับสูกจ้าง
2. กฎหมายว่าด้วยการกุศลของแรงงาน
3. กฎหมายว่าด้วยสมาคมสูกจ้าง สมาคมนายจ้าง และสหภาพแรงงาน
4. กฎหมายว่าด้วยกฎหมายรวมเจรจาต่อรองหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
5. กฎหมายว่าด้วยสิทธิและหน้าที่ของผู้แทนสูกจ้างในการร่วมบริหารกิจการ

ของนายจ้าง

6. ញូអមាយវាក្សកិយការប្រន័យប្រន័យនៃការទីក្រុងក្រុងក្រសួងនា  
7. ញូអមាយវាក្សកិយការប្រន័យប្រន័យនៃការពិភាក្សាប្រជាពលរដ្ឋនា  
8. ញូអមាយវាក្សកិយការពិធាននាមីតាវិភាគការកិច្ចការពិភាក្សាប្រជាពលរដ្ឋនា

## บทที่ 2 วิัฒนาการของกฎหมายแรงงาน

### 1. วิัฒนาการของกฎหมายแรงงานในทางประเทศ

กฎหมายแรงงานมีวิัฒนาการจากหนัญญูติในประมวลกฎหมายแพ่งเป็นพิเศษ ทั้งนักศึกษาเรียนที่ 19 ซึ่ง เป็นยุคที่เริ่มก้าวการปฏิวัติอุตสาหกรรม (Industrial revolution) ในระบบสังคมโลก ไม่มีการนำเข้ารัฐธรรมนูญในโรงงานและงานคน ทำให้เกิดการร่วมงานเป็นจำนวนมาก นายจ้างอยู่ในฐานะใหญ่เปรี้ยงที่จะกำหนดก่อจ้างเองตามอำเภอใจ นอกจากนั้น กองบัญชาการที่เกิดจากเครื่องจักรกลก็ไม่มีการป้องกันเพียงพอ สภาพลั่น>tag>แวดล้อมเป็นพิษ และคนงานมีสุขภาพอนามัยทรุดโทรม หลังจากที่ได้เกิดโรคติดต่อในแผนเดชเทอร์ รัฐบาลอังกฤษได้ทึ่ ผลกระทบจากการสาธารณสุขเพื่อหาสาเหตุเกี่ยวกับสภาพของโรงงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวกับ การทำงานของเด็ก ในปี 1795 - 96 จากรายงานของคณะกรรมการ รัฐบาลอังกฤษเห็นว่า กฎหมายที่มีอยู่ไม่สามารถให้ความคุ้มครองแก่คนงานได้เพียงพอ จึงเป็นที่รัฐจะหันตัวออกกฎหมายคุ้มครองลูกจ้างเป็นพิเศษ ในปี 1802 ประกาศใช้พระราชบัญญัติห้ามธรรมและอนาคต ห้ามนิหั ใช้คนงานเด็กทำงานในเวลากลางคืน และกำหนดเวลาการใช้แรงงานไม่ให้เกินวันละ 12 ชั่วโมง ในปี 1819 จำกัดการใช้แรงงานเด็กลดลงเหลือห้ามทำงานกลางคืนในกิจกรรมบางอย่าง ในปี 1844 จำกัดการใช้แรงงานเด็กอย่างเด็กชายมากกว่า 18 ปีโดยกฎหมายโรงงานมิให้ใช้แรงงานเกินวันละ 12 ชั่วโมง และมีบทบัญญัติว่าถ้าหากเด็กชายมากกว่า 18 ปี 1847 กำหนดการใช้แรงงานเด็กอย่างเด็กชายมากกว่า 10 ชั่วโมง ในปี 1878 ปรับปรุงพระราชบัญญัติโรงงานและสถานประกอบกิจการ และปรับปรุงใหม่อีกในปี 1901 เพื่อคุ้มครองการทำงานของเด็ก และเด็ก งานการคุ้มครองสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของคนงานมากขึ้น

ในเยอรมันมีกฎหมายบัญญัติจึงการใช้แรงงานเด็กในโรงงานและการจำกัดเวลาทำงานในปี 1839 ระเบียบการบริหารธุรกิจปี 1845 ห้ามการใช้แรงงานเด็กชายมากกว่า 12 ปี ในปี 1853 จัดตั้งพาอุตสาหกรรมปี 1890 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานห้ามการทำงานในวันอาทิตย์ กำหนดการใช้แรงงานเด็กในปี 1891 พระราชบัญญัติห้ามเด็กทำงานในปี 1903 พระราชบัญญัติจัดหางานปี 1910 พระราชบัญญัติประกันสังคมปี 1911 พระราชบัญญัติคุ้มครองการลูกจ้างและพระราชบัญญัติคุ้มครองการทำงานของผู้ประสบภัยสงครามปี 1920

ในประเทศไทยในยุโรปและสหราชอาณาจักรได้มีการออกกฎหมายเพื่อคุ้มครองคนงานโดยเฉพาะคนงานหญิงและเด็ก ตลอดจนการคุ้มครองความปลอดภัยในการทำงาน เช่นเดียวกัน

มีตั้งแต่ปี 1919 ให้มีการจัดตั้งองค์การแรงงานระหว่างประเทศขึ้นที่ Geneva ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ ทุกปีจะมีการประชุมใหญ่ประจำปีของประเทศสมาชิกซึ่งประกอบด้วย ผู้แทนประเทศละ 4 คน เป็นผู้แทนรัฐบาลของตน ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง 1 คน และผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง 1 คน ที่ประชุมขององค์การแรงงานระหว่างประเทศจะพิจารณาและอนุมัติอนุสัญญาและขอเสนอเพื่อให้ประเทศสมาชิกในสหภาพนี้รับไปปฏิบัติเพื่อให้การคุ้มครองแรงงาน และมาตรการการใช้แรงงานของประเทศทั่ว ๆ เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ประเทศที่ให้สหภาพแก่อนุสัญญาถ้ากล่าว ท้องปรับปัจจุบันมายังมีอยู่ให้สอดคล้องกับอนุสัญญา หรือกราหนาราชบัญญัติในใช้ออนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศเป็นกฎหมายใช้บังคับในประเทศไทย

กฎหมายแรงงานในภูมิภาคเอเชียมีวัฒนาการซ้าก้าววิวัฒนาการของประเทศไทย ในยุโรป แท้อย่างไรก็ตามหลังสังคีร์ณาญาဏิโภคัรังที่สองเป็นที่มา ก็ให้มีวัฒนาการอย่างรวดเร็ว จากการแยกเทศาเหตุที่ประเทศไทยในภูมิภาคนี้หลายประเทศให้รับอิสรภาพ มีการปรับปัจจุบันระบบการปกครองให้เสรีภาพแบบประชาธิรัฐมากขึ้น อีกประการหนึ่งก็เพรานีการขยายตัวทางอุตสาหกรรมมากขึ้น ทำให้มีการจ้างแรงงานเพิ่มขึ้นตาม จึงมีความจำเป็นที่จะท้องมีกฎหมายปรับปัจจุบันเพื่อให้เกิดความสงบเรียบร้อยในสังคม นอกจ้านั้นกฎหมายเกี่ยวกับสิทธิในการจัดตั้งสหภาพแรงงาน การเจรจาต่อรอง และขั้นตอนการในการระงับข้อพิพาทแรงงานทั่ว ๆ

## 2. วิวัฒนาการของกฎหมายแรงงานในประเทศไทย

### ก. ระบบเวลา กองมือ ประมาณวอกราษฎร์แบบไทย <sup>(1)</sup>

การศึกษาถึงปัญหาแรงงานในประเทศไทย โดยเฉพาะในส่วนเกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน เมื่อเปรียบเทียบกับกฎหมายในทางประเทศและนั้นว่าเราอย่างล้าหลังอยู่มาก เพราะในประเทศไทยเพิ่งจะศึกษาถึงปัญหาแรงงานในระบบวิถีทางเศรษฐกิจในปี 2473-2477 นี้เอง

ความประมวลกฎหมายราษฎร์ทางแรงงาน แม้จะมีบทบัญญัติเกี่ยวกับการทำงานของมนุษย์อยู่นั้น แท้ก็เป็นบทบัญญัติเกี่ยวกับชาติ หรือการเกษตรแรงงานเพื่อประโยชน์ของเจ้านครหรือของรัฐ กฎหมายเกี่ยวกับคนงานชนบันแรกร่องประเทศไทยที่พ่อจะนับให้ถือข้อบังคับของกรมตำรวจนั่นเอง ไม่ใช่ในปี พ.ศ. 2444 เกี่ยวกับการควบคุมคนใช้ที่ทำงานอยู่ในบ้านของชาวท่างประเทศ เพื่อป้องกันการลักชีะโน้ม ซึ่งนายจ้างชาวท่างประเทศให้ร้องเรียนกับมาในสมัยนั้น โดยให้นายจ้างชาว

(1) ประวัติความเป็นมาของการแรงงานในประเทศไทยปี 2490 ในหนังสือของ Verginius

Thompson, Labour Problem in Southeast Asia New Haven 1974 ทั้งหมด 214

Medhi Dulyachinda, the Development of Labour Legislation in Thailand, International Labour Review. Vol.60, Geneva 1949 ทั้งหมด 472

ทางประเทมหน้าที่น่าสนใจมากที่สุดเป็นอย่างไรก็ตามที่มีการพิมพ์ไว้เมื่อกันในปัจจุบันและในช่วงเดือนที่รัฐบาลได้ยกเว้นเวลาและเหตุที่นายจ้างเลิกจ้าง ซึ่งประกาศนี้ลักษณะเป็นการควบคุมดูแลการทำงานมากกว่ากฎหมาย หลังจากนี้ข้อบังคับทั้งกล่าว มีรายจ้างเดียวมากันเท่านั้นที่ปฏิบัติตามกฎหมาย เนื่องจากนายจ้างเห็นว่าเป็นเรื่องยุ่งยาก และเข้าสามารถจัดการของเขารองไว้ ข้อบังคับของกรมคำรู้นั้นจึงไม่มีผลในทางปฏิบัติตอนนี้ ในปี พ.ศ. 2456 โภค์ประกาศให้มีการจัดทำเป็นร่องรอย เนื่องจาก คุณครองความปลอดภัยของบ้านโดยสารจากอุบัติเหตุซึ่งเกิดจากรถจาก โดยกำหนดคุณครองความปลอดภัยของคนงาน น้อยระหว่าง 18-40 ปี และห้องมีความรู้ภาษาไทยด้วย

เนื่องด้วยความโกรธที่ 1 (พ.ศ. 2457-2461) ชั้นสุดท้ายและมีการเจรจาสันติภาพที่ปารีส ซึ่งโภค์การจัดตั้งองค์การกรรมกรระหว่างประเทศในปี พ.ศ. 2462 และประเทศไทย เป็นสมาชิกก่อตั้งภายประเทมหนึ่ง องค์การสันนิมาทชาติให้สอนงานเรื่องกฎหมายเกี่ยวกับกรรมกร ของไทย รัฐบาลในสมัยนั้นให้เชื่อใจว่า ประเทมไทยเป็นประเทมศึกธรรม การอุคชาตกรรม นั้นอยู่ในมือผู้นำกรรมกรและยังไม่ความจำเป็นที่จะมีกฎหมายเกี่ยวกับกรรมกร (2)

ที่มาในปี พ.ศ. 2470 โภค์การจัดตั้งคณะกรรมการชั้นที่จารณากฎหมายอุคชาตกรรม เพื่อกุญแจของความปลอดภัยของคนงาน แต่ไม่ได้ดำเนินการร่างหรือประกาศใด

#### ๙. ระยะเวลาห้องจากประกาศใช้กฎหมายแห่งและพาณิชย์ ถึงสิ้นสุดการโกรธ

ที่ 2 (2477-2488)

เนื่องด้วยการประกาศใช้กฎหมายแห่งและพาณิชย์ เมื่อวันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2472 ในบริบท 3 ลักษณะ 6 มีนาคมถึง 12 มกราคม (มกราคม 575-586) ตามแบบของประมวลกฎหมาย บัญญัติ "การจ้างแรงงาน" กฎหมายนี้จึงเป็นใช้ในสิ่งของ การใช้แรงงาน เนื่องจากตั้ง ในการจ้างแรงงาน การจ้างคนงาน การเลิกจ้าง สิทธิ์ของนายจ้างและลูกจ้าง แทนหนี้อุบัติ ทั้งกล่าวไม่โภค์วิจัยการเป็นการคุ้มครองลูกจ้าง เช่นเดียวกับประมวลกฎหมายแห่งเบอร์มัน ซึ่ง โภค์ทุกหน่วยงานที่ทราบและแนะนำพิพากษาขยายการคุ้มครองแก่ลูกจ้างเป็นพิเศษ

3 ปีหลังจากที่โภค์การใช้ประมวลกฎหมายแห่งและพาณิชย์ ประเทมไทยโภค์ การเปลี่ยนแปลงการปกครองเมื่อวันที่ 24 มิถุนายน 2475 หมายความว่าเปลี่ยนแปลงการปกครองให้ดีขึ้น เป็นนโยบายหลักอันหนึ่งว่าจะดำเนินการแก้ไขปัญหาการวางแผนงาน ฉบับนี้จึงโภค์การทราบกฎหมาย ที่ 2 ฉบับ คือ พระราชบัญญัติสำนักงานจัดหางาน และพระราชบัญญัติจัดหางานประจำท้องถิ่น กฎหมายนี้วางข้อกำหนดในการจัดหางานให้ประชาชน และความคุ้มครองสำนักงานจัดหางานเพื่อแก้ไข ปัญหาการวางแผนงาน อันเป็นผลจากการประเทมรุกิจที่ทำซึ่งมีอยู่ในขณะนี้

(2) บิกม จันทร์วิทูร - กฎหมายเกี่ยวกับอุคชาตกรรมและแรงงาน มหาวิทยาลัยรามคำแหง  
2515 หน้า 16

เนื่องจากมีการนักกฎหมายเกิดขึ้นหลายครั้ง เช่นการนักกฎหมายของกรมการธรรม์ และกรรมกรรถลากในปี 2475 การนักกฎหมายที่ไม่ประสบผลของกรรมกรเหมืองแร่ในภาคใต้ ในปี 2477 และการนักกฎหมายของสูกจ้างการรถไถแห่งประเทศไทยในปี 2479 รัฐบาลจึงได้ออกกฎหมายสอนชาวอาชีวกรรมกรขึ้นในปี พ.ศ. 2479 โดยให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงพาณิชย์จัดตั้งกรรมการขึ้นคณะหนึ่ง เพื่อสอนสอนและรวมรวมหัวจริงเกี่ยวกับการความเป็นอยู่ของกรรมกร เพื่อนำมาวางแผนโดยมาย และออกกฎหมายแรงงาน แม้ว่ากฎหมายนี้จะไม่ดำเนินการให้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่อย่างน้อยก็มีผลอย่างหนึ่งที่แสดงว่า มีผู้หารองกรรมกรเป็นพื้นที่ยอมรับว่า เป็นกฎหมายระดับชาติที่มีความสำคัญต่อประเทศอย่างส่วนรวมของประเทศ

ในขณะที่ค้าจ้างของสูกจ้างของทางราชการจะไม่มีกฎหมายกำหนดไว้แล้วทั้งนั้น เริ่มมีการเปลี่ยนแปลงการปกครอง และชาราชการก็มีหลักประกันทางสังคม โดยกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน และกฎหมายว่าด้วยม่านเน้นค่าน้ำใจข้าราชการ แก่สำนักงานสุขาภิบาลในธุรกิจของเอกชนให้ไม่ข้อกำหนดเกี่ยวกับค้าจ้างขันหัวหรือเวลาการทำงานไม่ นอกจากการทำงานของหน่วยและเด็กก็ไม่มีกฎหมายกำหนดไว้ ในระหว่างปี 2480-2484 ให้มีการเคลื่อนไหวในวงการสหภาพแรงงาน และการรัฐบาลในอันที่จะออกกฎหมายแรงงานหลายครั้ง ยกไปบังเกิดของสหภาพแรงงานโดยครั้งที่ 2 เช่นในเดือนมกราคม พ.ศ. 2481 ให้มีการเสนอประชาราษฎร์ที่แรงงานเข้าสู่สหภาพ ประชาราษฎร์ที่น้ำหนักหัวหน้าหัวหน้า ร่อง ค้าจ้าง ซึ่งโน่นทำงาน การคุ้มครองแรงงาน งานหนักและเด็ก การจ่ายเงินค่าทดแทนในการประสมอุบัติเหตุในการทำงาน และเงินบำนาญ แทบทุกอย่างที่ไม่ยอมรับ ทวายคะแนนเสียง 62 ต่อ 28 เหตุผลที่สหภาพไม่รับประชาราษฎร์ที่น้ำหนักหัวหน้าหัวหน้า กรรมกรส่วนใหญ่ของประเทศไทยเป็นคนจีน และรัฐบาลไม่มีความประสงค์ที่จะจ่ายเงินเป็นจำนวนมากเพื่อปรับปรุงสวัสดิการทำงานของกรรมกรเหล่านั้น (4)

ในระยะเวลาถัดกันมา ไม่มีกฎหมายหลายฉบับจำกัดการทำงานของคนหางงาน เมื่อวันที่ 8 เมษายน พ.ศ. 2479 คณะรัฐมนตรีให้มีมติว่า ในกิจการของรัฐบาล หรือในรัฐวิสาหกิจที่ค้าเงินการของรัฐบาล ห้องมีคนงานไทยหางงานมือคราอย่างน้อยห้าสิบเท่าๆ เช่น องค์การป่าไม้ กำหนดคนงานไทยไม่น้อยกว่า 75% ของคนงานห้องหมก ธุรกิจของเอกชนที่จะประมูลราคาในการรับเหมางานจากกระทรวงมหาดไทย ห้องมีคนงานไทยไม่น้อยกว่า 50% ตามกฎหมายว่าด้วยการเก็บเรือสยาม พ.ศ. 2481 ให้กำหนดครุภาระที่เป็นคนไทยไว้

(3) Medhi Dulyachinda - The Development of Labour Legislation in Thailand, International Labour Review 1949 หน้า 473-474

(4) Verginia Thompson - Labour Problems in Southeast Asia หน้า 230

ไม่ต่ำกว่า 75% ของสูกเรือห้องน้ำ และตามกฎหมายว่าด้วยการประมง พ.ศ. 2482 ที่ให้มั่นคงตั้งแต่ปัจจุบันมีให้เรือไทย ที่มีสูกเรือเป็นคนต่างด้าวทำการประมงในน่านน้ำไทย

ในปี พ.ศ. 2482 รัฐบาลมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติโรงงาน ซึ่งให้กำหนดมาตรการ ฐานของการทำฟันกิจการอุตสาหกรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวกับความปลอดภัย และสุขภาพอนามัยของลูกจ้าง ตามพระราชบัญญัตินี้ ให้กำหนดเงื่อนไขในการจัดตั้งและประกอบกิจการโรงงานว่า จะต้องปฏิบัติความหมั่นคงตั้งแต่ปัจจุบันต่อไป ให้กับการรักษาความสะอาดและปลอดภัยในสถานที่ทำงาน การพัฒนาและ การควบคุมเครื่องจักร เครื่องยนต์และอุปกรณ์ต่าง ๆ การป้องกันภัยคุกคาม และวัสดุรับเบิก เป็นตน กฎหมายนี้มังคันให้ปะกอบกิจการโรงงานรายงานอนุทิเหทุนที่เกิดขึ้น ในโรงงานทุกครั้ง และวางแผนการในการควบคุมและการตรวจสอบการประกอบกิจการทาง ด้วย

สำหรับพระราชบัญญัติของกฎหมายในเรื่องสุขภาพอนามัยของลูกจ้าง มี พ.ร.บ.อีกฉบับหนึ่งคือ พระราชบัญญัติสาธารณ牲สุข พ.ศ. 2484 ซึ่งมั่นคงตั้งไว้ แสงสว่าง ทางระบายอากาศ น้ำคุณ ห้องน้ำ ห้องซับและอุปกรณ์ ตลอดจนการกำจัดมูลป่าย และวัสดุมีพิษ

ในเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2487 สามารถขยายให้ครอบคลุมทุกแห่ง ได้เสนอร่างพระราชบัญญัติแรงงานเข้าสู่สภาอีก ตามร่างพระราชบัญญัตินี้ กำหนดให้ นายจ้างและลูกจ้างท่ามญญา จ้างแรงงานเป็นนั่งชื่อ โดยระบุถึงประเภทของงานที่จะห้องทำ การกำหนดชั่วโมงการทำงาน และค่าจ้างตลอดจนการเลิกศัลยญาจางโดยการบอกเลิกจ้างจากลูกจ้างผู้ใดที่ล่วงหน้า เป็นเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งเดือน ผู้เสนอขึ้นขอเพิ่มเติมอีกวาวรรณ์การหยุดพักยอมประช่าปี โดยให้รับค่าจ้างปีละ 2 สัปดาห์ และการหยุดพักยอมภายในห้องเจ็บป่วยครัว นอกจากนั้นก็ให้ นายจ้าง รายคละวันเวลาให้แก่ลูกจ้าง รัฐบาลให้ขอให้ส่วนร่างนัดอนร่างไปเสีย โดยในเหตุผลว่า กฎหมายดังกล่าวไม่อาจดำเนินใช้กับกิจการอุตสาหกรรมในระยะก่อตั้งให้ และลูกจ้างโดยทั่วไป ก็ไม่สามารถประพฤติอย่างเดียวกับสมาชิกครอบครัวของนายจ้างอยู่แล้ว ซึ่งลูกจ้างก็ได้รับความเป็นธรรมทั่วถ้วน ผู้เสนอจึงได้ยื่นถอนร่างพระราชบัญญัตินี้ไป (5)

#### ๕. ระบบอาชากองสหกรรมโอกครังที่ 2 ดังการประกาศใช้พระราชบัญญัติ

โรงงาน พ.ศ. 2499

กฎหมายแรงงานได้รับความสนใจมากขึ้นหลังสหกรรมโอกครังที่ 2 ในปี 2492 ที่ให้มีพระราชบัญญัติลงเคราะห์อธิบดีแก่คนไทยประการใช้มังคบ (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2502) เพื่อให้ประชาชนชาวไทยมีที่ทำกิจกรรม ตามกฎหมายนี้คนต่างด้าวจะประกอบอาชีพในกิจการ

ที่ส่งวนไว้สำนักงานใหญ่ 13 ประเพณีไม้ไ夔 อาริพที่ส่งวนไว้สำนักงานใหญ่มีเรื่อง การทำงาน การทำงานเกือบ การเดินทาง การพิมพ์หนังสือภาษาไทย การซื้อชั้นธรรมบรรทุกหรือรถโดยสาร การตัดเย็บ ช่างทัดเสื้อ การลดอพาระพุทธรูป เป็นตน

เนื่องจากคนงานมีการรวมตัวกันเป็นกลุ่มก้อน มีการก่อตัวเป็นสมาคมและ เรียกร้องให้รัฐบาลออกกฎหมายคุ้มครองสิทธิและขอประโยชน์ของตน ประกอบกับมีข้อพิพาท ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างและมีการนัดหยุดงานหลายครั้ง รัฐบาลจึงได้ทรงพระบรมราชโองการชั้น ชุดหนึ่งในปี พ.ศ. 2491 และได้ให้จารหมายกร่างพระราชบัญญัติแรงงานและเสร็จในปี พ.ศ. 2496 โดยมัญญูติเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานและก่อตั้งสหภาพแรงงาน ในปี พ.ศ. 2497 กระทรวงมหาดไทยได้ยกกร่างกฎหมายอักษรบันทึกไว้ก่อนการทำงานของผู้จ้างและเด็ก

การพิจารณากร่างกฎหมายดังกล่าวได้ดำเนินการจนถึง พ.ศ. 2499 ซึ่งรัฐบาล สมัยนั้นเห็นควรเสนอรัฐสภาเป็นพระราชบัญญัติให้เป็นกฎหมายทั้งหมด เรากลับได้รับการชี้แจง เรื่องการร่างพระราชบัญญัติแรงงาน เมื่อวันที่ 11 กันยายน 2499 และสถาบันได้รับมติ เห็นชอบเมื่อวันที่ 20 กันยายน 2499<sup>(6)</sup> และให้ประกาศเป็นกฎหมายใช้ทั้งหมดทันที 1 มกราคม 2500

พระราชบัญญัติแรงงาน 2499 มีลักษณะเป็นประมวลกฎหมาย และรวมรวม บทบัญญัติของกฎหมายแรงงานไว้กับกัน มีหัวข้อสำคัญ คือ

### บทนำและบทนิยาม

มาตรา 1-6

#### ลักษณะ 1 การคุ้มครองแรงงาน

##### ส่วนที่ 1 การใช้แรงงานทั่วไป

หมวด 1 กำหนดเวลาทำงาน	มาตรา 7-9
-----------------------	-----------

หมวด 2 วันหยุดงานของลูกจ้าง	มาตรา 10-12
-----------------------------	-------------

ส่วนที่ 2 การใช้แรงงานหญิง	มาตรา 13-18
----------------------------	-------------

ส่วนที่ 3 การใช้แรงงานเด็ก	มาตรา 19-24
----------------------------	-------------

ส่วนที่ 4 ค่าจ้าง	มาตรา 25-35
-------------------	-------------

ส่วนที่ 5 เงินค่าทดแทน	มาตรา 36-43
------------------------	-------------

ส่วนที่ 6 สิทธิการ	มาตรา 44-46
--------------------	-------------

ส่วนที่ 7 การตรวจสอบและความคุ้ม	มาตรา 47-55
---------------------------------	-------------

(6) นิกม จันทร์วิทูร - กฎหมายเกี่ยวกับอุทสาหกรรมและแรงงาน หน้า 16

### อักษะ 2 สหภาพแรงงานและสหพันธ์

การก่อตั้งสหภาพแรงงาน	มาตรา 56-64
สมาชิกสหภาพแรงงาน	มาตรา 65-68
สหพันธ์ของสหภาพแรงงาน	มาตรา 69-75
วิธีการดำเนินการของสหภาพ-	มาตรา 76-86
แรงงาน	
การควบคุมสหภาพแรงงานเข้า	มาตรา 87-89
ภายใน	
การเลิกสหภาพแรงงาน	มาตรา 90-97
หมวด 7 สหพันธ์	มาตรา 98-103

### อักษะ 3 ความสัมพันธ์แรงงาน

คณะกรรมการแรงงานล้มเหลว	มาตรา 104-111
การรวมเข้าหากันของ	มาตรา 112-114
การระงับข้อพิพาทแรงงาน	มาตรา 115-118
การนัดหยุดงานและการปิดงาน	มาตรา 119-120
การห้าม	
การกระทำการห้ามไม่เป็นธรรม	มาตรา 121-123

### อักษะ 4 บทเฉพาะกาล

บทกำหนดโทษ	มาตรา 125-152
------------	---------------

ตามพระราชบัญญัตินี้ให้กําหนດมาตรการทางกฎหมายเป็นครั้งแรกในส่วนที่เกี่ยวกับระยะเวลา การทำงาน วันหยุด วันหยุดพักย่อยประจำปี การจ่ายค่าจ้าง การนัดเลิกจ้าง การใช้แรงงาน หุ้นและเด็ก บทบัญญัติค่าทุกหมื่นในการที่ถูกจ้างประสมอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วยเกี่ยวกับการทำงาน และบทบัญญัติเกี่ยวกับการจัดทั้งและการดำเนินการของสหภาพแรงงาน นอกจากนั้นก็ในบัญญัติ ดังนี้ การในการระงับข้อพิพาทแรงงานให้ถูกปฏิเสธารณ์เฉพาะกิจของรัฐเพื่อระงับข้อพิพาทแรงงาน ในกรณีที่ไม่อาจก่อจันทร์ให้กําหนดงานประนีประนอมข้อพิพาทแรงงานดำเนินการโดยเงื่อนไขและ เมื่อก่อจันทร์ไม่ได้ก่อให้คะแนนการแรงงานสัมพันธ์เป็นบูพิจารณา คณะกรรมการแรงงาน สัมพันธ์ประกอบทุกกรรมการ 7 คน เป็นฝ่ายบูพันธ์แทนลูกจ้างและฝ่ายนายจ้างฝ่ายละ 2 คน และ อีก 3 คนเป็นบูพันธ์ของรัฐบาล การนัดหยุดงานหรือการปฏิงานงค์จ้างจะกระทำการให้ ก่อเมื่อ สองพันเวลา 20 วัน นับแต่วันที่ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้ว และก่อเมื่อถูกปฏิเสธ ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่ยอมลงนามขอเป็นเวลา 7 วัน

บทมัญญที่เรื่องการรัฐธรรม์อพิพากษางานนี้เป็นของในสานหันประเทศไทย  
ตามประเพณีที่เป็นมา การรัฐธรรม์อพิพากษางานเป็นอ่านหน้าที่ของท่าราช ซึ่งจะเข้า  
กับเนินการเมื่อมีการนักหยุดงานเกิดขึ้น หน้าที่ของท่าราชนั้นคือการหาทางให้สูกจ้างที่นักหยุด  
งานกลับเข้ามาทำงานใหมและถ้าเกิดนักหยุดทำภาระในการนี้ให้ก่อภาระในส่วน

ในปี 2500 หลังจากมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติแรงงานนี้ ก็ไม่มีการนัก  
หยุดงานยืดเยื้อกัน ระยะเวลาระหว่างปี 2499-2500 มีการนักหยุดงานเพิ่มขึ้นจาก 12 ครั้ง  
มาเป็น 21 ครั้ง และจำนวนสูกจ้างที่นักหยุดงานเพิ่มขึ้นจาก 3318 คน เป็น 12885 คน (7)

จำนวนครัวเรือนอ้าวแสงคงให้เห็นถึงความนักพร่องของการแรงงานสัมพันธ์ใน  
แรมแห่งนัก เหตุผลที่ 1 คือ สถิติในปี 2500 สมมูลกว่าในปี 2499 เหตุผลที่ 2 คือ  
การนักหยุดงานส่วนมากมีในทันปี 2500 ซึ่งเป็นระยะเวลา ก่อนภัยการเลือกตั้ง (มีรายงานว่า  
มีเจ้าน้ำที่ของรัฐบาลสัมผัสบุนในมีการนักหยุดงาน เพื่อจะไก่หันน้ำที่เข้าไก่เดียว เพื่อให้  
เห็นว่าคนเป็นบุรุษชาติประโภชของสูกจ้าง เป็นการหาภะแบบเสียงในการเลือกตั้ง)  
เหตุผลที่ 3 คือ การนักหยุดงานมากแห่ง เป็นการประด่องกำลัง หรือโดยความหวังว่าจะไก  
การแรงงานสูงขึ้นหลังจากที่กฎหมายแรงงานประกาศใช้มังค์แล้ว (8)

จากประสบการณ์เกี่ยวกับสหภาพแรงงานในปี 2500-2501 ไกแสงคงให้เห็น  
ถึงการขาดความเข้าใจในหน้าที่แห่งของสหภาพแรงงานมากประการ แทนที่สหภาพแรงงาน  
จะมีความพยายามในการเจรจาท่อรองเพื่อปรับปรุงสภาพการจ้างให้ดีขึ้นและดำเนินการ  
เจรจาภัยนายจ้างทุกความอุตหน กลับทำให้เกิดความบุกเบิกทาง ฯ นานา โดยເຫດ  
ของทางการเมืองเข้ามาเกี่ยวข้อง ซึ่งก่อให้มีการแทรกแซงทางการเมืองและการบอนทำลาย  
ชนรัฐบาลเห็นว่าเป็นการทำให้เศรษฐกิจและความมั่นคงของประเทศไทยรับความกระทบกระเทือน

รัฐบาลจึงไกอ่านจากกรณีวิวัฒนาในเดือนกุลาคม 2501 จึงไกออกประกาศ  
คณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 ยกเลิกพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 เมื่อ 31 กุลาคม 2501 ถ้าย  
เหตุผลว่า "พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 นี้เป็นพระราชบัญญัติในเมืองสม เปิดช่องให้ใช้เป็น  
เครื่องมือยุบสังชื่อในเกิดความแทรกแซงระหว่างนายจ้างกับสูกจ้าง ทำลายความ  
เห็นใจและการประนีประนอมระหว่างกัน กับทั้งเป็นโอกาสให้ตัวแทนของมูลนิสห์อาศัยพระราชบัญญัติ  
เป็นเครื่องมือยุบสูกจ้างในทางมิชอบอันเป็นก่อวิชิเพื่อจุกประสงค์ความแผนการ หันหน้าไน  
เกิร์ดสำราษัยในการประกอบอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม เป็นภัยร้ายแรงแก่การค้าเนินงาน

(7) ILO/ TAP/ Thailand - Geneva 1958, Report to the Government of Thailand on Labour Administration หนา 13

(8) United States Department of Labour - Foreign Labour Information, "Labour in Thailand" 1959, หนา 25

เห็นด้วยกิจเพื่อความเจริญรุ่งเรืองของประเทศไทย ดังปรากฏตามขอที่จังหวัดที่ได้เกิดขึ้นแล้ว  
คณบดีวิศวะพัฒนาในส่วนราชการนี้ได้พิจารณาข้อกฎหมายนี้แล้ว และในขณะเดียวกันกิจการดำเนินการ  
คุณครองและอำนวยประโยชน์แก่สูงสุดจ้างความสมควร" (9)

๙. ระเบียบเวลาห้องจากมีการยกเลิกพระราชบัญญัติแรงงาน (2501-2517)

ฉบับบัญญัติส่วนหนึ่งของพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ซึ่งได้ถูกยกเลิกไป  
โดยประกาศของคณบดีวิศวะพัฒนา ฉบับที่ 19 โดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวกับการคุณครองแรงงาน ไก่น้ำ  
นาญวิศวะในประกาศกระทรวงมหาดไทย รวม ๕ ฉบับด้วยกันคือ

๑. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องกำหนดเวลาการทำงาน วันหยุดงาน  
ของลูกจ้าง การใช้แรงงานหญิงและเด็ก การจ่ายค่าจ้างและการจัดให้มีสวัสดิการเพื่อสุขภาพ  
อนามัยของลูกจ้าง ลงวันที่ 20 มีนาคม 2501

๒. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องกำหนดงานอันอาจเป็นอันตรายต่อ  
สุขภาพอนามัยหรือร่างกายของลูกจ้างและงานเบา ลงวันที่ 5 มกราคม 2502

๓. ประกาศกระทรวงมหาดไทย (2507) เรื่องการหยุดงานประจำปีปิด  
ลงวันที่ 23 มีนาคม 2507

๔. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายเงินทดแทน  
ตลอดจนจำนวนเงินค่าทดแทน ลงวันที่ 20 มีนาคม 2501

๕. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องโรคซึ่งเกิดขึ้นเกี่ยวกับการทำงาน  
ลงวันที่ 31 ตุลาคม 2501

แม้ว่าคณบดีวิศวะพัฒนาได้ยกเลิกพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 และการดำเนินงาน  
ที่มามีข้อจำกัดอยู่มาก แต่ก็ไม่มีการปรับปรุงหน่วยงานค้านแรงงานให้มีสภาพที่ดีขึ้นตามที่ต้องการ  
โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ให้ยกฐานะกองแรงงาน เป็นส่วนแรงงาน และให้กรุณาระบุเป็นกรรมแรงงาน  
ในเวลาทอมา

การนัดหยุดงานที่โคนี้เพิ่มมากขึ้นในปี 2507-2508 ให้แสดงให้รู้බาດเห็นความ  
จำเป็นที่จะต้องสร้างความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างให้มีเพิ่มขึ้น และหาวิธีการระงับ  
ข้อพิพาท จึงให้มีการออกพระราชบัญญัติกำหนดวิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน พ.ศ. 2508 ซึ่ง โดย  
กำหนดวิธีการค้านแรงงานสัมพันธ์ในสิทธิลูกจ้างทำการค่อรองต่อนายจ้างให้ แท้การนัดหยุดงาน  
จะทำให้เกิดเมื่อไก่นั้นตนทาง ๆ จนไม่อาจตั้งบัญชีขาดข้อพิพาทแรงงานหรือบัญชีขาดข้อพิพาท  
แรงงานไม่อาจซื้อขายได้แล้ว

(9) คำบรรยายของประกาศคณบดีวิศวะพัฒนา ฉบับที่ 19 ลงวันที่ 30 ตุลาคม พ.ศ. 2501

ในวันที่ 25/11 เพื่อให้มีการควบคุมสานักงานจัดทำงานของเอกสารให้เข้มงวด  
ขึ้นและคุ้มครองผู้หางาน จึงให้มีการออกพระราชบัญญัติออกกฎหมายนั้น คือพระราชบัญญัติจัด  
ทำงานและคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 25/11 ซึ่งเป็นผลให้ยกเลิกพระราชบัญญัติสานักงานจัดทำงาน  
ที่มีอยู่เดิม

กฎหมายอีกฉบับนั้นที่มีการปรับปรุงใหม่ คือ พระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ. 25/12  
ซึ่งบัญญัติถึงการขอตั้งโรงงานและการประกอบกิจการโรงงาน การติดตั้งเครื่องจักรเครื่องยนต์  
การป้องกันอันตรายจากเครื่องจักรเครื่องยนต์ และกำหนดเกี่ยวกับการท่องเที่ยวในการป้องกันสุขภาพ  
อนามัยของลูกจ้างและความปลอดภัยในการทำงาน

ประสมการนี้จากการใช้ประกาศกระทรวงมหาดไทย และพระราชบัญญัติกำหนด  
วิธีระงับชื้อพิพาทแรงงาน ซึ่งเน้นว่ารัฐบาลมีความจำเป็นที่จะห้องนี้กฎหมายแรงงานฉบับเดิมไว้  
กระทรวงมหาดไทยจึงให้ยกเว้นกฎหมายแรงงาน 2 ฉบับ คือ ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน  
และร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ ร่างพระราชบัญญัติห้องส่องบ้านการพิจารณาของคณะ  
กรรมการคุณศูนย์ฯ และการพิจารณาของพระครรภ์รัฐบาลในขณะนั้น และพร้อมที่จะเข้าสู่สภาพนั้น  
ในวันเดือนพฤษภาคม 25/14

เมื่อเกิดการปฏิวัติในเดือนพฤษภาคม 25/14 ร่างพระราชบัญญัติที่กำลังเข้าสู่  
สภาพนั้นไป แต่อย่างไรก็ตาม ทางฝ่ายเจ้าน้ำที่และนักวิชาการก็พยายามชี้แจงความสำคัญ  
ให้คณะปฏิวัติทราบ (10) และในที่สุดคณะปฏิวัติได้ให้ความเห็นชอบ และออกประกาศของคณะ  
ปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 25/15 ซึ่งมีผลให้ร่างพระราชบัญญัติแรงงานทั้งสองฉบับ  
ออกใช้เป็นกฎหมายในรูปของประกาศกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ 16 เมษายน 25/15 พร้อม  
กับประกาศกระทรวงมหาดไทยในเรื่องอื่นซึ่งท่อน้ำก็ไม่มีการแก้ไขเพิ่มอีกด้วยครับ

หลังจากที่มีการเรียกร้องในมีกฎหมายแรงงานที่สมบูรณ์ กระทรวงมหาดไทย  
จึงได้คงคณะกรรมการขึ้นมาหนึ่งปีประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง นักวิชาการ  
และเจ้าน้ำที่กรรมแรงงานพิจารณา ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ โดยปรับปรุงบทบัญญัติใน  
พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 และประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องการแรงงานสัมพันธ์  
ก่อนสภานิตบัญญัติก็ได้เสนอให้สมัชกสภามาร่วมพิจารณาท้าย ร่างพระราชบัญญัตินั้น ย่าง  
สภานิตบัญญัติแห่งชาติเมื่อวันที่ 21 มกราคม 25/18 และประกาศในราชกิจจานุเบนเดือนเมื่อวันที่  
26 กุมภาพันธ์ 25/18 ซึ่งมีผลใช้บังคับเมื่อวันที่ 29 มีนาคม 25/18 ส่วนร่างพระราชบัญญัติ  
คุ้มครองแรงงานซึ่งยานการพิจารณาของคณะกรรมการแล้วนั้น รัฐบาลได้รับใบพิจารณาและยัง  
ไม่ได้เสนอเข้าสู่การพิจารณาของรัฐสภา

(10) นิตย์ จันทร์วิทูร กฎหมายเกี่ยวกับอุตสาหกรรมและแรงงาน 25/15 หน้า 19

### บทที่ 3 ที่มาของกฎหมายแรงงานไทย

ที่มาของกฎหมายแรงงานไทย อาจแยกเป็นที่มาจากข้อกติจังหวัดระหว่างประเทศ และที่มาจากการกฎหมายและข้อกติจังหวัดในประเทศไทย

#### 1. ข้อกติจังหวัดระหว่างประเทศ

##### ก. อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (Convention)

อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศคือข้อกติจังหวัดนักมาตรฐานแรงงานที่ประชุมองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Conference) ให้ให้ความเห็นชอบแล้ว การประชุมองค์การแรงงานระหว่างประเทศที่ตั้งขึ้นที่กรุงเจนีวา มีเป็นประจำทุกปี ตั้งแต่ปี ก.ศ. 1919 เว้นแต่ในระบบสหกรณ์โลกครั้งที่ 2 ที่ประชุมประกอบด้วยผู้แทนจากประเทศสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ มีจำนวนไม่ต่ำกว่า 123 ประเทศ ประเทศละ 4 คน เป็นผู้แทนของรัฐบาล 2 คน และผู้แทนของฝ่ายนายจ้างกับผู้แทนของฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละ 1 คน และอาจมีพิเศษทางวิชาการ หรือผู้แทนห้องจันทร์รวมประชุมกับภารกิจแท้ไม่มีลิขิอกรอเลิง การประชุมถือสำคัญเป็นสำคัญ ผู้แทนของประเทศไทยนั้นจะออกเสียงทางกันก็ได้

อนุสัญญาขององค์การระหว่างประเทศทองคำรับความเห็นชอบในน้อยกว่า 2 ใน 3 ของผู้แทนที่มีสิทธิออกเสียงในที่ประชุม เมื่อที่ประชุมให้อนุสัญญาระบุไว้ในสัญญาเรื่องใด ๆ เอกสารการองค์การแรงงานระหว่างประเทศจะจัดให้ประเทศไทยสมาชิกในสัญญานั้น ประเทศไทยสมาชิกท้องนา อนุสัญญาให้องค์การฝ่ายนิติบัญญัติรับรองภายใต้ 12 เดือน อย่างช้าไม่เกิน 18 เดือน ในกรณีที่มีเหตุขัดข้องและมีหน้าที่ห้องแจ้งให้เข้าใจทราบว่าองค์กรฝ่ายนิติบัญญัติรับรองอนุสัญญานี้ร่อไม่ชอบด้วยอนุสัญญานี้ขึ้นอยู่กับการให้สัญญานั้น เมื่อประเทศไทยให้สัญญานั้นอนุสัญญาให้แล้วมีความถูกต้องที่จะห้องปฏิบัติความอนุสัญญานั้น กล่าวก็จะห้องจัดให้มีกฎหมายหรือการแก้ไขกฎหมายที่มีอยู่ให้เป็นไปตามอนุสัญญานั้น ทางองค์การแรงงานระหว่างประเทศเองก็มีคณะกรรมการโดยทีกติกรรมและตรวจสอบว่าให้มีการปฏิบัติความอนุสัญญาโดยครบถ้วนหรือไม่ หากพบว่าการปฏิบัติความอนุสัญญาไม่สมบูรณ์อย่างใดก็อาจรายงานต่อกองบรรณาธิการขององค์การแรงงานระหว่างประเทศให้เก็บในที่ประชุมสมาชิกที่ให้สัญญานั้นปฏิบัติให้ถูกต้อง

เพื่อให้มาตรฐานการใช้แรงงานเป็นไปในระดับเดียวกัน คณะกรรมการบริหารขององค์การแรงงานระหว่างประเทศอาจยกอนุสัญญาเรื่องใดให้ประเทศไทยสมาชิกที่ยังไม่ได้ให้สัญญานั้นทราบและให้สัญญานั้นในภายหลังก็ได้ ซึ่งประเทศไทยสมาชิกนั้นหน้าที่ห้องรายงานให้

ทราบว่าในสักยามันไม่ได้เพราะเหตุใด หรือทองการในองค์การแรงงานระหว่างประเทศช่วยเหลืออย่างใด การที่ประเทศไทยได้ในสักยามันอนุสัญญา 11 ฉบับ ก'เพราะองค์การแรงงานระหว่างประเทศให้กับอนุสัญญาทั่ง ๆ ในรัฐบาลไทยพิจารณาใหม่ซึ่งรัฐบาลไทยเห็นว่าอนุสัญญาทั่งกล่าวสามารถปฏิบัติความในกิจิ้นให้สักยามันอนุสัญญานั้น ๆ แม้ว่าจะมีอนุสัญญาอีกหลายฉบับที่อาจปฏิบัติความໄก แต่คงจะเป็นเพราะรัฐบาลไม่อยากใหม่พ้นจะ หรือเพราะยังไม่คิดที่จะในการแรงงานของไทยเป็นไปตามมาตรฐานสากลที่ประเทสสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศกำหนดไว้ จึงยังไม่ให้สักยามันอนุสัญญาอื่น ๆ อีก

ในการประชุมแรงงานระหว่างประเทศ 55 ครั้ง ถึงปี 1970 มีอนุสัญญาหังหนก 134 ฉบับ มีการในสักยามันจากประเทสสมาชิกรวมหังหนก 3695 ฉบับ ประเทสไทยเป็นประเทสที่อยู่ในกลุ่มประเทสที่ในสักยามันน้อยที่สุด และอยู่ในประเทสที่ถูกกดขี่กรรมการบริหาร เดือนในรายงานอยู่เสมอ แท้ก็มักจะไม่ได้รับคำตอบ ดังที่ปรากฏในรายงานของคณะกรรมการบริหารที่เสนอต่อที่ประชุมใหญ่เป็นประจำทุกปี

#### อนุสัญญาที่ประเทสไทยได้ในสักยามันแล้วคือ

1. อนุสัญญาที่ 14 (1921) วันหยุดประจำเดือนกันยายนในโรงงานอุตสาหกรรม
2. อนุสัญญาที่ 19 (1925) การให้ความเสมอภาคแก่ลูกจ้างชนห้องเดินและลูกจ้างทั่งทั่ว เกี่ยวกับเงินทดแทนความเสียหายเนื่องจากอุบัติเหตุในการทำงาน
3. อนุสัญญาที่ 29 (1930) การห้ามเบี้ยแรงงานและการบังคับให้ทำงาน
4. อนุสัญญาที่ 80 (1946) การแก้ไขระเบียบวิธีการเกี่ยวกับการดำเนินการเกี่ยวกับอนุสัญญาทั่ง ๆ ที่ประชุมใหญ่อนุมัติแล้วจาก การประชุม 28 ครั้ง
5. อนุสัญญาที่ 88 (1948) องค์กรในการจัดหางาน
6. อนุสัญญาที่ 104 (1955) การยกเลิกการลงโทษทางอาญาที่ลูกจ้างชนห้องเดินในการละเมิดสัญญาจ้างแรงงาน
7. อนุสัญญาที่ 105 (1957) การยกเลิกการเบี้ยแรงงาน
8. อนุสัญญาที่ 116 (1961) การแก้ไขบทัญญานิสัยอนุสัญญาทั่ง ๆ ที่ประชุมใหญ่ได้อ้อนมุติแล้วจาก การประชุม 32 ครั้งแรก เพื่อให้มีวิธีในการรายงานการปฏิบัติการตามอนุสัญญา เป็นไปในแนวเดียวกัน
9. อนุสัญญาที่ 122 (1964) นโยบายในการจัดหางาน
10. อนุสัญญาที่ 123 (1965) การกำหนดอายุขันค่าในการอนุญาตให้ทำงานในกิจการเหมือนราย
11. อนุสัญญาที่ 127 (1967) การกำหนดน้ำหนักชั้นสูงที่บุคคลจะแบกช่วน

### ๓. ขอเสนอขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (Recommendations)

ขอเสนอขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศเกี่ยวกับอนุสัญญา  
แก้ไขไม้ลักษณะมังคหันเช่นเดียวกับอนุสัญญาฯ เพียงแค่ประเทศไทยต้องรายงานให้เลขาธิการ  
องค์การแรงงานระหว่างประเทศทราบถึงกฎหมายภายในและวิธีปฏิบัติในเรื่องเดียวกับข้อเสนอ  
นั้น มาตรฐานแรงงานที่บรรลุในข้อเสนอพิจารณาเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างกว่าอนุสัญญา  
หรือเป็นเรื่องที่มีกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศเห็นว่าดังไม่ดีเวลาที่จะให้ประเทศไทยมีส่วนร่วม  
ศักยภาพในรูปของอนุสัญญาฯ หากประเมินได้เป็นมาตรฐานอันหนึ่งที่จะให้ประเทศไทยมีส่วนร่วม  
แรงงานระหว่างประเทศมีมาตรฐานแรงงานที่มีมาตรฐานเดียวกันและเป็นแนวทางในการวางแผนโดยนาย  
ค้านแรงงานของประเทศไทยสามารถ

### ๔. ปฏิญญาสากระหว่างสหภาพอนุสัญญานี้

ปฏิญญาสากระหว่างสหภาพอนุสัญญานี้ตราขึ้นเมื่อวันที่ 10 ธันวาคม 1948 โดย  
ที่ประเทศไทยขอองค์การแรงงานระหว่างประเทศมาตี ดังนี้ประเทศไทยในฐานะเป็นสมาชิกได้มีส่วนร่วมทั้ง  
ปฏิญญาสากระหว่างสหภาพอนุสัญญานี้ ให้มีบทบัญญัติขึ้นอย่างอิทธิพลของบุคลากรที่จะได้รับการประกันทางสังคม  
โดยมาตรา 22 ให้ใช้ในการทำงาน ในการเลือกชาติ สภาพการทำงานที่เหมาะสม ค่าจ้าง  
ที่สมควร การได้รับการประกันปฏิบัติโดยเลือกภาค บริษัทในการจัดซื้อ และการรวมกันเป็นสมาคม  
และการคุ้มครองในกระบวนการ โดยมาตรา 23 การคุ้มครองอิทธิพลที่จะได้รับการพัฒนา เวลาทำงาน  
เวลางานทำงานที่ในนานเดือนไป และการให้หยุดพัฒนาประจำปีระยะเวลาก่อนพฤษภาคมของปี  
ได้รับเงินเดือนโดยมาตรา 24 ประเทศไทยที่ต้องดำเนินการให้แก่ประเทศไทย ปฏิญญาสากระหว่างสหภาพอนุสัญญานี้  
ไว้การออกกฎหมายในประเทศไทยรองอิทธิพลนี้ เพื่อจะดูแลผู้คนที่ได้รับการพัฒนา ดังนี้

ประเทศไทยไม่ได้ให้ศักยภาพปฏิญญาสากระหว่างสหภาพค้างกล่าว บทบัญญัติที่กล่าวถึงดังนี้ไม่  
เป็นกฎหมายภายในของประเทศไทย แต่ปฏิญญาสากระหว่างสหภาพทางทั่วโลกต้องใช้ในประเทศไทยและทางต่อตัวรัฐ  
ในฐานะสมาชิกขององค์การแรงงานกิจและสังคมขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ประเทศไทยอาจถูก  
นำมายกเว้นพิจารณาตามมีการดำเนินปฏิญญาสากระหว่างสหภาพด้วยอิทธิพลของตนให้ตามมาตรา 62 แห่งกฎหมาย  
ของประเทศไทย นอกจ้านั้นในทางปฏิบัติรัฐบาลไทยมีหน้าที่ดูแลรายงานถึงวัฒนาการทาง  
กฎหมายเดียวกับสหภาพของบุคคลนักศึกษาและนักเรียน

### ๕. สนับสนุนอ่อนๆ

เป็นที่ทราบว่าสนับสนุนภารกิจที่มีอยู่ในประเทศไทย สนับสนุนภารกิจเปลี่ยน  
แรงงานระหว่างประเทศในเครือข่ายความร่วมมือประเทศไทยพัฒนา สนับสนุนภารกิจศึกษาและวัฒนา-  
ธรรมระหว่างประเทศคุ้มครองเป็นคัน สนับสนุนภารกิจเหล่านี้เป็นส่วนหนึ่งของกฎหมายแรงงาน เช่น

เคียงกัน แทนมลักษณะของพนักงานทางประเทศทั้งหลาย สนับสนุนประเทศไทยเรา  
ออกจากช่องทางหารแล้วบังไม่มี

## 2. กฎหมายภายในประเทศ

ก. กฎหมายรัฐธรรมนูญ กฎหมายรัฐธรรมนูญเก็บทุกประเทศทั้งหมดไว้รองการ  
จัดตั้งสมาคมและกลุ่มอาชีพ รับรองการเจรจาท่องเที่ยวในสังคม เป็นการเป็นการ  
ให้ความเป็นธรรมแก่ผู้ใช้แรงงาน รับรองการเลือกอาชีพ การเคลื่อนย้ายที่อยู่และสิทธิในการ  
ทำงาน เป็นทัน

ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการแรงงานดัง  
นี้  
มาตรา 37 การเกษตรแรงงานจะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอานาจตามที่บัญญัติ  
แห่งกฎหมายเฉพาะเพื่อประโยชน์ในการป้องปักษ์พิเศษชาติและอันมีมาเป็นการอุดหนุน หรือโดย  
อาศัยอานาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายซึ่งบัญญัติให้กระทำได้ในระหว่างเวลาที่ประเทศอยู่ในภาวะ  
การรบหรือการสังคาม หรือในระหว่างเวลาที่มีประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินหรือประกาศใช้กฎหมาย  
อัยการศึก

มาตรา 44 บุคคลยอมมีสวีภพในการรวมกันเป็นสมาคม สนับสนุน  
ศักดิ์ หรืออนุญาตอื่น

การกำจัดสวีภพเข่นวันนี้จะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอานาจตามบทบัญญัติ  
แห่งกฎหมายเฉพาะเพื่อคุ้มครองประโยชน์ส่วนรวมของประชาชน หรือเพื่อรักษาความสงบ  
เรียบร้อยหรือศิลธรรมอันดีของประชาชน หรือเพื่อป้องกันภัยให้มีการบุกรุกคัดคอกในทางเดรนูกิจ

มาตรา 47 บุคคลยอมมีสวีภพในการเดินทางและใช้ภพในการเลือกถิ่น  
ที่อยู่ภายในราชอาณาจักร

การกำจัดสวีภพเข่นวันนี้จะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอานาจตามบทบัญญัติ  
แห่งกฎหมายเฉพาะเพื่อความมั่นคงของรัฐหรือความสงบเรียบร้อยของประชาชน หรือสวัสดิภาพ  
ของประชาชน หรือการบังเมือง หรือเพื่อสวัสดิภาพของบุตรเยาว์

การนำเทคโนโลยีสื่อสารไปใช้ออกนอกราชอาณาจักรจะกระทำมิได้

มาตรา 48 บุคคลยอมมีสวีภพในการประโคนอาชีพ

กำจัดสวีภพเข่นวันนี้จะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอานาจตามบทบัญญัติแห่ง  
กฎหมาย เฉพาะเพื่อความมั่นคงของรัฐหรือเดรนูกิจแห่งชาติ หรือเพื่อความสงบเรียบร้อย  
หรือศิลธรรมอันดีของประชาชน หรือสวัสดิภาพของประชาชน หรือการบังเมือง

มาตรา 89 รัฐทึงส่งเสริมให้ประชากรวัยทำงานมีงานทำและให้รับค่าแรง  
ตามแผนความควรแก้อัคคภาพ และคุณครองแรงงานให้เป็นไปโดยเน้นชารณ และทึงจัดให้มี  
ทำงานรับใช้ทางมีความมั่นคงการทำงานในการทำงาน และมีหลักประกันเมื่อเจ็บป่วยและชราภาพ

มาตรา 90 รัฐทึงจัดให้มีคุกคุกหักลดภาระมีงานทำตามความสามารถและทุ่ม  
ความสามารถ

### ๓. พระราชบัญชี

#### (1) ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

มาตรา 575-586	จ้างแรงงาน
มาตรา 19-43	ความสามมารถ
มาตรา 112-116	บทเบ็คเสร็จทัวไปเกี่ยวกับ นิติกรรม
มาตรา 117-132	แสงคงเจตนา
มาตรา 165	อายุความ (ค่าจ้าง)
มาตรา 253 มาตรา 257-258	บุรินสิทธิ
มาตรา 327	การซ่าระคอกเบี้ย
มาตรา 354-394	ศัญญา
มาตรา 395-405	จัดการงานของสัง
มาตรา 406-419	อาภมิควรได้
มาตรา 420-437	จะเมิก
มาตรา 727-806	ค้าแหน
มาตรา 1274-1297	สมacula

#### (2) พระราชบัญชีแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

#### (3) กฎหมายพิเศษ

1. พระราชบัญชีจัดหางานและคุณครองคนงาน พ.ศ. 2511
2. พระราชบัญชีส่งเสริมหอการค้าและแก้ไข พ.ศ. 2499
3. พระราชบัญชีสาธารณสุข พ.ศ. 2484
4. พระราชบัญชีโรงงาน พ.ศ. 2512

๔. ประกาศของคณะปฏิวัตินับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 และ

ประกาศของกระทรวงมหาดไทยที่ออกตามความในประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103

(1) ประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 เป็นกฎหมายที่วางหลักการและ  
นОсновหมายอ่านใจให้กระหายน้ำกไทยออกประกาศในรายละเอียด บทัญญัติในการประการ  
ของคณะปฏิวัติคุณดึงเรื่องทั่ง ๆ ที่มัญญัติในกระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 เว้นแต่เรื่อง  
เกี่ยวกับแรงงานสัมพันธ์บางเรื่องก็เป็นบทัญญัติชั้นในน เช่น การให้มีกองทุนเงินทดแทนใน  
กรมแรงงาน เพื่อเป็นทุนให้มีการจ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้างแทนนายจ้างในการพิท่านายจ้างทอง  
ชาบ เมื่อถูกจ้างประสมอันทรัพย์หรือเงินป่วยหรือถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงานหรือจาก  
โรคซึ่งเกิดขึ้นกับลักษณะหรือสภาพของงาน หรือโรคซึ่งเกิดขึ้นจากการทำงานซึ่งกระหายน้ำ  
น้ำกไทยจะให้กัวหนาดอนโดยคนน (ข้อ 3) ในกรณีที่นายจ้างเป็นผู้รับเหมาซึ่งให้ผู้รับเหมา  
ซึ่งถูกซื้อไป หากผู้ดูแลอย่างเดียวซึ่งผู้รับเหมาซึ่งกันร่วมรับผิดชอบผู้รับเหมาซึ่ง  
ซึ่งเป็นนายจ้าง ในคราวเดียว และหากหัวงานในวันหยุดซึ่งท้องจ้ำยให้แก่ลูกจ้างโดย (ข้อ 7)  
นอกจากนี้ประกาศของคณะปฏิวัติบัญญัติให้การดำเนินการกระหายน้ำกไทยไว้ว่าระหว่าง  
เที่ยวครุภารกิจไม่เกินหกเดือนหรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือห้าหันปรับ (ข้อ 8)

(2) ประกาศกระหายน้ำกไทยที่ออกตามความในประกาศของคณะปฏิวัติ  
ฉบับที่ 103

1. ประกาศกระหายน้ำกไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่  
16 เมษายน พ.ศ. 2515

2. ประกาศกระหายน้ำกไทย เรื่องกำหนดกิจการที่มีให้ไว้บังคับ  
กับประกาศกระหายน้ำกไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515

3. ประกาศกระหายน้ำกไทย เรื่องโรคซึ่งเกิดขึ้นเกี่ยวกับการทำงาน  
ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515

4. ประกาศกระหายน้ำกไทย เรื่องการกำหนดที่จะเป็นอันตราย  
ก่อสูญเสียหรือร่างกายของลูกจ้าง ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515

5. ประกาศกระหายน้ำกไทย เรื่องกำหนดวันแรงงานพัฒนา  
ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515

6. ประกาศกระหายน้ำกไทย เรื่องกำหนดงานที่นาบจ้างรับเก็บ  
ซึ่งอาบุตั้งแท้ส่องปีแทบยังไม่ถึงเดือนห้าปีเป็นลูกจ้างໄก ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515

7. ประกาศกระหายน้ำกไทย เรื่องกำหนดการจ่ายค่าทดแทน  
ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515

8. ประกาศกระหายน้ำกไทย เรื่องกำหนดสวัสดิการ เกี่ยวกับ  
สุขภาพอนามัยสำหรับลูกจ้าง ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515

๙. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ลงวันที่ 16  
เมษายน พ.ศ. 2515

๑๐. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องหมายกรรมการกองทุนเงินทดแทน  
ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515

๑๑. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องประเภท ขนาดของกิจการและห้องที่  
ที่ให้นายจ้างจ่ายเงินสมบทกองทุนเงินทดแทน ลงวันที่ 11 มิถุนายน พ.ศ. 2516

๑๒. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องอัตราและวิธีเรียกเก็บเงินสมบทการ  
จ่ายเงินทดแทนของสำนักงานกองทุนเงินทดแทนและการอุดหนุน ลงวันที่ 11 มิถุนายน พ.ศ. 2516

๑๓. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องแก้ไขเพิ่มเติมประกาศกระทรวง  
มหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน 2515 ลงวันที่ 8 สิงหาคม  
พ.ศ. 2517

๑๔. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 4) ลงวันที่  
1 สิงหาคม พ.ศ. 2517

๑๕. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 5) ลงวันที่  
1 กุ忿าคม พ.ศ. 2517

๑๖. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2)  
ลงวันที่ 13 มิถุนายน พ.ศ. 2517

๑๗. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 3)  
ลงวันที่ 4 ขันวนาคม พ.ศ. 2517

๑๘. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องประเภทขนาดของกิจการและห้องที่  
ที่ให้นายจ้างจ่ายเงินสมบทกองทุนเงินทดแทน (ฉบับที่ 2) ลงวันที่ 1 พฤษภาคม พ.ศ. 2518

#### ๔. ข้อกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

ข้อกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเป็นพื้นฐานของกฎหมายแรงงานอย่างหนึ่ง ซึ่ง  
กำหนดโดยกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ที่ไม่ได้ปรับปรุงข้อกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง  
ซึ่งถูกจ้างหรือสนใจแรงงานและนายจ้างให้คงกันไว้ ข้อกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง  
เป็นกฎหมายที่เกิดจากการแสดงตนเจตนาทักษะกันที่ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายถูกจ้างประ拯救ที่จะถูกพัน  
責 ชั่งกันและกัน (Autonomy) ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ในส่วน  
ประกอบกิจการที่มีถูกจ้างทั้งหมดที่อธิบดีในจังหวัดนี้ได้กำหนดข้อกำหนดเกี่ยวกับสภาพการจ้าง (มาตรา 10)  
ข้อกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลบังคับน้ำยาจ้างและถูกจ้างซึ่งลงลายมือชื่อในข้อเรียกร้องนั้น

กออกจนถูกจ้างซึ่งมีส่วนในการเลือกตั้งบัญชีแทนเป็นบัญชีเข้าร่วมในการเจรจาทุกคน ข้อหกของ  
เกี่ยวกับสภาพการจ้างที่กระทำโดยนายจ้าง หรือสมาคมนายจ้าง กับสภาพแรงงาน หรือ  
ถูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเทศเดียวกัน โดยมีถูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเทศ  
เดียวกันเป็นมาตรฐานให้ร่วมในการเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างเกินกว่าสองในสาม  
ของถูกจ้างหันหนมกให้อัวซื้อหกของเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นมีบัญชีพันนายจ้างและถูกจ้าง  
ซึ่งทำงานในกิจการประเทศเดียวกันนั่นทุกคน (มาตรา 19)

ในทางประเทศข้อหกของเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่สำคัญระหว่างสหภาพหรือ  
สหกันช์แรงงานกับสมาคมนายจ้างหรือสหกันชั้นนายจ้าง มีลักษณะบัญชีพันนายจ้างและถูกจ้าง  
ในกิจการนั้นหันหนมก และบางที่รัฐบาลก็มีกฎหมายอนับบังคับบัญชาให้เป็นอ่อนหนึ่งของ  
กฎหมายคุ้มครองแรงงาน แต่ข้อหกของเกี่ยวกับสภาพการจ้างซึ่งให้ที่จะมีบัญชีพันนายจ้าง  
และถูกจ้างในกิจการหันหนมกนั้นยังไม่มี

## บทที่ 4 การบริหารแรงงานในประเทศไทย

### 1. ประวัติความเป็นมาของกรมแรงงาน<sup>(1)</sup>

ในปี พ.ศ. 2476 หลังจากที่ได้มีการตราพระราชบัญญัติไว้คุ้มครองงานจัดหางาน พ.ศ. 2475 และพระราชบัญญัติสำนักงานจัดหางานประจำท้องถิ่น พ.ศ. 2475 ให้ มีพระราชบัญญัติจัดหางงานและเบี้ยนกลางในกระทรวงมหาดไทย โดยให้ตั้งแผนกจัดหางงานในกองทะเบียน กรมปลัด ที่มามีเดียวกันกับพระราชบัญญัติแก้ไขข้อความบางอย่างในพระราชบัญญัติไว้คุ้มครองงานจัดหางานและพระราชบัญญัติสำนักงานจัดหางงานประจำท้องถิ่น พ.ศ. 2476 โดยอำนาจหน้าที่ของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยไปเป็นของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงเพื่อชุมชน และมีพระราชบัญญัติโอนแผนกจัดหางงานในกระทรวงมหาดไทยมาเข้ากระทรวงเศรษฐกิจ (กองสอดคล้องการ กรมพาณิชย์) ที่มาในปี 2478 แผนกจัดหางงานได้รับการยกฐานะขึ้นเป็นกองเรียกว่า กองรวมกรชั้นต่อกองพาณิชย์ ประกอบด้วยแผนกทะเบียน แผนกทางาน และแผนกบริหารทุกชั้น ที่มาในปี พ.ศ. 2484 กองรวมกรไปสังกัดในกรมประชาสงเคราะห์ กระทรวงมหาดไทย ในปี 2485 กรมประชาสงเคราะห์ไปสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กองรวมกรถูกยุบเป็นแผนกกรมกรในกองอาชีวสังเคราะห์ กรมประชาสงเคราะห์ กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งมีแผนกอื่นอีกต่อแผนกสังเคราะห์การอาชีพ แผนกสังเคราะห์อาชีพและแผนกนิคมสร้างทนเอง หลังส่งคืนมาโดยครั้งที่ 2 เมื่อประเทศไทยมีความสัมพันธ์กับองค์การแรงงานระหว่างประเทศมากขึ้น และได้มีการสอบสวนภาครัฐกร รัฐบาลจึงได้ส่งเสริมการจัดหางานและคุ้มครองแรงงาน ในปี 2496 จึงได้มีพระราชบัญญัติจัดหางงานและเบี้ยนกลางการกรุงเทพมหานครประจำที่ในกระทรวงมหาดไทย ทั้งกองจัดสรรและส่งเสริมสัมมาอาชีวะสงเคราะห์ มีแผนกคุ้มครองแรงงานและอุตสาหกรรมสัมพันธ์ แผนกสำรวจและศึกษาภาระแรงงาน แผนกการค้าแรงงาน และแผนกจัดหางาน ที่มาในปี 2498 ให้ตั้งกองแรงงานขึ้นในกรมประชาสงเคราะห์ภายหลังจากที่ได้มีพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ออกใช้บังคับ กองแรงงานได้รับการขยายงาน กว้างขวางขึ้น โดยมีแผนกธุรการ แผนกวิทยาการและวิจัย แผนกการค้าแรงงาน แผนกจัดหางาน แผนกสำรวจแรงงาน แผนกฝึกฝนอาชีพ แผนกติดต่อกันนายจ้าง แผนกสังเคราะห์อาชีพ

(1) ILO/TAP/Thailand/R.27 - Report to the Government of Thailand on Labour Administration, Gene-x 1967.

- Nikom Chandravithun - Labour Administration in Thailand, Report to the Asian Round Table on Labour Administration and Development Planning at Manila 2-11 Sept. 1969  
- กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย - รวมกฎหมายแรงงาน 25-18

แกกนไทย แผนกครัวแรงงาน แผนกคุณภาพแรงงาน  
แผนกอุตสาหกรรมสัมพันธ์ แผนกค่าทบทวน แผนกสวัสดิการคนงาน แผนกสังคมกร และ  
แผนกคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

เมื่อพระราชนูญติแรงงาน พ.ศ. 2499 จดถูกยกเลิกในปี 2501 แต่การบริหาร  
แรงงานก็ยังดำเนินต่อไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่การจัดหางานและการคุ้มครองแรงงาน  
ทั้งนี้เพื่อการประทชของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 ลงวันที่ 31 ตุลาคม 2501 ในอำนาจกระทรวง  
มหาดไทยออกประกาศเพื่อคุ้มครองแรงงาน กำหนดเวลาทำงาน การใช้แรงงานผู้ดูแลและเด็ก  
การจัดให้มีสวัสดิการเพื่อสุขภาพอนามัยอุตสาหกรรม หลักเกณฑ์และวิธีการขายเงินค่าทบทวน และ  
การคุ้มครองความปลอดภัยในการทำงานทาง ๆ ในปี พ.ศ. 2505 ที่ได้มีพระราชนูญไว้ก  
แผนกว่าด้วยการบริหารแรงงาน ทรงพระราชนูญติบันรับปุ่งกระทรวงมหาดไทย โดยยกฐานะของกองแรงงาน  
เป็นส่วนแรงงาน แบ่งการบริหารเป็น 3 กอง คือกองการจัดหางาน กองบริหารแรงงาน และ  
กองวิทยาการและสถิติแรงงาน ก่อนมาในปี 2508 ส่วนแรงงาน กรมประชาสงเคราะห์  
ที่ได้รับการยกฐานะเป็นกรมโดยพระราชนูญติบันรับปุ่งกระทรวงมหาดไทย (ฉบับที่ 3) พ.ศ.  
2508 มีผลให้มีกรมแรงงานในกระทรวงมหาดไทย ตั้งแต่วันที่ 29 ตุลาคม 2508

ในรายงานยังรู้ข้อใหญ่เรื่อง "การบริหารแรงงาน" ขององค์การแรงงาน  
ระหว่างประเทศ ซึ่งมุ่งเน้นผู้การขององค์การแรงงานระหว่างประเทศให้เข้าใจ นิชัยความ  
คิดเห็นว่า ประเทศไทยยังไม่อារ庄村มากทรัพยากรทางกฎหมายแรงงานและส่งเสริมการแรงงาน  
ให้ก้ามมาตรฐานที่เป็นพื้นที่ยอมรับกันในทั่วโลก ทราบให้ยังไม่มีโอกาสดำเนินการโดยกระทรวง  
แรงงานเป็นองค์กรเดียวเป็นพิเศษ ในรายงานนี้ได้มีข้อเสนอคัญว่าในการตั้งกระทรวง  
แรงงานขึ้นนี้ ควรจะได้มีการรวมหน่วยงานทาง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะจัดการขายอยุคปัจจุบัน  
กระทรวงทาง ๆ เข้าไว้กับกันเพื่อที่จะให้การบริหารแรงงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพโดยสมบูรณ์ (2)

เราจึงรู้ข้อกล่าวหาว่าให้การนำของพระครูประชาธิปัตย์ก่อการที่จะหักห้ามแรงงานขึ้น  
แห่งนี้ได้มีการจัดตั้งเมื่อไกนั้นเป็นเรื่องที่จะหักห้ามอยู่กันต่อไป

(2)

ILO/TAP/Thailand/R.27 - Report to the Government of Thailand

on Labour Administration, Geneva 1967 หน้า 29

## 2. การบริหารงานของกรมแรงงาน (3)

ประเทศไทยมีอัตราการเพิ่มประชากรสูงมาก สำนักงานสถิติแห่งชาติให้ประมาณการไว้ว่า ในปี 2516 ประเทศไทยมีประชากร 39.7 ล้านคน เป็นอยู่ในกำลังแรงงาน 19.9 ล้านคน คือประมาณกึ่งหนึ่งของจำนวนพื้นเมืองทั้งหมด

ประชากรที่กรมแรงงานห้องรับบิตรอนอย่างใกล้ชิดคือ แรงงานออกงานเกษตรราย 4.3 ล้านคน ซึ่งอยู่ในความรับบิตรอนของกรมแรงงานโดยตรง

ประชากรอยู่ในความรับบิตรอนของกรมแรงงานแม้เป็นกู้นใหญ่ ๆ ไว้สองกลุ่มคือ (1) ผู้กำลังจะเข้าสู่ตลาดแรงงาน (2) ผู้อยู่ในตลาดแรงงาน

ผู้กำลังจะเข้าสู่ตลาดแรงงานนั้น กรมแรงงานมีมาตรการช่วยเหลือ 3 ด้าน กว้างขึ้นคือ (1) จัดหางานและแนะนำอาชีพ เพื่อให้เกิดงานเหมาะสมกับอัकาศ (2) ฝึกอบรมวิชาชีพ เพื่อให้มีฝีมือเพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะทำให้สามารถเลื่อนจากตำแหน่งเดิมชั้นไปสู่ตำแหน่งใหม่ได้ ทั้งนี้จะทำให้ตำแหน่งเดิมถูกเปลี่ยนเป็นตำแหน่งใหม่ในคราวเดียวกัน (3) ความคุ้มครองของคนทำงาน เพื่อสงวนอาชีพไว้ให้กับคนไทย ซึ่งรวมถึงผู้กำลังจะเข้าสู่ตลาดแรงงานและผู้ไม่ใช่ชาวไทยแรงงานและ

สำหรับผู้อยู่ในตลาดแรงงาน คืออยู่ในวัยทำงานและกำลังทำงานอยู่ กรมแรงงานมีมาตรการช่วยเหลือในการคุ้มครองแรงงาน ให้ผู้ทำงานได้รับความเป็นธรรมในการทำงานในด้านแรงงานสัมพันธ์ ในครัวเรือนสามารถทำงานด้วยความสงบสุข นอกจากนี้ สำหรับผู้มีงานทำแต่ประสงค์จะเปลี่ยนงาน กรมแรงงานที่มีมาตรการช่วยเหลือในการจัดหางานกับแนะนำอาชีพ ฝึกอบรมวิชาชีพ และการความคุ้มอาชีพคนทำงาน ซึ่งทั้งหมดนี้จะช่วยให้การเปลี่ยนงานได้ดำเนินไปอย่างเหมาะสม ไม่เป็นการลื้นเปลือยทางเศรษฐกิจและก่อภาระความสูญเสียสังคม

กล่าวโดยสรุปแล้ว งานแรงงานของกรมแรงงานหมายถึงการจัดสรรภารกิจ การพัฒนาแรงงานตลอดจนคุ้มครองกฎหมายแรงงาน เสริมสร้างรากฐานและความสัมพันธ์อันศรัทธาไว้ ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ที่สำคัญที่สุดคือการเสนอขอเท็จจริงแก่กฎหมายเกี่ยวกับภาระแรงงาน เป็นค่านิรันดร์ของการมีงานทำ การประ同胞อาชีพ และความต้องการแรงงานในสาขาต่าง ๆ โดยมีเป้าหมายดังนี้

- 
- (3) นิคม จันทร์วิชูร - การบริหารงานของกรมแรงงาน ในด้านรายได้ในการอบรมการบริหารงานบุคคลและแรงงานสัมพันธ์, คณะเศรษฐศาสตร์ฯ ห้องกรณ์หมายเหตุ 2518 หน้า 167 - 171

1. เสนอให้รัฐบาลหรือประธานาธิบดีทราบภาวะทางสังคม กำลังคน กำลังแรงงาน ตลอดจนถึงปัญหาที่เกี่ยวข้อง เพื่อทางรัฐบาลจะได้นำไปพิจารณาในการดำเนินการทางเศรษฐกิจและสังคมอีก ฯ

2. เช้าร่วมในการวางแผนเพื่อเศรษฐกิจ โดยการจัดนโยบายทางเศรษฐกิจและสังคมให้สอดคล้องกัน เพื่อให้แรงงานได้รับประโยชน์จากการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศไทยความเป็นธรรม

3. พัฒนาเป็นอุปกรณ์ช่วยเหลือความรับผิดชอบให้แก่คนงาน เพื่อที่จะให้มีงานมีรายได้เท่าๆกัน และสามารถที่จะมีแนวทางในการพัฒนาประเทศอย่างเดียวที่

4. วางแผนฐานการให้แรงงานเพื่อให้นายจ้างได้ใช้แรงงานอย่างเหมาะสมและถูกจ้างให้รับผลตอบแทนตามความสามารถและความเป็นธรรม

5. ส่งเสริมให้นายจ้างและลูกจ้างทำงานร่วมกันด้วยความสงบ เพื่อให้มีความร่วมมือในหลากหลายงาน

ในทางปฏิบัติ แผนแรงงานของกรมแรงงานมีดังนี้

1. แผนจัดหางาน
2. แผนคุณครองแรงงาน
3. แผนแรงงานสัมพันธ์
4. แผนพัฒนาเชิงแรงงาน
5. แผนวิทยาการและงานวางแผน
6. แผนงานกองทุนเงินทดแทน
7. แผนงานอาชีวศึกษาทางการ

1. แผนจัดหางาน มุ่งไปในทิศทางการจัดหางานให้กับผู้ประกอบธุรกิจทางแรงงานและในทิศทางการหากงานให้นายจ้าง บริการค้านี้ยังคงต้องจัดทำก็อยู่ เพราะสำนักงานมีข้อห้ามไม่สามารถก่อเป็นไปในเรื่องที่สำคัญจริง ๆ เช่น ขยายรายจ้างหากงานในไปประจำที่ต่างประเทศ แต่ก็สามารถก่อเป็นไปในเรื่องที่สำคัญจริง ๆ และจะเป็นภารกิจช่วยเหลือเพื่อเพิ่มเข้ามาสู่ภาคแรงงาน เช่น ผู้ที่สร้างเรื่องการศึกษา ผู้ที่อบรม และผู้ที่ต้องขอจากงานเนื่องจากงานที่ทำไม่คุ้มค่าก่อตัว ผู้ที่ทำงานกับหน่วยทหาร ตามภารกิจ เป็นทัน นอกจากนี้ กรมแรงงานก็เน้นเรื่องการให้ขอเท็จจริงเกี่ยวกับอาชีวภาพ นายจ้างและลูกจ้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งเยาวชน ก่อความต่อ การให้สภาพและขอเท็จจริงเกี่ยวกับภาวะการทำงานในขณะนี้ ความขาดแคลนแรงงาน หรือจำนวนผู้ที่จะทำงานให้ในขณะนี้ งานที่กันนี้เป็นการส่งเสริมการพัฒนาประเทศไทย

๗. แผนกนักครองแรงงาน เป็นงานที่ตรวจสอบให้ถูกต้อง ให้รับการคุ้มครอง  
พำนภูมิรายแรงงาน ทำกันส่วนใหญ่ในกรุงเทพมหานคร จังหวัดนนทบุรี ไปไม่ถึง เนื่อง  
จากภาระการตรวจสอบให้เน้นไปในศูนย์ราชการและสถานศึกษา โดยเฉพาะโรงงานที่ใช้คนงาน  
ทั้งหมด 50 คนขึ้นไป

๘. แผนงานด้านแรงงานสัมปันธ์ เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับพิพากษาระดับแรงงาน  
ของนายจ้างถูกจ้าง และส่งเสริมให้เกิดสันติสุขในการทำงาน สภาพการทำงานที่มีผลกระทบกว่า  
นายจ้างถูกจ้าง ยังไม่สามารถเจรจาต่อรองกันตามอัตรากลางที่ต้องอาศัยกระบวนการเป็นกลางอย่าง  
งานที่นี้จะเป็นตัวกลางของกลุ่มถึงการออกราคา เนื่องจากมีความต้องการซื้อขายแรงงานเป็นจำนวนมาก  
ประกอบการซื้อขายให้ถูกต้อง ให้เกิดความต่อรอง หรือการจัดการและ การส่งเสริมให้มีกลไกในการลด  
การพิพาทแรงงาน และเพื่อส่งเสริมให้รู้จักการจัดสรรอำนาจการบริหาร เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อย  
และส่งเสริมความเจริญของกิจการ

๙. แผนพัฒนาเป้าหมายแรงงาน เป็นงานยกระดับเป้าหมายของบุคลากรให้มี  
ความรู้ ความสามารถเพิ่มมากขึ้นไปอีก เพื่อก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และเพื่อเปิดโอกาส  
ให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรม ให้มีโอกาสเข้าทำงานม้าวaise ที่ต้องการ สรุปแล้ว  
เป็นการเพิ่มมาตรฐานเป้าหมายแรงงานให้สูงขึ้น เพื่อรับภาระความเจริญหรือวัฒนาการของสังคม ซึ่ง  
นี่จะเป็นจุดเด่นที่สำคัญที่สุดในแผนงานฯ แต่ในขณะเดียวกันก็เป็นการช่วยให้มี  
ทักษะการทำงานที่หลากหลายในด้านแรงงานมากขึ้น และในขณะเดียวกันก็เป็นการช่วยให้มี  
แรงงานเรียนรู้อย่างรวดเร็ว

งานที่ฝ่ายอาชีวะ เช่น งานฝึกอบรมฝ่ายจัดการและหัวหน้างานพัฒนาคุณภาพวิชาชีพ การ  
ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติ ฝึกหัวหน้างาน และครุภาระเชิงปฏิบัติ เป็นต้น

แนวทางการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ให้เกิดความต้องการและความต้องการของผู้เรียน  
สำหรับการฝึกอบรมเชิงทั่วไป งานฝึกอบรมเชิงทั่วไปในอุตสาหกรรมขนาดเล็กและขนาดกลาง ก่อน  
การฝึกอบรมนิคโนมิกในกิจกรรมค้าปลีก ทั้งสิ้น

#### ๑๐. แผนงานวิชาการและงานวิจัย งานหลักมีดังนี้

(1) การหาข้อมูลทางค้านแรงงานที่จะช่วยให้เห็นถึงสภาพของกำลังคน  
กำลังแรงงาน ไทยเฉพาะอย่างยิ่ง การทำงาน การวางแผน การวางแผน  
ตลอดจนถึงความต้องการแรงงานในสาขาที่ต้องการ ฯ

(2) ข้อมูลถักถ่องใจของช่วงที่ให้เห็นถึงสภาพแรงงานในประเทศไทย เช่นรัฐใน  
ทำงาน ค่าจ้างในแต่ละสาขาอุตสาหกรรมและสาขาอาชีพ เพื่อรักษา  
และประเมินแรงงานจะให้นำไปประมวลผลการพัฒนาปรับปรุงนโยบาย  
แผนงาน และกฎหมายที่ต้องการ ฯ ในสังคมดังกล่าว ให้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง  
และในอนาคต

๙. งานกองทุนเงินทดแทน เป็นงานใหม่สุดของประเทศไทยเป็นประเพณี  
ที่ 82 ในโฉมที่สำคัญเรื่องเงินทดแทนในปัจจุบัน ดูประชุมกม 3 ข้อ

- (1) เพื่อป้องกันการรุกรานและอันตรายในการทำงาน
- (2) เพื่อร้ายเงินทดแทนให้ถูกต้อง ถูกระดับอันตราย อันดีเด่นมากจาก  
การทำงานให้เป็นไปโดยรวดเร็วและเพิ่มความอ่อนไหวต่อภัยธรรมชาติ
- (3) เพื่อพัฒนาเชิงคุณภาพของผู้คนที่มีความสามารถในการทำงานให้มีความรู้ความ  
สามารถอันเข้าท่าทางได้

ดูประชุมกมที่ 2 ข้อ ๕๖

- (1) นายจ้างอาจใช้สูดและความป้องกันมากขึ้น
- (2) ถูกจ้างมีลักษณะนิ่ง จะไม่ก่อร้ายเงินทดแทนแน่นอน รวดเร็ว และ  
เป็นธรรม

๑๐. งานอาชีวศึกษา เป็นงานคุณกรองอาชีวศึกษารัตนกนไทย เพื่อให้  
คนไทยมีงานทำมากขึ้นและมีโอกาสให้รับการศึกษาในส่วนค่าตอบแทนที่สูง จึงก่อให้เกิดความต้องการ  
เพิ่มเติมในส่วนค่าตอบแทนสูง ในสถานประกอบการของชาติทางประเทศไทยแห่งนี้ การ  
สอนให้สำหรับชาวต่างประเทศโดยเฉพาะ

นอกจากแต่งงานค่า ฯ ดังกล่าวมาแล้ว กรรมการงานยังมีมาตรการในการ  
ปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับอาชีวศึกษา เช่น กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวง  
ศึกษาธิการ กระทรวงสาธารณสุข และอื่น ๆ ทั้งนี้ เพื่อให้งานให้สัมฤทธิ์ผลการเจตนาที่  
รองรับมาอยู่ที่สุดและมากที่สุด

ในระยะเดียวที่กิจกรรมแรงงานมีมาตรการในการติดต่อ ให้บริการรือกษ์ป่าย  
นายจ้างและถูกจ้างอยู่อย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งค่าตอบแทน ฯ ซึ่งสนใจที่จะให้ความร่วมมือ  
สนับสนุนงานของกรมแรงงาน ในส่วนนี้กำลังดำเนินการจัดตั้งคณะกรรมการหารืออันประกอบด้วย  
สามฝ่ายคือ กองทุนประกันสุขภาพและวิธีแก้ไขในกิจกรรมแรงงาน และเพื่อให้ทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรง  
ที่กฎหมายแรงงานให้มีโอกาสพบปะและแลกเปลี่ยนข้อมูลเพื่อสนับสนุนกัน และสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกัน  
อันจะเป็นการช่วยป้องกันและแก้ไขปัญหาทาง ฯ ให้ดีและทันท่วงที

### ๓. หน่วยงานในกรมแรงงาน พ.ศ. ๒๕๑๘ <sup>(4)</sup>

#### ก. การบริหารส่วนกลาง ผู้จัดการเป็น

(4) กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย - รวมกฎหมายกรุงเทพฯ ๒๕๑๘ หน้า 211-214

1. สำนักงานเลขานุการกรม (ที่กกรมแรงงาน ชั้น 3) ซึ่งมีแผนกสารบรรณ  
(216850) แผนกการเจ้าหน้าที่ (216855) และแผนกคลัง (216856-7)

2. กองวิชาการและวางแผน (ที่กกรมแรงงาน ชั้น 4) ซึ่งมีฝ่ายสติ๊กแรงงาน  
(216816) ฝ่ายวิจัยแรงงาน (216826) ฝ่ายมาตรฐานแรงงาน (216821) ฝ่ายนิเทศสัมพันธ์  
(216827) ฝ่ายแผนงาน (216817) และฝ่ายประสานงานกฎหมายภาค (216820)

สำหรับฝ่ายประสานงานกฎหมายภาค มีหน่วยประสานงานแรงงานในท้องจังหวัด ดังนี้

(1) หน่วยประสานงานแรงงานกาญจนบุรี (ที่ว่าการอำเภอท่าศาลา กาญจนบุรี)

(2) หน่วยประสานงานแรงงานร้อยเอ็ด (ศาลากลางจังหวัดร้อยเอ็ด)

(3) หน่วยประสานงานแรงงานนครพนม (ที่ห้าการประชาสงเคราะห์  
จังหวัดนครพนม, 22)

(4) หน่วยประสานงานแรงงานยะลา (ถนนสีโภสร อำเภอเมืองยะลา, 216402)

3. กองการจัดหางาน (ที่กอันวยการ ชั้น 3 ในส่วนบัญชีมือแรงงาน  
กินแคง) ซึ่งมีงานบริการจัดหางาน (ในการประชาสงเคราะห์ สะพานขาว, 813232) งาน  
ประสานงานจัดหางาน (524845) งานคุ้มครองคนหางาน และงานส่งเสริมและแนะนำอาชีพ  
(ที่กอันวยการ ชั้น 3 ในส่วนบัญชีมือแรงงาน กินแคง, 524845)

ในกรุงเทพมหานคร ได้จัดทั้งสำนักจัดหางานชั้น 9 แห่ง ศูนย์

(1) สำนักจัดหางานกรมแรงงาน (ในการประชาสงเคราะห์ สะพานขาว,  
813232)

(2) สำนักจัดหางานภาคกินแคง (ในส่วนบัญชีมือแรงงาน กินแคง, 524845)

(3) สำนักจัดหางานภาคเหนือ (ในส่วนชั้นส่งชายแดน, 73691)

(4) สำนักจัดหางานชนบุรี (สี่แยกบ้านแขก, 662543)

(5) สำนักจัดหางานวัตถุท่อง (ในวัตถุท่อง, สุขุมวิท)

(6) สำนักจัดหางานสถานีรถไฟกรุงเทพ (ในส่วนรถไฟกรุงเทพ, 511913)

(7) สำนักจัดหางานชั้นส่งสายตะวันออก (ในส่วนชั้นส่งเอกมัย, 912504)

(8) สำนักจัดหางานภาษีเจริญ (ที่ที่ว่าการเขตภาษีเจริญ)

(9) สำนักจัดหางานราชวัสดุรัตนโกสินทร์ (ที่ที่ว่าการราชวัสดุรัตนโกสินทร์)

(10) สำนักจัดหางานทองเทย (หมู่บ้านน้ำใจ ถนนอาจพงษ์)

4. กองคุ้มครองแรงงาน (ที่กกรมแรงงาน ชั้น 1) ซึ่งมีผู้ดูแลแรงงานอยู่และเก็บ (ที่กกรมแรงงาน ชั้น 6, 216835) ผู้ดูแลหักแทน (ที่กกรมแรงงาน ชั้น 6, 216842) ผู้ดูแลการ (ที่กกรมแรงงาน ชั้น 1, 216872-3) ผู้ดูแลตรวจสอบแรงงาน (ที่กกรมแรงงาน ชั้น 6, 216835) และผู้ดูแลความปลอดภัย (ที่กกรมแรงงาน ชั้น 6, 216843) ผู้ดูแลตรวจสอบแรงงาน แบ่งออกเป็น 5 เขต คือ

- (1) เขตตรวจสอบแรงงานที่ 1 (ที่กกรมแรงงาน ชั้น 6, 216835)
- (2) เขตตรวจสอบแรงงานที่ 2 (ในสถาบันพัฒนาเมืองแรงงาน ศูนย์แกง, 515962)
- (3) เขตตรวจสอบแรงงานที่ 3 (ในวัดชาทุ่ง ถนนสุขุมวิท)
- (4) เขตตรวจสอบแรงงานที่ 4 (ในที่ว่าการเขตภาษีเจริญ)
- (5) เขตตรวจสอบแรงงานที่ 5 (ในที่ว่าการเขตราชเทวีรัฐบาล)

5. กองงานคนหางาน (ที่ก่ออำนวยการ ชั้น 1 ในสถาบันพัฒนาเมืองแรงงาน ศูนย์แกง) ซึ่งมีงานออกใบอนุญาต (528639) งานคณะกรรมการพิจารณาการหางานของคนหางาน (528639) และงานติดตามผลการปฏิบัติงานกฎหมาย (528639)

6. กองแรงงานสัมพันธ์ (ที่กกรมแรงงาน ชั้น 1) ซึ่งมีงานวินิจฉัยข้อร้องทุกข์ (216837-8) งานไกด์เกลี่ยระงับข้อพิพาท (216869) งานส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ (ที่กกรมแรงงาน ชั้น 5, 215140 ทอ 41) งานสماความแรงงาน (216870) และสำนักงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ (ที่กกรมแรงงาน ชั้น 3, 216858)

7. สถาบันพัฒนาเมืองแรงงาน (ซอยศูนย์แกง ถนนศูนย์แกง) ซึ่งมีผู้ดูแลธุรการ (521700) ผู้ดูแลวิชาการ (515962) ผู้ดูแลกิจกรรม (515210) ผู้ดูแลเชิงกลยุทธ์ของงาน (515206 ทอ 35) ผู้ดูแลเชิงเทคโนโลยี (521699) ผู้ดูแลเชิงไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ (515206 ทอ 26) ผู้ดูแลเชิงนโยบายและก่อสร้าง (521698) และผู้ดูแลพิเศษ (521697)

8. สำนักงานกองทุนเงินทดแทน (ที่กกรมแรงงาน ชั้น 2) ซึ่งมีงานวินิจฉัยเงินกองทุน (216859) งานการเงินกองทุน (216831) งานนักวิเคราะห์กองทุน (216832) และงานกำกับดูแลตราเงินสมมติ (216831)

๙. การบริหารส่วนภูมิภาค มีสำนักงานแรงงานจังหวัดทั้งห้า คือ

- (1) สำนักงานแรงงานจังหวัดนครสวรรค์ (ถนนสวรรค์วิถี, 212414)
- (2) สำนักงานแรงงานจังหวัดชลบุรี (ช่างที่ว่าการอำเภอศรีราชา, 311305)
- (3) สำนักงานแรงงานจังหวัดครรภาราษฎร์ (ถนนอัมฤกังค์ ชำนาเมือง, 242961)
- (4) สำนักงานแรงงานจังหวัดชลบุรี (ถนนศูนย์ราชการ ชำนาเมือง, 236737)
- (5) สำนักงานแรงงานจังหวัดชลบุรี (ถนนหาดราษฎร์ ชำนาเมือง, 217729)
- (6) สำนักงานแรงงานจังหวัดพิษณุโลก (ถนนวิสุทธิ์กษัตริย์ ชำนาเมือง, 258869)

- (7) ສ້ານັກງານແຮງງານຈັງຫວັດກະບຸງ (ຄົນຄທາຊາ ອໍາເກົດເນື່ອງ,  
337307)
- (8) ສ້ານັກງານແຮງງານຈັງຫວັດກະເກີກ (ຄົນເທິກຍັກຮົມ ອໍາເກົດເນື່ອງ,  
211995)
- (9) ສ້ານັກງານແຮງງານຈັງຫວັດສັງຂາ (ຄົນໄທຮນູງ ອໍາເກົດເນື່ອງ,  
311459)
- (10) ສ້ານັກງານແຮງງານຈັງຫວັດອຸນອະນະການ (ຄົນນຄຽນາອ ອໍາເກົດເນື່ອງ)
- (11) ສ້ານັກງານແຮງງານຈັງຫວັດອຸນອະນະການ (ຄົນສາຍອຸທິພ ອໍາເກົດເນື່ອງ,  
222284)
- (12) ສ້ານັກງານແຮງງານຈັງຫວັດເຊີ້ງໃໝ່ (ຄົນຊີຍງຸມ ອໍາເກົດເນື່ອງ,  
235509)
- (13) ສ້ານັກງານແຮງງານຈັງຫວັດກະປຽມ (ຄົນຮາຈວິດ ອໍາເກົດເນື່ອງ,  
241561)
- (14) ສ້ານັກງານແຮງງານຈັງຫວັດສຸມຫຽວປະກາດ (ພາຊາກລາງຈັງຫວັດ, 950972)  
ແລະ ຄົນຢູ່ເຈົ້າສົ່ງພරາຍ ອໍາເກົດພະປະແທກ, 940188)
- (15) ສ້ານັກງານແຮງງານຈັງຫວັດນໍ້າ (ພາຊາກລາງຈັງຫວັດ, 883612, 883100)
- (16) ສ້ານັກງານແຮງງານຈັງຫວັດເຊີ້ງຮາຍ (ຄົນອຸຕຣົກິຈ, ອໍາເກົດເນື່ອງ,  
311634)
- (17) ສ້ານັກງານແຮງງານຈັງຫວັດປຸ່ນຫານ (ພາຊາກລາງຈັງຫວັດ, 33356  
ແລະ ຄົນພະປະຫັນປົກຍ ອໍາເກົດຫຼຸງນູງ)
- (18) ສ້ານັກງານແຮງງານຈັງຫວັດສະບູງ (ຄົນທີ່ຂັ້ນພະຍານສົງຄຣາມ ອໍາເກົດເນື່ອງ,  
211619)
- (19) ສ້ານັກງານແຮງງານຈັງຫວັດກະປຽມຮົມຮາຍ (ພາຊາກລາງຈັງຫວັດ,  
356534)
- (20) ສ້ານັກງານແຮງງານຈັງຫວັດສຸມຫຽວສາກ (ພາຊາກລາງຈັງຫວັດ, 12)  
ກາຍໃນ พ.ศ.2518 ສ້ານັກງານແຮງງານຈັງຫວັດທີ່ຈະຖັງຂຶ້ນໃໝ່ມີ 9 ແໜ່ງ ທີ່ອີ່ມ  
ພະນັກກົດອຸນ້າ ບຸຮັນຍົມ ຮະນອງ ຮະບອງ ກວັງ ສູງາໝູງຫານີ ນາງວິວາສ ປະຈົບກົດຂັ້ນ  
ແລະ ກາງູຈຸນູງ
- ແລະ ກາຍໃນ พ.ศ.2519 ສ້ານັກງານແຮງງານຈັງຫວັດທີ່ຈະຖັງຂຶ້ນໃໝ່ອີກ 10 ແໜ່ງ  
ທີ່ອີ່ມ ອັນນູງ ສກອນກາ ເພື່ອນນູງ ປ່າຈິນນູງ ຈັນນູງ ລ້ອຍເອັກ ສຸວິນທີ່ ຖຸນພາ ຍະສາ ແລະ ສຸກອ

#### 4. สำนักงานในการระหว่างประเทศ

ก. สำนักงานระหว่างประเทศ ในกรณีของสำนักงานที่ในการควบคุมการจัดทำสัญญาทางสหภาพแรงงาน สมาคมนายจ้าง สหพันธ์แรงงาน สหพันธ์นายจ้างหัวรัฐ อาจจัดตั้ง และทำหน้าที่เป็นสำนักงานระหว่างประเทศประจำกรุงเทพมหานครด้วย

ในจังหวัดอุบลราชธานีจากกรุงเทพมหานคร รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย จะจัดตั้งสำนักงานระหว่างประเทศจังหวัดขึ้นกรุงเทพมหานครก็ได้ (มาตรา 7 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518)

สำนักงานที่ซึ่งนายทะเบียนคือ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย สำนักงานสหพันธ์นายจ้างและสหพันธ์แรงงาน (มาตรา 55 มาตรา 59 มาตรา 87 มาตรา 91 และมาตรา 118 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518) ปฏิเสธการรับจัดทำสัญญา ประจำ 59 และมาตรา 91) ประจำการจัดทำสัญญา ประจำ 60) สำนัก แรงงาน (มาตรา 92) สหพันธ์นายจ้างและสหพันธ์แรงงาน (มาตรา 118) เข้าไปในสำนักงาน ของสมาคมนายจ้างหรือของสหภาพแรงงานในเวลาทำการเพื่อตรวจสอบกิจกรรมของสมาคมนายจ้าง หรือของสหภาพแรงงาน (มาตรา 72(1) และมาตรา 105(1)) สั่งให้กรรมการพนักงาน หรืออุปจารékของสมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงาน สั่งหรือแต่งตั้งเอกสารหรือบัญชีของสมาคม นายจ้างหรือของสหภาพแรงงาน เพื่อประกอบการพิจารณากรณีที่มีบัญหาเกิดขึ้น (มาตรา 72(2) และมาตรา 105(2)) สอบถามบุคคลอุปผู้เป็นกรรมการพนักงานหรืออุปจารékของสมาคมนายจ้าง หรือสหภาพแรงงานหรือเรียกบุคคลดังกล่าวมาเพื่อสอบถามหรือให้ชี้แจงขอเท็จจริงเกี่ยวกับการ ดำเนินกิจการของสมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงาน (มาตรา 72(3) และมาตรา 105(3)) นายทะเบียนมีอำนาจสั่งให้กรรมการผู้ใหญ่นั่นหรือคณะกรรมการของสมาคมนายจ้างหรือของ สหภาพแรงงานออกจากการทำแผนที่ไม่มีการกระทำทามมาตรา 73 หรือมาตรา 106 ให้ ความเห็นชอบในการควบคุมสมาคมนายจ้างเข้าด้วยกัน (มาตรา 76) หรือในการควบคุมสหภาพ แรงงานเข้าด้วยกัน (มาตรา 109)

#### ข. สำนักงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ในกระบวนการระหว่างประเทศ ในประเทศไทยมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(1) ดำเนินการสอบสวนข้อเท็จจริงเบื้องต้นเกี่ยวกับการร้องและข้อพิพาท แรงงาน

(2) ดำเนินการให้เป็นไปตามที่รองคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

(3) อำนวยหน้าที่ (มาตรา 8 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์)

ก. สำนักงานบัญชีภาคอุตสาหกรรม ในกระทรวงมหาดไทยมีอำนาจหน้าที่ กังก์โกลใบอนุญาต

(1) จัดทำบัญชีรายรื่นและคุณสมบัติของบัญชีภาคอุตสาหกรรมเพื่อเสนอให้ กฎกระทรวงเลือกฟัง

(2) ควบคุมและกำกับการทางวิชาการและธุรการเกี่ยวกับการซื้อขายของ พิพาห์แรงงาน (มาตรา 9 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518)

ก. สำนักงานกองทุนเงินทดแทน ในกรมแรงงานมีอำนาจหน้าที่กำกับการ เกี่ยวกับกองทุนเงินทดแทน (ประกาศของคณะกรรมการปฏิรูป ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 ข้อ 3)

### 5. คณะกรรมการตามกฎหมายแรงงาน

#### ก. คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ตามหมวด 4 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ในมีคณะกรรมการ แรงงานสัมพันธ์ ประกอบด้วยประธานกรรมการหัวหน้า คณะกรรมการอื่นอีกไม่น้อยกว่า 8 คน แต่ไม่เกิน 14 คน ซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยแต่งตั้ง ในจำนวนนี้อย่างน้อยห้องนี้ กรรมการซึ่งเป็นผู้อำนวยการ 3 คน และผู้ช่วยผู้อำนวยการ 3 คน (มาตรา 37) กรรมการอยู่ใน ตำแหน่งคราวละ 3 ปี แต่ในระหว่างเดือนเมษายน 1 ปี ให้จับสลากรอquinในสาม และเมื่อครบ 2 ปีให้กรรมการที่เหลือจับสลากรับจากตำแหน่งอีกหนึ่งในสาม แต่เมื่อได้รับการแต่งตั้ง ใหม่ให้ได้รับแต่งตั้งใหม่อีกในคราวเดียวกัน 3 ปี เว้นแต่กรณีการแต่งตั้งซ้อมเพร่ำเท่านั้น ที่กรรมการภายใน ออก รัฐมนตรีให้ออกหรือขาดคุณสมบัติอย่างอื่น บัญชีได้รับแต่งตั้งซ้อมเพร่ำใน ตำแหน่งได้เพียงเท่ากับระยะเวลาที่เหลืออยู่ของบัญชีก่อนหน้านี้ (มาตรา 38)

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีอำนาจและหน้าที่กังก์โกลใบอนุญาต

(1) วินิจฉัยข้อพิพาห์แรงงานในกิจการอันเป็นสาธารณูปโภค ที่ห้ามนักบุคคลงาน หรืออิทธิพลงานตามมาตรา 23

(2) ซื้อขายของพิพาห์แรงงานในกิจการอันที่รัฐมนตรีเห็นว่า ข้อพิพาห์แรงงานที่ ทดลองกันไม่ได้นั้น อาจมีผลกระทบกระเทือนก่อเศรษฐกิจของประเทศไทยหรือความสงบเรียบร้อย ของประชาชน ซึ่งรัฐมนตรีสั่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ซื้อขายตามมาตรา 24 หรือ มาตรา 35

(3) ซื้อขายของพิพาห์แรงงานตามที่ได้รับแต่งตั้งหรืออนุหมายจากผู้อำนวยการ แห่งรัฐบาลหรือหน่วยงาน

(4) วินิจฉัยซื้อขายค่าร้องเรียนเกี่ยวกับการกระทำการท้าอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา 125 และในกรณีที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ซื้อขายเป็นการกระทำการท้าอันไม่เป็นธรรม ให้มีอำนาจ

สั่งให้ นายจ้างรับสูตรจ้างท้องเข้าทำงานหรือให้จ่ายค่าเสียหาย หรือให้สูตรเป็นปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติอย่างไรย่างหนึ่งให้กับคนที่เห็นสมควร

(5) เสนอความเห็นเกี่ยวกับการเรียกร้อง การเจรจา การระงับข้อพิพาท แรงงาน การนัดหยุดงานและ การปิดงานตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยอนุมาย

(6) ทราบข้อมูลการประชุมและวางแผนระเบียบการพิจารณาในวินิจฉัย และเข้าร่วม ข้อพิพาทแรงงาน และการพิจารณาในวินิจฉัยซึ่งภาคการกระทำอันไม่เป็นธรรม และการออกคำสั่ง ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ (มาตรา 41)

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เพื่อหาข้อเท็จจริงและเสนอความเห็นในเรื่องที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์อนุมายเป็นการ ประจำหรือเฉพาะคราวใด (มาตรา 42)

ในการปฏิบัติการตามหน้าที่ กรรมการแรงงานสัมพันธ์หรืออนุกรรมการแรงงาน สัมพันธ์มีอำนาจ

(1) เข้าไปในสถานที่ทำงานของนายจ้าง สถานที่ห้องทำงานของนายจ้าง ห้องสำนักงาน ของสมาคมนายจ้าง สำนักงาน สำนักนายจ้าง หรือสหพันธ์แรงงานในระหว่างเวลาทำการ เพื่อสอบถามข้อเท็จจริงหรือตรวจสอบเอกสาร ให้ความชำนาญได้เป็น

(2) มีหนังสือสอบถามหรือเรียกบุคคลมาให้อภัยดำเนินการในสิ่งของหรือเอกสาร ที่เกี่ยวข้องมาเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หรือคณะอนุกรรมการ แรงงานสัมพันธ์ (มาตรา 43)

(3) มีหนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิมาแสดงความคิดเห็นในเรื่องที่เกี่ยว ข้องไป (มาตรา 44)

### ข้อสรุป

1. คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เป็นองค์กรที่รับผิดชอบในการที่จะสร้างความ เข้าใจอันดีระหว่างนายจ้างและสูตรจ้าง และระงับข้อพิพาทแรงงานทั้ง ๗ องค์กรนี้ควรจะต้อง ประกอบด้วยบุคคล ๓ ฝ่ายเท่านั้น คือประกอบด้วยกรรมการที่เป็นฝ่ายสูญเสียของสูตรจ้าง กรรมการที่เป็นฝ่ายสูญเสียของนายจ้าง และผู้ทรงคุณวุฒิเป็นกลางมีฐานะเท่ากัน ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่จะได้รับการแต่งตั้งนั้น ควรจะต้องได้รับการอนุมัติจากฝ่ายสูตรจ้างและฝ่ายนายจ้างรวมกัน ทั้ง ๒ ฝ่าย เพื่อที่จะเป็นที่เชื่อถือ และให้ความเป็นธรรมที่แท้จริง การที่รัฐมนตรีจะแต่งตั้ง ให้เป็นกรรมการแรงงานสัมพันธ์ก็ให้กับคนไข้ชอบนั้น เมื่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัย สิ่งใดก็เป็นสูตรจ้างหรือฝ่ายนายจ้างไม่เห็นด้วย อาจทำให้เกิดปฏิบัติร้ายๆ เป็นปฏิบัติที่รุนแรงได้

2. ในกิจการรัฐวิสาหกิจ ซึ่งส่วนมากเป็นกิจการที่ห้ามทำการนักหุ้นส่วน  
หรือบุคคลนั้น ควรจะมีคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์รัฐวิสาหกิจโดยเฉพาะ เช่น คณะกรรมการ  
แรงงานสัมพันธ์บริษัทมหาชนและรัฐวิสาหกิจ (Public Corporation and National  
Enterprise Labour Relations Commission) ของญี่ปุ่น โดยมีขั้นตอนการในการ  
ไกล่เกลี่ยและข้าราชการพิทักษ์พิทักษ์แรงงานเป็นพิเศษ

3. ในมาตรา 40 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 บัญญัติว่า<sup>1)</sup>  
"การประชุมของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ท้องมีกรรมการตามประชุมในน้อยกว่าห้านาที และ  
ท้องมีกรรมการซึ่งเป็นฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยฝ่ายละหนึ่งคนจะเป็นองค์ประชุม<sup>2)</sup>  
ถ้าเป็นการประชุมเพื่อพิจารณาวินิจฉัยข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา 23 มาตรา 24 หรือมาตรา  
35(4) ท้องมีกรรมการตามประชุมในน้อยกว่าหกนาทีของจำนวนกรรมการห้าหมื่น และท้องมี  
กรรมการซึ่งเป็นฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยฝ่ายละหนึ่งคน จึงจะเป็นองค์ประชุม" นั้น  
มีข้อนี้ก็อยู่ว่า ใน การพิจารณาัญหาเรื่องใด ถ้ากรรมการที่เป็นฝ่ายนายจ้างหรือกรรมการที่  
เป็นฝ่ายลูกจ้างพร้อมใจกันไม่นานประชุม ก็จะทำให้ประชุมัญหาเรื่องนั้นไม่ได้ เพราะไม่เป็นองค์  
ประชุม แต่โดยข้อเท็จจริงแล้วคงจะไม่มี

#### ๔. คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน

ตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 บัญญัติ  
ให้มีคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน ประกอบด้วยอธิบดีกรมแรงงาน เป็นประธานกรรมการ และ  
กรรมการอื่นซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยแต่งตั้งมีจำนวนไม่น้อยกว่าสี่คนแต่ไม่เกินแปดคน  
ซึ่งท้องมีผู้แทนฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างอยู่ด้วย หงส์นี้เพื่อให้คำปรึกษาแก่กระทรวงมหาดไทย  
ดังประเภทของกิจการที่ควรให้นายจ้างรายเงินสมบทกองทุนเงินทดแทนและอัตราที่กองจ่าย(ข้อ 3)

กระทรวงมหาดไทยได้มีประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องคณะกรรมการกองทุน  
เงินทดแทน ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515 กำหนดค่าสำนักน้ำที่ของคณะกรรมการกองทุน  
เงินทดแทนไว้ในข้อ 3 อีกครั้ง

(1) เสนอแนะสำนักนายการค่าเงินงานโดยทั่ว ๆ ไปของสำนักงานกองทุน  
เงินทดแทน

(2) ในกิจกรรมแนะนำแก่รัฐมนตรีในการออกประกาศกระทรวงมหาดไทย  
ซึ่งออกตามข้อ 3 แห่งประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515

(3) พิจารณาคำขออนุมัติของนายจ้าง ซึ่งอนุมัติคำสั่ง คำวินิจฉัย หรือการประเมิน  
เงินสมบทของสำนักงานกองทุนเงินทดแทน

(4) พิจารณาคำขออนุมัติของนายจ้าง ซึ่งอนุมัติคำวินิจฉัยของสำนักงานกองทุน  
เงินทดแทน

(5) ແກ່ທັງອຸນຸປະກາດເຫັນມີຄົງການຄົມທີ່ຄະດີກຽມກາຮອງທູນເຈືນທັນ  
ນອນໜາຍເປັນກາວປະຈຳນ້ອຍຄວັງຄຣາ

(6) ປົງປິດຄົງການອື່ນທັນທີ່ກະທຽວມາກໃຫຍກໍາຫັກ

### ๓. ຄະດີກຽມກາຮອງຄາຈັງ

ການຂອ 3 ແ່ານປະກາສກະທຽວມາກໃຫຍກໍາຫັກເຊື່ອກາຮັດກາຈັງຫັນທີ່  
ລົງວັນທີ 16 ເມສພານ ພ.ສ. 2515 ໃນມີຄະດີກຽມກາຮອງຄາຈັງປະກອບຕົວຢະ່າງກຽມກາຮອງແລະ  
ກຽມກາຮອງເຟຟັງຈຳນັ້ນຮັບມັນໃນນອຍກ່າວໜ້າກັນແລະໃນເກີນເກັກນັ້ນຮັບມັນກ່າວໜ້າກຽມກາຮອງ  
ມາກໃຫຍແກ່ທັນ ໃນຈຳນັ້ນນີ້ກອງມີກຽມກາຮອງປ່າຍນາຍຈັງແລະສູງຈັງຂອງຍ່າງນອຍປ່ານຂະໜຶນຄົນ  
ກຽມກາຮອງຄາຈັງອູ້ນໃນກໍາແໜ່ງຄຣາລະ 2 ປີ

ຄະດີກຽມກາຮອງຄາຈັງມີຫຼາຍໜ້າທີ່ກີ່າຮ່າຍກໍາຫັກຄາຈັງຫັນທີ່ ສົ່ງສູງຈັງຄວງຮະໄກ  
ຮັນໄກຍກຳນີ້ດີ່ງຂອ້ເທົ່າຈິງທ່າງ ຖ້າ ທັງນີ້ເຫື່ອໃຫ້ສູງຈັງສາມາດຮັດເລື່ອງຖຸກນເອງແລະສູນເຮັດໃນ  
ກຽມກົວອີກສອງກນິໃຫ້ກ່າວໜ້າໃຫ້ຄະດີກຽມກາຮອງຄາຈັງໂຄຍມທີ່ປະກຸນ ເນື້ອປ່າງກູ້ຂອ້ເທົ່າຈິງ  
ກໍາຫັດກັບຖາຄາຈັງຫັນທີ່ໃຫ້ຄະດີກຽມກາຮອງຄາຈັງໃຫ້ມີຄົນກ່າວໜ້າໃຫ້ປະກຸນ ເນື້ອປ່າງກູ້ຂອ້ເທົ່າຈິງ  
ຫົວກາມຈຳເປັນທີ່ຈະກົດໜີໃຫ້ກ່າວໜ້າໃຫ້ມີໄກຮັບກໍາຮອງເຮັດວຽກຈົບປ່າຍນາຍຈັງນ້ອຍສູງຈັງ ຄະດີ  
ກຽມກາຮອງຈະກົດໜີໃຫ້ກ່າວໜ້າຂອ້ເທົ່າຈິງເກີ່າຍົກກັບອັກຮາຄາຈັງທີ່ສູງຈັງໄກຮັບອູ້ເປົ້າຍນເທີ່ມ  
ກົນຄາຈັງຂອງສູງຈັງອື່ນທີ່ທ່ານອູ້ໃນລັກຜະແລະສູກເກີ່າຍົກກັບນາກຮຽນກາຮອງຫຼື  
ທອງທີ່ ກົນທຸນກາຮອດ ແລະຄວາມສາມາດຂອງຫຼຸກໂຈ່າ ຮາຄາສືນຄ້າ ຖອກົນຮະຄົມກາຮອງງານ ແລະ  
ສູກທາງເຕັກສູງກົດແລະສົ່ງຄົມຂອງປະເທດໄທຢູ່ໃນໝະນັ້ນ (ຂອ 6)

ກາຮັດກົນຄາຈັງຫັນທີ່ຈະກົດໃຫ້ເຂົ້າເຂົ້າການອຸຄສານກຽມປະເທດໃກ  
ປະເທດທີ່ນ້ອຍທຸກປະເທດທີ່ວ່າງອາພາຈົກ ນ້ອຍເຂົ້າເຂົ້າການອຸຄສານກຽມປະເທດໃກປະເທດທີ່ນ້ອຍ  
ຫົວທຸກປະເທດໃໝ່ໃຫ້ອົບໃຫ້ມີກົດໜີກົດກົນທີ່ໃກ (ຂອ 7)