

ผลงานทางวิชาการ
รายงานการศึกษาวิเคราะห์

เรื่อง

บทบาทของสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด
ต่อการแก้ไขปัญหาสถานการณ์การเลิกจ้าง
กรณีศึกษา บริษัท บ้านไผ่ยูเนี่ยนฟู้ทแวร์จำกัด

โดย



นายเกษม กองกุล

ผู้ขอรับการประเมินในตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านสวัสดิการ

และคุ้มครองแรงงาน

ตำแหน่งเลขที่ 5

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

กระทรวงแรงงาน

~~~~~



ว 12.05.6

ก784ร

ห้องสมุดกระทรวงแรงงาน



14280

รายงานการศึกษาวิเคราะห์

## บทคัดย่อ

การจัดทำผลงานทางวิชาการในครั้งนี้ เป็นการศึกษาสถานการณ์การเลิกจ้างของผู้ขอรับการประเมินในฐานะบทบาทสวัสดิการแม่คุ้มครองแรงงานจังหวัด ศึกษากรณีบริษัท บ้านไผ่ยูเนี่ยนฟูทแวร์ จำกัด เพื่อเป็นข้อมูลในการบริหารแรงงานในสถานการณ์เศรษฐกิจที่มีผลกระทบต่อภาวะการณ์ลงทุน ของผู้ประกอบการที่อาจส่งผลต่อการลงทุน ทำให้ต้องชะลอการผลิต หรือปิดกิจการ และอาจต้องลดจำนวนลูกจ้างหรือเลิกจ้างลูกจ้าง ผู้ขอรับการประเมินได้นำเสนอข้อมูลสถานประกอบการในภาพรวมของจังหวัด ข้อมูลสถานประกอบการประเภทส่งออก และข้อมูลสถานประกอบการที่เฝ้าระวังสถานการณ์ เพื่อติดตามให้ความรู้ให้คำแนะนำและให้ความช่วยเหลือ และกรอบแนวคิด ทฤษฎีข้อกฎหมาย ข้อสั่งการ ตามนโยบายที่ต้องปฏิบัติในฐานะความรับผิดชอบในตำแหน่งสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด ที่ต้องบริหารแรงงาน ตามภารกิจของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และข้อสั่งการนโยบายที่ต้องปฏิบัติ และได้ยกกรณีศึกษาของบริษัท บ้านไผ่ยูเนี่ยนฟูทแวร์ จำกัด มาทำการศึกษาวิเคราะห์เนื่องจากเห็นว่าเป็นกรณีตัวอย่างที่น่าสนใจ ผู้ขอรับการประเมินได้ประสานงานกับผู้บริหารของบริษัท เริ่มตั้งแต่สถานการณ์ปกติจนเกิดเหตุการณ์ ภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจขึ้นสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดขอนแก่น ได้รับความร่วมมือจากผู้บริหารสถานประกอบการแห่งนี้เป็นอย่างดีในการให้คำแนะนำลูกจ้าง การเตรียมการรองรับสถานการณ์จนถึงขั้นต้องปิดกิจการและเลิกจ้าง บริษัท ฯ ได้ประสานงานการดูแลสิทธิประโยชน์จ่ายเงินค่าจ้าง เงินค่าชดเชยให้ลูกจ้างครบถ้วนทุกคน และอำนวยความสะดวกในการให้ข้อมูลลูกจ้างเป็นรายบุคคลทำให้สามารถติดต่อประสานงานช่วยเหลือลูกจ้างสมัครกลับเข้าทำงานกับนายจ้างผู้ประกอบการรายใหม่คือบริษัท ฟูทแวร์ คอมโพเน้นท์ส จำกัด

จากผลการศึกษาของผู้ขอรับการประเมินในครั้งนี้ได้ข้คิดแนวทางในการปฏิบัติงานและปรับปรุงกระบวนการคิดการทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อราชการ โดยเฉพาะกรณีศึกษาซึ่งเป็นสถานประกอบการที่ได้รับผลกระทบจากการเลิกจ้างซึ่งผู้ทำการศึกษาได้เสนอแนวทางการปฏิบัติและแก้ไขปัญหาในการทำงานในบทบาทของสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด ซึ่งในการศึกษาได้พบปัญหาอุปสรรคในการทำงาน

อยู่บ้างซึ่งปัญหาที่พบคือ การได้ข้อมูลสถานประกอบการที่ได้รับผลกระทบมีความ  
 เตือครือร่อนว่านายจ้างรายใดกระทบมากน้อยแค่ไหนเพียงใดจะปิดกิจการหรือไม่จะเลิกจ้าง  
 ถูกจ้างหรือไม่ ข้อมูลเหล่านี้นายจ้างจะปกปิดไม่บอกความจริงและเมื่อประสานงานกับ  
 หน่วยงานอื่นๆ ก็จะได้รับคำตอบเช่นเดียวกันว่าไม่พบผู้ใดเตือครือร่อนไม่พบสถาน  
 ประกอบกิจการที่จะปิดกิจการเลิกจ้างแต่ข้อเท็จจริงบางแห่งมีการเตรียมปิดกิจการแต่ไม่  
 ให้ข้อมูลต่อเจ้าหน้าที่

จากผลการศึกษา ผู้ขอรับการประเมิน มีข้อเสนอแนะและความเห็นว่  
 เรื่องข้อมูลสถานประกอบการในจังหวัด จะต้องมีความสมบูรณ์เป็นปัจจุบัน และ  
 พนักงานตรวจแรงงานต้องมีความรอบรู้ทันต่อเหตุการณ์ นอกจากความรู้ความสามารถ  
 ตามอำนาจหน้าที่แล้ว พนักงานตรวจแรงงานต้องเป็นคนทันสมัยสามารถเข้าถึงข้อมูลและ  
 ข่าวสาร การใช้ความรู้ความสามารถเทคนิควิธีการในการประสานงานกับนายจ้างเจ้าของ  
 สถานประกอบการให้เข้าใจเหตุผลข้อเท็จจริงและเจตนารมณ์ของภาคราชการ ไม่ให้  
 เกิดการเข้าใจผิดหรือสร้างความไม่ไว้วางใจของนายจ้างต่อพนักงานตรวจแรงงาน ซึ่ง  
 พนักงานตรวจแรงงานจะต้องใช้ศาสตร์อย่างมีศิลปะ ให้หลักรัฐศาสตร์ นานิติศาสตร์ และ  
 ต้องอาศัยเครือข่ายด้านแรงงานที่มีอยู่ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เช่น เจ้าหน้าที่  
 ปกครอง เจ้าหน้าที่ตำรวจ พนักงานตรวจแรงงานจากหน่วยงานอื่น เจ้าหน้าที่จาก  
 หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานคณะกรรมการ หอการค้า สภาอุตสาหกรรม สหภาพ  
 แรงงาน คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการ เป็นต้น ซึ่งจะช่วยให้  
 ได้ข้อมูลจากหลายฝ่าย หลายหน่วยงานสามารถวิเคราะห์ปัญหาแก้ไขสถานการณ์ด้าน  
 แรงงานได้ทันต่อเหตุการณ์และพนักงานตรวจแรงงานจะต้องยึดหลักในการทำงานร่วมกัน  
 ทั้งร่วมกับองค์กรนายจ้าง องค์กรลูกจ้าง หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน จะทำให้การ  
 ประสานการทำงานประสบผลสำเร็จ พนักงานตรวจแรงงานจะต้องติดตามสถานการณ์  
 อย่างใกล้ชิดและรายงานสถานการณ์ให้ผู้บังคับบัญชาทราบตามลำดับชั้นจนกว่า  
 สถานการณ์หรือเหตุการณ์จะยุติ ลูกจ้างได้รับการช่วยเหลือดูแลคุ้มครองสิทธิประโยชน์  
 อันพึงมีพึงได้ตามกฎหมายและมีความสามารถประกอบอาชีพมีรายได้ต่อไป

ก

## คำนำ

ในการบริหารงานแรงงานของสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ซึ่งมีบทบาทภารกิจรับผิดชอบงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และงานที่เกี่ยวข้องในจังหวัด ต้องนำระเบียบ นโยบาย ข้อสั่งการมาปฏิบัติโดยเฉพาะอย่างยิ่งนโยบายสำคัญเร่งด่วนในภาวะเศรษฐกิจชะลอตัว ซึ่งมีผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจโลกและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีทั้งจากภายในและภายนอกประเทศประกอบกับเกิดวิกฤติเศรษฐกิจค่าเงินบาทแข็งตัว ปัญหาตลาดเงินและตลาดทุน ซึ่งส่งผลกระทบต่อภาคการผลิตทำให้นายจ้างเจ้าของสถานประกอบการกิจการต้องปรับลดค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ลงเพื่อให้ดำเนินธุรกิจของตนเองต่อไปได้ซึ่งอาจถึงขั้นต้องลดจำนวนลูกจ้างบางส่วนหรืออาจต้องปิดกิจการจนถึงขั้นเลิกจ้างลูกจ้าง

ผู้ขอรับการประเมินในฐานะสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด ได้นำนโยบายสำคัญเร่งด่วนเรื่องมาตรการติดตามสถานการณ์ด้านแรงงาน เพื่อเฝ้าระวังปัญหาการเลิกจ้างที่อาจจะเกิดขึ้น ได้วางแผนในการทำงานโดยยึดหลักและกรอบแนวคิดจากหลักการคุ้มครองแรงงาน หลักการแรงงานสัมพันธ์ การศึกษา ติดตามและวิเคราะห์ข้อมูล สั่งการให้พนักงานตรวจแรงงานของสำนักงานปฏิบัติงานในเชิงรุก บูรณาการกับส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน การเข้าถึงข้อมูลของนายจ้าง ลูกจ้าง สถานประกอบการกิจการต่าง ๆ ภายในจังหวัด การจัดจำแนกประเภทกิจการเพื่อจัดลำดับความสำคัญเร่งด่วน ในการเข้าไปให้ความรู้ช่วยเหลือแนะนำต่อนายจ้าง ลูกจ้าง โดยยึดหลักการมาตรการบรรเทาปัญหาการเลิกจ้างตามแนวทางของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ตลอดจนเตรียมความพร้อมเมื่อถึงขั้นที่ผู้ประกอบการต้องปิดกิจการเลิกจ้างลูกจ้าง พนักงานตรวจแรงงานจะต้องดูแลเรื่องสิทธิประโยชน์ของนายจ้าง ลูกจ้างและการนำบริการภาครัฐที่มีอยู่เข้าไปให้บริการถึงกลุ่มเป้าหมายได้ทันที

การศึกษาคณะ บริษัท บ้านไผ่ยูเนี่ยนฟูทแวร์ จำกัด ครั้งนี้ผู้ขอรับการประเมินหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจแรงงานและเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานกระทรวงแรงงานในการติดตามเฝ้าระวังเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาในภาวะสถานการณ์วิกฤติทางเศรษฐกิจที่สถานประกอบการอาจจะต้องปิดกิจการมีการเลิกจ้างลูกจ้างเพื่อให้ลูกจ้างได้รับการช่วยเหลือให้ได้รับสิทธิประโยชน์ต่อไป

นายเกษม กองกุล

ตุลาคม 2551

๖  
สารบัญ

|          | หน้า                                                  |
|----------|-------------------------------------------------------|
| บทคัดย่อ | ก                                                     |
| คำนำ     | ค                                                     |
| สารบัญ   | ง                                                     |
| บทที่ 1  | บทนำ                                                  |
|          | 1                                                     |
|          | 1. ความสำคัญของปัญหา                                  |
|          | 1                                                     |
|          | 2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา                            |
|          | 4                                                     |
|          | 3. วิธีการศึกษา                                       |
|          | 4                                                     |
|          | 4. ขอบเขตของการศึกษา                                  |
|          | 4                                                     |
|          | 5. ประเด็นการศึกษา                                    |
|          | 5                                                     |
|          | 6. ผลที่คาดว่าจะได้รับ                                |
|          | 5                                                     |
| บทที่ 2  | ข้อมูลสถานการณ์ด้านแรงงานจังหวัดขอนแก่น               |
|          | 6                                                     |
|          | 1. ข้อมูลทั่วไปจังหวัดขอนแก่น                         |
|          | 6                                                     |
|          | 2. ข้อมูลสถานประกอบการในจังหวัดขอนแก่น                |
|          | 6                                                     |
|          | 3. ข้อมูลจำแนกประเภทสถานประกอบการในจังหวัดขอนแก่น     |
|          | 7                                                     |
|          | 4. ข้อมูลสถานประกอบการส่งออกในจังหวัดขอนแก่น          |
|          | 9                                                     |
|          | 5. ข้อมูลข้อมูลสถานประกอบการที่เฝ้าระวังติดตาม        |
|          | สถานการณ์เป็นกรณีพิเศษ                                |
|          | 12                                                    |
|          | 6. ข้อมูลสถานประกอบการประเภทรองเท้า                   |
|          | 14                                                    |
| บทที่ 3  | กรอบแนวคิด ทฤษฎี ระเบียบและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง    |
|          | 19                                                    |
|          | 1. แนวคิดเรื่องการคุ้มครองแรงงานควบคู่การบริหารแรงงาน |
|          | ภายใต้ระบบแรงงานสัมพันธ์                              |
|          | 19                                                    |
|          | 2. แนวคิดและทฤษฎีด้านแรงงานสัมพันธ์                   |
|          | 24                                                    |
|          | 3. ระบบแรงงานสัมพันธ์                                 |
|          | 29                                                    |

|                   |                                                                  |           |
|-------------------|------------------------------------------------------------------|-----------|
| 4.                | แนวปฏิบัติเพื่อการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์                         | 34        |
| 4.1               | แนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย พ.ศ. 2539    |           |
| 4.2               | แนวปฏิบัติว่าด้วยการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในภาวะวิกฤติ พ.ศ. 2541 |           |
| 4.3               | แนวปฏิบัติว่าด้วยการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2548             |           |
| 4.4               | มาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการเลิกจ้าง                           |           |
| 5.                | การคุ้มครองแรงงาน                                                | 48        |
| 5.1               | แนวคิด                                                           |           |
| 5.2               | เหตุผลในการคุ้มครองแรงงาน                                        |           |
| 5.3               | วิธีการคุ้มครองแรงงาน                                            |           |
| 5.4               | พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541                             |           |
| <b>บทที่ 4</b>    | <b>บทวิเคราะห์สถานการณ์การเลิกจ้างของสถานประกอบการ</b>           | <b>55</b> |
|                   | ศึกษากรณี : บริษัทบ้านไผ่ยูเนี่ยนฟุตแวร์ จำกัด                   |           |
|                   | 1. ข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการ                                  | 55        |
|                   | 2. มาตรฐานแรงงานว่าด้วยหลักจรรยาบรรณของบริษัทในกั                | 56        |
|                   | 3. ลำดับเหตุการณ์และสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง                       | 59        |
| <b>บทที่ 5</b>    | <b>สรุป ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ</b>                            | <b>66</b> |
|                   | 1. สรุป                                                          | 66        |
|                   | 2. ปัญหาอุปสรรค                                                  | 67        |
|                   | 3. ข้อเสนอแนะ                                                    | 68        |
| <b>บรรณานุกรม</b> |                                                                  |           |
| <b>ภาคผนวก</b>    |                                                                  |           |

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความสำคัญของปัญหา

ในช่วงปี 2549 ก่อนที่รัฐบาลของพลเอกสุรยุทธ์ จุลานนท์ จะเข้ามาบริหารประเทศ สถานการณ์เศรษฐกิจการเมืองและสังคมอยู่ในภาวะต้องแก้ไขหลายด้านการบริหารจัดการ โดยเฉพาะแนวโน้มธุรกิจอุตสาหกรรม การกีดกันทางการค้า การลงทุน มีการเจรจาการค้าทั่วทุกมุมโลกของธุรกิจ เพื่อปกป้องสิทธิประโยชน์ชาติให้ได้มากที่สุด ผู้ประกอบการผลิต เพื่อการส่งออก มีการปรับปรุงปรับเปลี่ยนวิธีการ การลงทุน การจ้างงาน เปลี่ยนปรับระบบการบริหารจัดการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต การแข่งขันในตลาดโลกให้ได้

การที่บริษัทเอกชนเป็นผู้ประกอบกิจการ การผลิตและส่งออก ต้องการลดต้นทุน ลดการสูญเสียทางด้านคุณภาพและสิ่งแวดล้อมให้มากที่สุด โลกของธุรกิจเสรีคู่ค้า ลูกค้านิมีโอกาสเลือก ผู้ผลิตต้องปรับปรุงพัฒนาปรับเปลี่ยนตามเป็นพลวัต อีกด้านหนึ่งก็ย่อมมีผลกระทบ มีปัญหาต่อภาวะการณ์จ้างงาน การเลิกจ้าง สภาพการจ้าง คุณภาพชีวิตของลูกจ้างอย่างต่อเนื่อง ผลจากภาวะเศรษฐกิจชะลอตัว อันเนื่องมาจากบรรยากาศของการเมือง ความเชื่อมั่นนักลงทุนน้อย การแข็งค่าของเงินบาท ความผันผวนของราคาน้ำมัน ภาวะฟองสบู่แตกของวงการอสังหาริมทรัพย์ในต่างประเทศ ทำให้ภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ต้นทุนการประกอบการไม่สอดคล้องกับปริมาณการสั่งซื้อกับราคาขาย การแข่งขันในตลาด การค้านอกประเทศสูงขึ้น ทำให้ผู้ประกอบการที่ไม่เข้มแข็งไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น มีแนวโน้มจะไม่สามารถดำเนินการต่อไปได้ สถานประกอบการหลายแห่งอาจต้องลดกำลังการผลิตต้องปิดกิจการ ย้ายฐานการผลิต ซึ่งมีผลทำให้เกิดการเลิกจ้าง ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างในภาวะเศรษฐกิจชะลอตัวอย่างนี้ ต้องประสบกับภาวะเดือดร้อนอย่างมาก จึงเป็นภาระที่กระทรวงแรงงานจะต้องเข้าไปดูแลช่วยเหลือให้ได้รับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ อาทิ การจ่ายค่าจ้าง การจ่ายค่าชดเชย ตามกฎหมาย ต้องจัดหางานใหม่ให้ทำ รวมทั้งการฝึกทักษะ พัฒนาฝีมือหรือแนะแนวอาชีพ เพื่อให้สามารถดำรงชีพอยู่ได้

โดยภาพรวมกระทรวงแรงงาน มีภารกิจที่จะต้องดูแลชีวิตความเป็นอยู่ของผู้ใช้แรงงานประมาณ 35 ล้านคนอยู่ในระบบประมาณ 13 ล้านคน ซึ่งอยู่ในระบบประกันสังคมประมาณ 9 ล้านคนและคุ้มครองดูแลไปสู่แรงงานนอกระบบอีกประมาณ 22 ล้านคน

เป้าหมายสุดท้าย คือต้องการให้ “แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นคงในการทำงาน” บทบาทและอำนาจหน้าที่ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน คำนึงนโยบายแรงงาน ตามคำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรีต่อสภา ส่วนที่เกี่ยวข้องกับภารกิจ : จัดให้มีระบบเตือนภัยและติดตามสถานการณ์ ที่มีผลกระทบต่อการทำงาน การเลิกจ้าง อันเนื่องจาก การปรับเปลี่ยน โครงสร้างเศรษฐกิจ พร้อมทั้งจัดให้มีการจ้างงานใหม่โดยเร็ว : ให้การคุ้มครองแรงงานตามมาตรฐานแรงงานไทย ซึ่งให้ความสำคัญแก่ความปลอดภัยในการทำงาน และสวัสดิการแรงงาน พร้อมทั้งจัดระบบการคุ้มครองแรงงานแก่แรงงานนอกระบบให้ครอบคลุมมากขึ้น

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้ถือเป็นนโยบาย โดยการติดตามสถานการณ์ที่มีผลกระทบต่อการทำงาน การเลิกจ้าง และมาตรการให้การช่วยเหลือจากสถานการณ์และสถานะต่างๆ ส่งผลถึงต้นทุนของผู้ประกอบการ หลายสถานประกอบการปรับตัวในภาวะวิกฤติ โดยการปรับลดค่าใช้จ่ายในการผลิต การลดชั่วโมงการทำงานอีกทางหนึ่งให้การติดตามสถานการณ์ที่มีผลกระทบต่อการทำงาน การเลิกจ้างและเน้นมาตรการให้ความช่วยเหลือซึ่ง ได้ถูกถ่ายทอดลงไปสู่จังหวัดภูมิภาค เพื่อเตรียมข้อมูลรองรับปัญหา กำหนดการป้องกัน ตามที่มีข้อบ่งชี้ของสถานการณ์กลุ่มสถานประกอบการภายในจังหวัดที่จะเกิดขึ้น

สำหรับจังหวัดขอนแก่น ผู้ขอรับการประเมินในฐานะตำแหน่งสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดขอนแก่น มีบทบาท ภารกิจรับผิดชอบงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และงานที่เกี่ยวข้องในจังหวัด ต้องน่านโยบายข้อสั่งการมาปฏิบัติ โดยเร่งด่วน จัดตั้งคณะทีมงานแต่ละเขตพื้นที่แบ่งสถานประกอบการให้รับผิดชอบ โดยตามแผนปฏิบัติงานเดิมได้มอบหมายฝ่ายปฏิบัติการรับผิดชอบ 3 พื้นที่ คือ

(1) กลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ 1 พื้นที่รับผิดชอบ  
1. อำเภอเมือง ถนนมิตรภาพด้านทิศใต้ 2. อำเภอบ้านฝาง 3. อำเภอหนองเรือ 4. อำเภอภูเวียง  
5. อำเภอหนองนาคำ 6. อำเภอสีชมพู 7. อำเภอชุมแพ 8. อำเภอภูผาม่าน รวมสถานประกอบการรับผิดชอบ 2,263 แห่ง พนักงานตรวจแรงงาน 3 คน

(2) กลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ 2 พื้นที่รับผิดชอบ  
1. อำเภอเมือง ถนนศรีจันทร์ด้านทิศใต้ 2. อำเภอบ้านไผ่ 3. อำเภอพล 4. อำเภอหนองสองห้อง  
5. อำเภอเวียงใหญ่ 6. อำเภอเปือยน้อย 6. อำเภอม่วงน้อย 7. อำเภอบ้านแฮด 8. กิ่งอำเภอโนนศิลา  
รวมสถานประกอบการรับผิดชอบ 2,317 แห่ง พนักงานตรวจแรงงาน 3 คน



## (3) กลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ 3 พื้นที่รับผิดชอบ

1. อำเภอเมือง ถนนมิตรภาพตัดถนนศรีจันทร์ด้านทิศเหนือ 2. อำเภอน้ำพอง 3. อำเภออุบลรัตน์ 4. อำเภอกระนวน 5. อำเภอเขาสมอแขวง 6. อำเภอชนบท 7. อำเภอพระยืน 8. อำเภอัญญาศรี 9. กิ่งอำเภอชำสูง 10. กิ่งอำเภอโคกโพธิ์ชัย รวมสถานประกอบกิจการ 2,038 แห่ง พนักงานตรวจแรงงาน 4 คน (รวมนิติกร)

ทั้งนี้ พนักงานตรวจแรงงานได้รับมอบหมายให้ดำเนินการตั้งแต่จัดทำแผนศึกษาวิเคราะห์ กำกับดูแล ให้นายจ้างลูกจ้างปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน รับเรื่องร้องทุกข์ พิจารณาวินิจฉัยคำร้อง และยุติข้อร้องทุกข์ จัดทำทะเบียน และพัฒนาส่งเสริมการรวมตัวของนายจ้าง ลูกจ้าง ติดตามความเคลื่อนไหวข้อขัดแย้ง และข้อพิพาทแรงงาน ส่งเสริมพัฒนาสวัสดิการแรงงานนอกเหนือกฎหมายกำหนดการคุ้มครองดูแลแรงงานนอกระบบในกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน งานแรงงานภาคเกษตร ให้คำปรึกษา แนะนำงานในหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ตรวจแรงงาน บันทึกข้อมูล ประมวลผลการปฏิบัติงาน ประชาสัมพันธ์ ความรู้ความเข้าใจกฎหมายแรงงาน ดูแลพัฒนากำกับส่งเสริมด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปฏิบัติงานส่งเสริมและพัฒนามาตรฐานแรงงานไทย (มรท.8001-2546) ในกิจการส่งออก พิจารณาการจ่ายเงินสงเคราะห์จากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ดำเนินการเปรียบเทียบปรับและกล่าวโทษต่อพนักงานสอบสวน ดำเนินการฟ้องแก้ต่างคดีแทนลูกจ้างในศาลแรงงาน บังคับคดี ยึดอาชัตทรัพย์ ประสานงานคดี ตอบข้อหารือ ให้คำปรึกษากฎหมายแรงงานแก่บุคคลทั่วไป ตรวจสอบเอกสาร และสัญญาที่เกี่ยวข้องกับงานค้ำนายจ้างและลูกจ้าง ช่วยเหลือจังหวัดงานด้านอื่น เช่น งานยาเสพติด งานเอดส์ งานต่างดาว หรือจังหวัดจะได้มอบหมาย ทั้งหมดเป็นภารกิจที่สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด มีบทบาทในการสั่งการและกำชับให้งานเป็นไปตามวัตถุประสงค์

เมื่อมีนโยบายการติดตามสถานการณ์การเลิกจ้าง จากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นภารกิจเร่งด่วนฉุกเฉิน ตามข้อสั่งการจึงออกแนวปฏิบัติเบื้องต้นให้พนักงานตรวจแรงงานปฏิบัติรีบด่วน โดยทำการสำรวจและการรวบรวมข้อมูลและออกไปให้คำแนะนำกับผู้ประกอบการและลูกจ้าง โดยจะต้องวางมาตรการบรรเทาองรับปัญหาที่จะเกิดขึ้น มาตรการและแนวทางบรรเทาปัญหาการเลิกจ้าง และแนวปฏิบัติว่าด้วยการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในภาวะวิกฤติ พ.ศ.2541 จึงได้ถูกนำมาเป็นวิธีปฏิบัติอย่างมีระบบ

## 2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อรวบรวมข้อมูลสถานประกอบกิจการที่ส่งออกภายในจังหวัดและจะได้ติดตามวิเคราะห์ข้อมูลสถานการณ์การเลิกจ้าง
2. เพื่อเตรียมแผนป้องกันและรองรับปัญหาสถานการณ์การเลิกจ้างในจังหวัดขอนแก่น
3. เพื่อกำหนดมาตรการและแนวทางบรรเทาปัญหาการเลิกจ้างตามระบบแรงงานสัมพันธ์
4. เพื่อบูรณาการประสานงานช่วยเหลือสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องของหน่วยงานกระทรวงแรงงานในจังหวัด

## 3. วิธีการศึกษา

1. ผู้รับการประเมินได้จัดทำผลงานครั้งนี้แต่เพียงผู้เดียว ผู้ขอรับการประเมินอาศัยวิธีเก็บรวบรวมข้อมูล เอกสาร งานวิชาการ งานวิจัย คู่มือ เอกสาร กฎหมาย หนังสือสั่งการ หนังสือราชการ แนวปฏิบัตินำมาเป็นฐานความรู้ในการอ้างอิง และสรุป วิเคราะห์ หาข้อเสนอแนะ อันเป็นองค์ความรู้ต่อยอด เพื่อที่จะได้เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และกรมอื่นที่เกี่ยวข้องในกระทรวงแรงงาน

2. ผู้ขอรับการประเมิน ในฐานะหัวหน้าหน่วยงานสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดขอนแก่น ได้สั่งการให้พนักงานตรวจแรงงานใช้อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ออกตรวจสถานประกอบกิจการ กลุ่มเสี่ยง ประเภทส่งออก โดยเฉพาะสถานประกอบกิจการประเภทเสื้อผ้าและรองเท้า ให้ได้ข้อมูลเบื้องต้น เพื่อนำมาวิเคราะห์ สภาพปัญหา ต่อไป

## 4. ขอบเขตของการศึกษา

จะศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท บ้านไผ่ยูเนี่ยน ฟุทแวร์ จำกัด จังหวัดขอนแก่น ซึ่งเป็นการจ้างงานที่มีพนักงาน 682 คน เป็นโรงงานประเภทอุตสาหกรรมทำ รองเท้าส่งออก

## 5. ประเด็นการศึกษา

สืบเนื่องธุรกิจอุตสาหกรรมโรงงานอุตสาหกรรมประเภทรองเท้าถูกเฟ้าระวัง เพราะเป็นกิจการที่ส่งออกที่มีการใช้แรงงาน พนักงานจำนวนมาก โดยเฉพาะแรงงานสตรี ประเด็นน่าจะศึกษาคือ

1. แนวโน้มสถานการณ์การเลิกจ้างในกิจการประเภทโรงงานทำรองเท้า
2. ปัญหาที่เกิดขึ้นจากสภาพทำงานและสภาพการจ้างของโรงงานประเภทนี้
3. กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการดูแลสิทธิประโยชน์ต่างๆ ก่อนเกิดและหลังสภาพการณ์เลิกจ้างแล้ว
4. การให้ความช่วยเหลือเชิงบูรณาการของหน่วยงานกระทรวงแรงงานในจังหวัดขอนแก่น
5. ข้อเสนอ / และการเฟ้าระวังสถานการณ์แรงงานในอนาคต

## 6. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. มีข้อมูลการเตือนภัยด้านแรงงาน กรณีที่มีการเลิกจ้าง สามารถนำไปกำหนดมาตรการและแนวทางบรรเทาปัญหาการเลิกจ้างได้ ทันท่วงทีลดผลกระทบ เกิดความสงบสุขในสังคม
2. การกำกับดูแลบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ต่อกรณีปัญหาการเลิกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสมานฉันท์
3. เสริมสร้างความร่วมมือเชิงรุก และบูรณาการของหน่วยงานกระทรวงแรงงานในจังหวัด ได้ประสานร่วมมือเป็นหนึ่ง ช่วยเหลือเข้าถึงข้อมูล การบริการเกิดความพึงพอใจ เชื่อมั่น ศรัทธาระบบราชการมากยิ่งขึ้น
4. นำไปสู่มาตรการและแนวคิดใหม่ ๆ เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของลูกจ้าง และนายจ้าง ที่ได้รับผลกระทบปรับเปลี่ยนวิธีปฏิบัติให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพการณ์ในปัจจุบันได้

## บทที่ 2

### ข้อมูลสถานการณ์ด้านแรงงานจังหวัดขอนแก่น

#### 1. ข้อมูลทั่วไปของจังหวัดขอนแก่น

จังหวัดขอนแก่นตั้งอยู่บริเวณภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ห่างจากกรุงเทพมหานคร 450 กิโลเมตร มีพื้นที่ประมาณ 10,886 ตารางกิโลเมตร แบ่งการปกครองเป็น 26 อำเภอ มีประชากร 1,755,564 คน แบ่งเป็นชาย 869,386 คน หญิง 886,178 คน ปัจจุบันจังหวัดขอนแก่น ได้รับการพัฒนาให้เป็นเมืองศูนย์กลางของภาคตะวันออกเฉียงเหนือทางด้านเศรษฐกิจ การค้า การลงทุน การศึกษา เทคโนโลยีและการสื่อสารรวมทั้งการท่องเที่ยวที่มีความสำคัญระดับประเทศ ตลอดจนเป็นจุดศูนย์กลางของโครงการพัฒนาเศรษฐกิจเครือข่ายเชื่อมโยงจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือด้วยจังหวัดมุกดาหารถึงภาคตะวันตก เพื่อการค้า การลงทุนและการท่องเที่ยว พม่า ไทย ลาว เวียดนาม (East – West Economic Corridor) ซึ่งถือเป็นโครงการแห่งความร่วมมือระหว่างประเทศที่สำคัญในภูมิภาคอินโดจีนสู่ตลาดโลก

#### 2. ข้อมูลสถานประกอบการในจังหวัดขอนแก่น

การประกอบกิจการและการลงทุนของจังหวัดขอนแก่นมีการขยายตัวในอัตราที่สูงอย่างต่อเนื่อง และเพิ่มความสำคัญต่อเศรษฐกิจของจังหวัดมากขึ้นเป็นลำดับ ประเภทอุตสาหกรรมก็ได้เริ่มปรับเปลี่ยนจากอุตสาหกรรมเกษตร มาเป็นอุตสาหกรรมผลิตและบริการ แม้จะมีโรงงานเกิดขึ้นจำนวนมาก แต่ส่วนใหญ่เป็นอุตสาหกรรมขนาดย่อม และขนาดกลาง มีการจ้างแรงงานในท้องถิ่นสูง จังหวัดขอนแก่นมีสถานประกอบการ ทั้งขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ รวมจำนวน 6,618 แห่ง มีลูกจ้างในสถานประกอบการ 100,918 คน เป็นชาย 53,896 คน หญิง 46,686 คน เด็ก 336 คน มีสถานประกอบการแบ่งได้ดังนี้

2.1 สถานประกอบการขนาดย่อมและขนาดเล็ก (ลูกจ้าง 1–49 คน)

สถานประกอบการในจังหวัดขอนแก่นส่วนใหญ่เป็นขนาดเล็ก มีจำนวน 6,367 แห่ง หรือร้อยละ 96.20 ของสถานประกอบการทั้งหมด จำนวนลูกจ้าง 45,292 บาท หรือร้อยละ 45 ส่วนใหญ่เป็นสถานประกอบการประเภทขายส่ง/ขายปลีก ร้านอาหาร งานบริการ

## 2.2 สถานประกอบการกิจการขนาดกลาง (ลูกจ้าง 50-499 คน)

สถานประกอบการกิจการขนาดกลางในจังหวัดขอนแก่นมีจำนวน 228 แห่ง หรือร้อยละ 3.45 ของสถานประกอบการทั้งหมด มีลูกจ้าง 30,108 คน หรือร้อยละ 30 ของลูกจ้างทั้งหมด ส่วนใหญ่เป็นสถานประกอบการประเภทผลิตขนาดเล็ ก่อสร้างขนส่ง/ขายปลีกขนส่ง

## 2.3 สถานประกอบการกิจการขนาดใหญ่ (ลูกจ้าง 500 คนขึ้นไป)

สถานประกอบการกิจการขนาดใหญ่ ในจังหวัดขอนแก่นมีจำนวน 23 แห่ง หรือร้อยละ 0.35 ของสถานประกอบการทั้งหมด มีลูกจ้าง 25,523 คน หรือร้อยละ 25 ของลูกจ้างทั้งหมด ส่วนใหญ่เป็นสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมการผลิตและบริการ

## 3. ข้อมูลจำแนกประเภทสถานประกอบการในจังหวัดขอนแก่น ได้ดังนี้

### 3.1 จำนวนสถานประกอบการแยกตามอำเภอ

| ลำดับ<br>ที่ | อำเภอ                | จำนวนสถานประกอบการ<br>(แห่ง) | จำนวนลูกจ้าง (คน) |        |     |        |
|--------------|----------------------|------------------------------|-------------------|--------|-----|--------|
|              |                      |                              | ช                 | ญ      | ค   | รวม    |
| 1            | เมือง                | 3,755                        | 32,487            | 30,549 | 242 | 63,278 |
| 2            | กระนวน               | 228                          | 1,075             | 664    | 2   | 1,741  |
| 3            | กิ่งอำเภอโคกโพธิ์ชัย | 21                           | 101               | 61     | 0   | 162    |
| 4            | กิ่งอำเภอน้ำสูง      | 7                            | 81                | 55     | 0   | 136    |
| 5            | กิ่งอำเภอโนนศิลา     | 9                            | 153               | 63     | 0   | 216    |
| 6            | กิ่งอำเภอบ้านแฮด     | 36                           | 451               | 205    | 0   | 656    |
| 7            | กิ่งอำเภอหนองนาคำ    | 3                            | 5                 | 3      | 0   | 8      |
| 8            | เขาสวนกวาง           | 56                           | 215               | 155    | 2   | 372    |
| 9            | ชนบท                 | 42                           | 224               | 195    | 9   | 428    |
| 10           | ชุมแพ                | 598                          | 3,298             | 2,318  | 10  | 5626   |
| 11           | น้ำพอง               | 258                          | 5,928             | 4,173  | 14  | 10,115 |
| 12           | บ้านไผ่              | 550                          | 3,553             | 4,211  | 29  | 7,793  |
| 13           | บ้านฝาง              | 39                           | 198               | 141    | 1   | 340    |
| 14           | เปือยน้อย            | 11                           | 25                | 7      | 0   | 32     |
| 15           | พระยืน               | 32                           | 198               | 320    | 7   | 525    |
| 16           | พล                   | 323                          | 1,472             | 1,184  | 3   | 2,659  |
| 17           | ภูผาม่าน             | 26                           | 560               | 119    | 0   | 679    |

|    |             |              |               |               |            |                |
|----|-------------|--------------|---------------|---------------|------------|----------------|
| 18 | ภูเวียง     | 118          | 435           | 224           | 1          | 660            |
| 19 | มัญจาคีรี   | 90           | 464           | 277           | 9          | 750            |
| 20 | เวียงน้อย   | 31           | 86            | 37            | 0          | 123            |
| 21 | เวียงใหญ่   | 14           | 43            | 20            | 0          | 63             |
| 22 | สีชมพู      | 49           | 195           | 51            | 0          | 246            |
| 23 | หนองเรือ    | 179          | 1,263         | 1,042         | 4          | 2,309          |
| 24 | หนองสองห้อง | 92           | 333           | 281           | 3          | 617            |
| 25 | อุบลรัตน์   | 51           | 1,053         | 331           | 0          | 1,384          |
|    | <b>รวม</b>  | <b>6,618</b> | <b>53,896</b> | <b>46,686</b> | <b>336</b> | <b>100,918</b> |

ข้อมูล ณ เดือนตุลาคม 2551

### 3.2 จำนวนสถานประกอบการแยกตามขนาดจำนวนลูกจ้าง

| ลำดับที่ | ขนาดสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง | จำนวน ฅปก.(แห่ง) | จำนวนลูกจ้าง (คน) |
|----------|-------------------------------|------------------|-------------------|
| 1        | 1-4                           | 3,565            | 8,250             |
| 2        | 5-9                           | 1,466            | 9,996             |
| 3        | 10-19                         | 782              | 10,659            |
| 4        | 20-49                         | 554              | 16,387            |
| 5        | 50-99                         | 121              | 9,138             |
| 6        | 100-299                       | 92               | 15,522            |
| 7        | 300-499                       | 15               | 5,443             |
| 8        | 500-999                       | 13               | 8,931             |
| 9        | 1000 ขึ้นไป                   | 10               | 16,592            |
|          | <b>รวม</b>                    | <b>6,618</b>     | <b>100,918</b>    |

ข้อมูล ณ เดือนตุลาคม 2551

### 3.3 จำนวนสถานประกอบการแยกตามประเภทกิจการ

| ลำดับที่ | ประเภทกิจการ | จำนวน (แห่ง) | จำนวนลูกจ้าง |     |   |       |
|----------|--------------|--------------|--------------|-----|---|-------|
|          |              |              | ช            | ญ   | ค | รวม   |
| 1        | เกษตร        | 31           | 559          | 524 | 0 | 1,083 |
| 2        | ประมง        | 6            | 47           | 19  | 0 | 66    |
| 3        | เหมือง       | 25           | 957          | 200 | 1 | 1,158 |

|    |                    |              |               |               |            |                |
|----|--------------------|--------------|---------------|---------------|------------|----------------|
| 4  | การผลิต            | 900          | 19,964        | 23,919        | 147        | 44,030         |
| 5  | ไฟฟ้า, ประปา       | 76           | 2,188         | 591           | 18         | 2,797          |
| 6  | ก่อสร้าง           | 230          | 3,496         | 973           | 0          | 4,469          |
| 7  | ขายส่ง/ขายปลีก     | 3,562        | 15,067        | 9,320         | 114        | 24,501         |
| 8  | โรงแรม/ภัตตาคาร    | 378          | 2,177         | 2,567         | 19         | 4,757          |
| 9  | การขนส่ง           | 195          | 2,734         | 927           | 20         | 4,757          |
| 10 | ธนาคาร             | 355          | 2,053         | 2,306         | 0          | 4,359          |
| 11 | บริการให้เช่า      | 338          | 2,769         | 2,637         | 8          | 5,414          |
| 12 | สถานศึกษา          | 122          | 458           | 769           | 0          | 1,227          |
| 13 | สถานพยาบาล         | 91           | 267           | 670           | 1          | 938            |
| 14 | องค์กรธุรกิจอื่น ๆ | 306          | 1,135         | 1,246         | 8          | 2,389          |
| 15 | แม่บ้าน            | 3            | 25            | 24            | 0          | 49             |
|    | <b>รวม</b>         | <b>6,618</b> | <b>53,896</b> | <b>46,686</b> | <b>336</b> | <b>100,918</b> |

ข้อมูล ณ เดือนตุลาคม 2551

#### 4. ข้อมูลสถานประกอบการส่งออกในจังหวัดขอนแก่น

จังหวัดขอนแก่นมีสถานประกอบการที่ผลิตเพื่อส่งออกต่างประเทศ โดยตรง และรับจ้างผลิตให้กับผู้ประกอบการส่งออก มีข้อมูลปรากฏ พ.ศ. 2550 จำนวน 49 แห่ง ดังนี้

| ลำดับ<br>ที่ | ชื่อสถานประกอบการ                     | ประเภทกิจการ     | จำนวนลูกจ้าง(คน) |     |   |     |
|--------------|---------------------------------------|------------------|------------------|-----|---|-----|
|              |                                       |                  | ข                | ญ   | ค | รวม |
| 1            | บริษัท กรุงเทพแหอวน จำกัด             | ทออวน            | 125              | 183 | - | 308 |
| 2            | บริษัท แก่นขวัญ จำกัด                 | ผลิตสุรา         | 248              | 144 | - | 392 |
| 3            | บริษัท แก่นเจริญ จำกัด                | ผลิตแปงมัน       | 87               | 54  | - | 141 |
| 4            | บริษัท เจ แอนด์ ยู เท็กซ์ไทล์ จำกัด   | ผลิตเสื้อผ้า     | 11               | 50  | - | 61  |
| 5            | บริษัท ขอนแก่นเทนเนอร์<br>กรุ๊ป จำกัด | ผลิตของเล่นสุนัข | 56               | 80  | - | 136 |

|    |                                                  |                       |     |       |    |       |
|----|--------------------------------------------------|-----------------------|-----|-------|----|-------|
| 6  | บริษัท ขอนแก่นแหวนจำกัด<br>สำนักงานใหญ่          | ทองวน                 | 974 | 1,439 | -  | 2,413 |
| 7  | บริษัท ขอนแก่นแหวน จำกัด<br>(ศูนย์หนองเรือ)      | ทองวน                 | 278 | 606   | -  | 884   |
| 8  | บริษัท ขอนแก่นแหวน จำกัด<br>(ศูนย์บวร)           | ทองวน                 | 399 | 878   | 16 | 1,277 |
| 9  | บริษัท ขอนแก่นแหวน จำกัด<br>(ศูนย์ฟอร์จูน)       | ทองวน                 | 381 | 306   | -  | 687   |
| 10 | บริษัท กราฟท์ ฟู้ดส์<br>(ประเทศไทย) จำกัด        | ผลิตเครื่องคั้นนมสดผง | 121 | 72    | -  | 193   |
| 11 | บริษัท การ์เปท เมกเกอร์<br>(ประเทศไทย) จำกัด     | ผลิตพรม               | 285 | 350   | -  | 635   |
| 12 | บริษัท คาสเดย์ (ขอนแก่น)<br>คอร์โปเรชั่น จำกัด   | ผลิตตุ๊กตาเซรามิค     | 39  | 929   | -  | 968   |
| 13 | บริษัท เค อาร์ อุตสาหกรรม<br>พลาสติก จำกัด       | ผลิตเส้นใยพลาสติก     | 108 | 85    | -  | 193   |
| 14 | บริษัท ซี เค ซูส์(ประเทศไทย)จำกัด                | ผลิตรองเท้าหนัง       | 442 | 1,595 | -  | 2,037 |
| 15 | บริษัท ซี เค เอส รับเบอร์ จำกัด                  | ผลิตรองเท้าหนัง       | 298 | 412   | -  | 710   |
| 16 | บริษัท ซิลค์ แอฟเวนิล จำกัด                      | ผลิตผ้าไหม            | 20  | 62    | -  | 82    |
| 17 | บริษัท ซาคาตะสยามซิด จำกัด                       | ผลิตเมล็ดพันธุ์ฝัก    | 32  | 30    | -  | 62    |
| 18 | บริษัท ไททันสปอร์ตเนวส์ จำกัด                    | ตัดเย็บเสื้อผ้า       | 183 | 431   | -  | 618   |
| 19 | บริษัท ไทยเฟรชคัมบริช จำกัด                      | ผลิตเส้นใยพลาสติก     | 9   | 197   | -  | 205   |
| 20 | บริษัท ไทย-เยอรมัน โซล่า จำกัด                   | ผลิตแผ่นโซล่าเซลล์    | 49  | 81    | -  | 130   |
| 22 | บริษัท บ้านไผ่ยูนิเวนการ์เมนท์ จำกัด             | ผลิตเสื้อผ้า          | 7   | 73    | -  | 80    |
| 23 | บริษัท ขอนแก่นบริวเวอรี่ จำกัด                   | ผลิตเบียร์            | 524 | 148   | -  | 672   |
| 24 | บริษัท บ้านไผ่เฟื่องฟ้าการ์เมนท์ จำกัด           | ผลิตเสื้อผ้า          | 10  | 30    | -  | 40    |
| 25 | บริษัท เพนกวิน การ์เมนท์ จำกัด                   | ผลิตเสื้อผ้า          | 30  | 120   | -  | 150   |
| 26 | บริษัท ทีมพูนพัฒนาอุตสาหกรรม<br>จำกัด (โรงงาน 2) | ผลิตผ้าสี แผ่น ก้าน   | 284 | 368   | 4  | 652   |



|    |                                                    |                            |     |       |   |       |
|----|----------------------------------------------------|----------------------------|-----|-------|---|-------|
| 27 | บริษัท เพิ่มพูนพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด (โรงงาน 1)    | ผลิตผ้าฝ้าย แขน ก้าน       | 160 | 182   | - | 342   |
| 28 | บริษัท รวมเกษตรกร อุตสาหกรรม จำกัด                 | ผลิตน้ำตาล                 | 420 | 60    | - | 480   |
| 29 | บริษัท พานาโซนิคอิเล็กทรอนิกส์ (ขอนแก่น) จำกัด     | ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ | 188 | 1,911 | - | 2,099 |
| 30 | บริษัท ฟินิกซ์ พลัส เพเพอร์ จำกัด (มหาชน)          | ผลิตเยื่อกระดาษ            | 938 | 133   | - | 1,071 |
| 31 | บริษัท ฟูดแวร์ คอมโพเน้นท์ จำกัด (โรงงาน 1)        | ผลิตรองเท้าผ้า             | 150 | 250   | - | 400   |
| 32 | บริษัท ฟูดแวร์ คอมโพเน้นท์ จำกัด (โรงงาน 2)        | ผลิตรองเท้าผ้า             | 300 | 500   | - | 800   |
| 33 | บริษัท ฟูดแวร์ คอมโพเน้นท์ จำกัด (โรงงาน 3)        | ผลิตรองเท้าผ้า             | 160 | 519   | - | 639   |
| 34 | บริษัท แม็กริม่าอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด               | ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ | 30  | 130   | - | 160   |
| 35 | บริษัท มาสเตอร์พีช นิตติ้ง จำกัด                   | ทอเสื้อไหมพรม              | 63  | 107   | - | 170   |
| 36 | บริษัท มาสเตอร์พีช เท็กซ์ไทแอนโปรดักส์ จำกัด       | ผลิตเสื้อผ้า               | 80  | 200   | - | 280   |
| 37 | บริษัท มิกกวางไทย จำกัด                            | ผลิตชิ้นส่วนรองเท้า        | 35  | 41    | - | 76    |
| 38 | บริษัท ยูเนียนเทคฮิส จำกัด                         | ผลิตเสื้อผ้า               | 43  | 211   | - | 254   |
| 39 | ห้างหุ้นส่วนจำกัด ขงสง่า (บ้านไม้)                 | ผลิตเสื้อผ้า               | 26  | 254   | - | 280   |
| 40 | บริษัท รอดแวงที็กซ์ แลนุแฟคเจอร์ จำกัด             | ผลิตเสื้อผ้าไหมพรม         | 7   | 80    | - | 87    |
| 41 | ห้างหุ้นส่วนจำกัด โรงงานทออวน เดชาพานิช (โรงงาน 1) | ทออวน                      | 159 | 461   | - | 620   |
| 42 | ห้างหุ้นส่วนจำกัด โรงงานทออวน เดชาพานิช (โรงงาน 2) | ทออวน                      | 942 | 931   | - | 1833  |
| 43 | บริษัท วชิการ์เม้นท์ แฟคตอรี จำกัด                 | ผลิตเสื้อผ้า               | 16  | 204   | - | 220   |

|    |                                    |                     |     |       |   |       |
|----|------------------------------------|---------------------|-----|-------|---|-------|
| 44 | บริษัท อคัมอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด | ผลิตใบยาสูบ         | 397 | 737   | - | 1,134 |
| 45 | บริษัท อินฟูส แมคคัท จำกัด         | ผลิตอุปกรณ์การแพทย์ | 34  | 162   | - | 196   |
| 46 | บริษัท เอ็น เค แอพพารล จำกัด       | ผลิตเสื้อผ้า        | 620 | 1,480 | - | 2,100 |
| 47 | บริษัท เอ็น ซี แอพพารล จำกัด       | ผลิตเสื้อผ้า        | 680 | 942   | - | 1,622 |
| 48 | บริษัท เอ็น บี นิตติ้ง จำกัด       | ทอเสื้อผ้าไหมพรม    | 14  | 46    | - | 60    |
| 49 | บริษัท เตา พิลามันท์ จำกัด         | ผลิตแปรรูปพลาสติก   | 83  | 263   | - | 346   |

ข้อมูล ณ เดือนตุลาคม 2551

### 5. ข้อมูลสถานประกอบการที่เฝ้าระวัง ติดตามสถานการณ์เป็นการพิเศษ

ด้วยสถานการณ์ในภาวะวิกฤติสถานประกอบการได้รับผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจ ทำให้การดำเนินกิจการขาดสภาพคล่องทางการเงิน ไม่มีการสั่งซื้อสินค้าและบริการจากต่างประเทศ หรือการสั่งซื้อสินค้าและบริการลดลง เนื่องจากค่าเงินบาทมีมูลค่าเพิ่มขึ้นทำให้ต้นทุนในการซื้อสินค้าและบริการสูงขึ้น สถานประกอบการมีการปิดกิจการหรือเลิกจ้างลูกจ้างเป็นจำนวนมาก ซึ่งในบางครั้งสถานการณ์ดังกล่าวอาจเกิดขึ้นอย่างเร่งด่วน เจ้าหน้าที่จะต้องดำเนินการตามแนวปฏิบัติการพิจารณาวินิจฉัยคำร้องตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพื่อให้ลูกจ้างได้รับสิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

ผู้รับการประเมิน ในฐานะตำแหน่งสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดขอนแก่น จึงมีหน้าที่ต้องบริหารงานด้านแรงงาน ให้มีคำสั่งกำชับให้พนักงานตรวจแรงงานของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดขอนแก่น ซึ่งได้แบ่งเขตพื้นที่ อำเภอให้รับผิดชอบเป็น 3 กลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ มีพนักงานตรวจแรงงานรับผิดชอบประจำทั้ง 3 พื้นที่ ให้มีหน้าที่ติดตามเฝ้าระวัง สถานการณ์การจ้าง โดยเน้นในกลุ่มส่งออกที่มีการจ้างลูกจ้างจำนวนมาก และกิจการที่เห็นว่าเป็นกิจการที่เสี่ยงในการดำเนินการในภาวะสถานการณ์ที่มีการแข่งขันทุกแห่ง ในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบของแต่ละพื้นที่ ทั้งนี้ ได้เน้นสถานประกอบการ จำนวน 27 แห่ง เป็นกรณีพิเศษโดยแบ่งประเภทกิจการ ดังนี้

| ลำดับที่ | ประเภทกิจการ/ชื่อสถานประกอบกิจการ               | จำนวนลูกจ้าง (คน) |
|----------|-------------------------------------------------|-------------------|
|          | <u>ประเภทอุตสาหกรรมผลิตรองเท้า</u>              |                   |
| 1        | บริษัท ฟุตแวร์ คอมโพเน็นท์ส จำกัด สาขา 1        | 400               |
| 2        | บริษัท ฟุตแวร์ คอมโพเน็นท์ส จำกัด สาขา 2        | 800               |
| 3        | บริษัท บ้านไผ่ยูเนี่ยนฟุตแวร์ จำกัด             | 682               |
| 4        | บริษัท มิกกวางไทย จำกัด                         | 91                |
| 5        | บริษัท พลยูเนี่ยนฟุตแวร์ จำกัด                  | 589               |
| 6        | บริษัท ซี เค ชูส์ (ประเทศไทย) จำกัด             | 2,700             |
| 7        | บริษัท ซี เค เอส รับเบอร์ จำกัด                 | 700               |
|          | <u>ประเภทอุตสาหกรรมผลิตเสื้อผ้า</u>             |                   |
| 8        | บริษัท บ้านไผ่ยูเนี่ยนการ์เมนท์ จำกัด           | 80                |
| 9        | บริษัท ยูเนี่ยนเทคอิสต์ จำกัด                   | 202               |
| 10       | บริษัท บ้านไผ่เฟื่องฟ้าการ์เมนท์ จำกัด          | 40                |
| 11       | บริษัท เอ็น เค แอพพารเอล จำกัด                  | 4,200             |
| 12       | บริษัท เอ็น ซี แอพพารเอล จำกัด                  | 2,536             |
| 13       | บริษัท ไททัน สปอร์ตแวร์ จำกัด                   | 651               |
| 14       | ห้างหุ้นส่วนจำกัด ยงสง่า สาขาขอนแก่น            | 280               |
| 15       | บริษัท วายี การ์เมนท์ แฟคตอรี จำกัด             | 220               |
| 16       | บริษัท เพนกวิน การ์เมนท์ จำกัด                  | 150               |
| 17       | บริษัท รอแวลเท็กซ์ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด สาขา 5 | 50                |
| 18       | บริษัท มาสเตอร์พีช นิตติ้ง จำกัด                | 170               |
|          | <u>ประเภทอุตสาหกรรมทอฮวน</u>                    |                   |
| 19       | ห้างหุ้นส่วนจำกัด โรงงานทอฮวนเดชาพานิช โรงงาน 1 | 902               |
| 20       | ห้างหุ้นส่วนจำกัด โรงงานทอฮวนเดชาพานิช โรงงาน 2 | 2,763             |
| 21       | บริษัท ขอนแก่นแหอวน จำกัด สำนักงานใหญ่          | 637               |
| 22       | บริษัท ขอนแก่นแหอวน จำกัด สาขาศูนย์บวร          | 1,287             |
| 23       | บริษัท ขอนแก่นแหอวน จำกัด สาขาฟอร์จูน           | 687               |

|                                       |                                                         |       |
|---------------------------------------|---------------------------------------------------------|-------|
| 24                                    | บริษัท ขอนแก่นแหอวน จำกัด สาขาหนองเรือ                  | 1,200 |
| 25                                    | บริษัท กรุงเทพแหอวน จำกัด                               | 343   |
| <u>ประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์</u> |                                                         |       |
| 26                                    | บริษัท พานาโซนิคอิเล็กทรอนิกส์ เวิร์ลด์ (ขอนแก่น) จำกัด | 2,100 |
| 27                                    | บริษัท เม็กซีมาอีเล็คทรอนิกส์ จำกัด                     | 180   |

ข้อมูล ณ เดือนกรกฎาคม 2551

## 6. ข้อมูลสถานประกอบการประเภทรองเท้า<sup>1</sup>

### 6.1 อุตสาหกรรมรองเท้าในประเทศไทย

ลักษณะ โครงสร้างและสถานการณ์ของอุตสาหกรรม

อุตสาหกรรมรองเท้าเป็นอุตสาหกรรมที่กำลังเกิดขึ้นในประเทศไทยมานานแล้ว แต่อุตสาหกรรมนี้เริ่มขยายตัวอย่างรวดเร็วในช่วงปี พ.ศ. 2518 – 2528 เนื่องจากการขยายตัวของ การส่งออกรองเท้าอย่างก้าวกระโดด โดยในช่วงเวลาดังกล่าวการส่งออก รองเท้ามีอัตราการขยายตัวเฉลี่ยสูงถึงประมาณร้อยละ 32.5 ต่อปี (Wiboonchutikula 1987)

ประเภทของรองเท้า

ในประเทศไทยมักจะนิยมใช้ลักษณะการใช้งานของรองเท้าและวัสดุที่ใช้ ทำรองเท้าเป็นเกณฑ์ทั่วไปในการแบ่งประเภทของรองเท้า ซึ่งสามารถแบ่งออกได้เป็น 6 ประเภท ดังนี้

(1) รองเท้ากีฬา หมายถึง รองเท้าที่ได้รับการออกแบบมาโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อการเล่นกีฬาโดยเฉพาะ เช่น รองเท้าเทนนิส รองเท้าฟุตบอล รองเท้าวิ่ง เป็นต้น รองเท้าประเภทนี้มีคุณสมบัติเด่นคือ สามารถยืดเกาะพื้นได้ดี มีน้ำหนักเบา

<sup>1</sup> สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, สำนักงานพัฒนามาตรฐานแรงงาน, คู่มือ มาตรฐานแรงงานเพื่อการส่งออกสำหรับสถานประกอบการ, (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย: กันยายน 2540), หน้า 120-122.

และรับแรงกระแทกได้ดี ส่วนบนของรองเท้าชนิดนี้มักจะทำด้วยวัสดุประเภทโฟมอ่อน หนังแท้หรือหนังเทียม ส่วนพื้นรองเท้าโดยทั่วไปมักจะทำจากวัสดุประเภทยางที่เป็น ส่วนผสมระหว่างยางธรรมชาติกับยางสังเคราะห์และเคมีภัณฑ์บางชนิด

(2) รองเท้าหนัง คือ รองเท้าที่ส่วนบนทำด้วยหนังหรือหนังเทียม ซึ่ง รองเท้าหนังที่มีคุณภาพดีโดยทั่วไปมักจะใช้หนังคุณภาพดีทั้งส่วนบนและพื้นรองเท้า ส่วนรองเท้าหนังคุณภาพรองลงมา ส่วนบนมักจะทำด้วยหนังเทียม ส่วนพื้นรองเท้าจะเป็นยางผสม โดยปกติรองเท้าประเภทนี้จะเป็นรองเท้าที่ออกแบบตามสมัยนิยม ซึ่งมักจะ เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งรองเท้าหนังสำหรับสุภาพสตรี

(3) รองเท้ายางและรองเท้าพลาสติก หมายถึง รองเท้าที่ทำจากวัสดุประเภท พลาสติก PVC (Polyvinyl Chloride) เป็นรองเท้าอีกประเภทหนึ่งที่ได้รับคามนิยม เนื่องจากความสวยงามจากสีสันและลวดลายของรองเท้า

(4) รองเท้าแตะ สามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ประเภท ดังนี้

- รองเท้าแตะประเภทฟองน้ำ ส่วนใหญ่ใช้สำหรับสวมใส่ในบ้าน ส่วนบนของรองเท้ามักจะมี 3 หู หรือเป็นแผ่นไขว้ ทำจากยางธรรมชาติ หรือ PVC ส่วนบริเวณพื้นรองเท้ามักจะทำจากวัสดุประเภท EVA (Ethylene Vinyl Acetate) หรือ PVC ผสมกับยาง โดยทั่วไปรองเท้าประเภทนี้มักจะผลิตจากโรงงานขนาดเล็ก เพื่อสนอง ความต้องการภายในประเทศ

- รองเท้าแตะสำหรับใส่เดินชายหาด (Beach Sandal) ลักษณะจะคล้าย กับรองเท้าแตะประเภทแรกที่ได้กล่าวไปแล้ว แต่จะทำจากวัสดุที่มีคุณภาพดีกว่า ส่วนบน ของรองเท้าผลิตจากวัสดุที่เรียกว่า PU (Polyurethane) หนังเทียม หรือโฟมอ่อน ส่วนพื้น รองเท้ามักทำจากวัสดุประเภท EVA หรือยาง หรือวัสดุทั้งสองประเภทดังกล่าวผสมกัน รองเท้าชนิดนี้มักจะผลิตจากโรงงานขนาดใหญ่เพื่อการส่งออกเป็นหลัก

- รองเท้าแตะประเภทสวยงามหรือแฟชั่น คือ รองเท้าที่มีการตกแต่ง ส่วนบนด้วยหนังเทียม ผ้า ฝอย ปอ ส่วนที่เป็นพื้นรองเท้ามักจะเป็น EVA หรือ EVA ผสมยาง

(5) รองเท้าผ้าใบ แบ่งออกเป็น 2 แบบ คือ

- รองเท้าผ้าใบสำหรับนักเรียน โดยทั่วไปมักจะมีลักษณะและสีเรียบ ๆ ได้แก่ สีดำ สีขาว และสีน้ำตาล

- รองเท้าผ้าใบแฟชั่น มักจะมีหลายสี และมีลักษณะที่หลากหลายมากกว่ารองเท้าผ้าใบแบบแรก

วัสดุที่ใช้ทำส่วนบนของรองเท้าผ้าใบทั้งสองแบบคือ ผ้าใบหรือผ้าร่ม ส่วนพื้นของรองเท้ามักจะทำจากส่วนผสมของยางธรรมชาติหรือยางสังเคราะห์

(6) รองเท้าอื่น ๆ รองเท้าประเภทนี้ ได้แก่ รองเท้าเชือกสาน รองเท้าเสื่อ รองเท้าผ้า รองเท้าไม้หรือคอร์ค เป็นต้น รองเท้าประเภทนี้ส่วนมากมักนิยมใช้สำหรับการสวมใส่ภายในบ้าน

แนวคิดในการแบ่งประเภทของรองเท้านี้ในบางส่วนมีความแตกต่างจากการแบ่งประเภทของรองเท้าในการศึกษาของพินิจ (2534) ที่แบ่งรองเท้าออกเป็น 5 ประเภทหลักคือ รองเท้าผ้าใบ รองเท้ากีฬา รองเท้าแฟชั่นที่ทำจากหนังและผ้าใบ รองเท้านักเรียน และรองเท้าแตะ (พินิจ 2534)

#### โครงสร้างของอุตสาหกรรม

จากข้อมูลของกรมการค้าต่างประเทศ (2537) ทำให้ทราบว่าผู้ผลิตรองเท้าในประเทศไทยสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ประเภทตามลักษณะการผลิต ดังนี้

(ก) ผู้ผลิตตามใบอนุญาต (License) การผลิตในลักษณะนี้ผู้ผลิตในประเทศไทยจะต้องทำสัญญาที่มีอายุตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไปกับเจ้าของเครื่องหมายการค้าของบริษัทแม่ในต่างประเทศ เพื่อขออนุญาตใช้เครื่องหมายการค้าดังกล่าวในการผลิตรองเท้า ซึ่งส่วนมากจะเป็นการผลิตเพื่อส่งออก อย่างไรก็ตามผู้ผลิตรองเท้าที่ได้รับอนุญาตแล้วมีสิทธิในการเป็นตัวแทนจำหน่ายในประเทศได้ และผู้ผลิตสามารถทำการออกแบบรองเท้าได้เอง

(ข) ผู้ทำการรับจ้างหรือรับช่วงผลิตภายใต้ชื่อการค้า (Brand Name) ของผู้ว่าจ้างในต่างประเทศโดยทั่วไปลักษณะพิเศษของการผลิตรองเท้าประเภทนี้คือ ผู้ว่าจ้างจะเป็นผู้ออกแบบ และกำหนดขนาดของรองเท้า ตลอดจนการจัดหาวัตถุดิบในการผลิตให้ด้วย ส่วนใหญ่มักจะเป็นการผลิตรองเท้ากีฬาและรองเท้าผ้าใบ โดยที่ผลิตภัณฑ์ที่ผลิตได้ทั้งหมดจะถูกส่งออกไปยังประเทศของผู้ว่าจ้าง และเงื่อนไขที่สำคัญอีกประการหนึ่งก็คือ ผู้รับจ้างผลิตจะไม่มีสิทธิในการจำหน่ายรองเท้าที่ตนผลิตได้ภายในประเทศ

(ก) ผู้ผลิตภายใต้เครื่องหมายการค้าของตนเอง การผลิตในลักษณะนี้ โดยมากทั่วไป ผู้ผลิตจะเป็นผู้ออกแบบผลิตภัณฑ์เอง และมักจะเป็นการผลิตเพื่อตอบสนองความต้องการใช้ภายในประเทศเป็นหลัก

6.2 ข้อมูลสถานประกอบการประเภทผลิตรองเท้าในจังหวัดขอนแก่น จากข้อมูลที่ปรากฏและผู้รับการประเมินได้ส่งกรให้พนักงานตรวจแรงงานซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติได้เข้าไปให้คำแนะนำและเฝ้า ระวังสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมผลิตรองเท้า และชิ้นส่วนของรองเท้า จำนวน 7 แห่ง ดังนี้

(1) บริษัท ฟุตแวร์ คอมโพนีนทส์ จำกัด สาขา 1 ตั้งอยู่เลขที่ 2 หมู่ 13 ตำบล พระลับ อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น มีลูกจ้างจำนวน 400 คน ผลิตหน้าผ้ารองเท้าให้กับไนกี้

(2) บริษัท ฟุตแวร์ คอมโพนีนทส์ จำกัด สาขา 2 ตั้งอยู่เลขที่ 2/10 หมู่ 6 ตำบล ในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น มีลูกจ้างจำนวน 800 คน ผลิตหน้าผ้ารองเท้าให้กับไนกี้

(3) บริษัท บ้านไผ่ยูนิเวนฟุตแวร์ จำกัด ตั้งอยู่เลขที่ 151 หมู่ 1 ตำบล บ้านไผ่ อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น อยู่ภายในศูนย์มีชัย มีลูกจ้าง 682 คน ผลิตหน้าผ้ารองเท้าให้กับไนกี้ ให้กับบริษัทในเครือสหยูนิเวน

(4) บริษัท มิกกวางไทย จำกัด ตั้งอยู่เลขที่ 68 หมู่ 10 ตำบลบ้านแฮด อำเภอบ้านแฮด จังหวัดขอนแก่น มีลูกจ้างจำนวน 91 คน ผลิตชิ้นส่วนรองเท้า (โลโก้ไนกี้สำหรับคิดรองเท้า)

(5) บริษัท พลยูนิเวนฟุตแวร์ จำกัด ตั้งอยู่เลขที่ 149 หมู่ 2 ถนนทางหลวงหมายเลข 207 ตำบลเมืองพล อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น มีลูกจ้างจำนวน 589 คน ผลิตพื้นรองเท้า ให้กับบริษัทในเครือสหยูนิเวน

(6) บริษัท ซี เค ชูส์ (ประเทศไทย) จำกัด ตั้งอยู่เลขที่ 499 หมู่ 7 ตำบลบ้านทุ่ม อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น มีลูกจ้างจำนวน 2,700 คน ผลิตรองเท้าให้กับลูกค้าหลายรายหลายชื่อ

(7) บริษัท ซี เค เอส รับเบอร์ จำกัด ตั้งอยู่เลขที่ 499 หมู่ 7 ตำบลบ้านทุ่ม อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น มีลูกจ้าง 700 คน ผลิตพื้นรองเท้าให้กับ บริษัท ซี เค ชูส์ (ประเทศไทย) จำกัด

จากข้อมูลเกี่ยวกับสถานประกอบการในจังหวัดขอนแก่น ซึ่งอยู่ในเขตพื้นที่อำนาจการรับผิดชอบของผู้รับการประเมิน ที่ต้องมีการวางแผนในการตรวจแรงงานของพนักงานตรวจแรงงาน จะต้องกำหนดแผนตรวจปกติไว้เป็นภารกิจประจำปี มีเป้าหมายจำนวนสถานประกอบการที่จะต้องตรวจแรงงาน เพื่อติดตามแนะนำให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้อง ทั้งนี้ได้ใช้หลักการเข้าไปตรวจในสถานประกอบการ GO TO SEE (GS) และใช้หลักการตรวจแรงงานแบบ REPOST SYSTEM (RS) การตรวจแบบรายงาน คือ การส่งแบบตรวจให้สถานประกอบการเป็นผู้กรอรายละเอียดเป็นการรับรองตนเองในการปฏิบัติว่าได้ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายแรงงานอื่นที่เกี่ยวข้องอย่างไร

และตามที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้มีข้อสั่งการให้ทุกจังหวัดติดตามสถานการณ์เลิกจ้างแรงงานในสถานประกอบการ ซึ่งมีผลกระทบจากภาวะสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ ราคาน้ำมันเชื้อเพลิงที่มีความผันผวน เงินบาทแข็งค่า การเพิ่มขึ้นของต้นทุนการผลิต การขนส่ง การบริการ รวมถึงสถานการณ์ทางการเมือง ล้วนส่งผลกระทบต่อการค้าเงินธุรกิจของผู้ประกอบการที่ต้องปรับตัวในภาวะวิกฤต อันอาจส่งผลกระทบต่อผู้ใช้แรงงาน ผู้ขอรับการประเมินในฐานะตำแหน่งสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จึงได้สั่งการให้พนักงานตรวจแรงงาน จัดทำแผนและรวบรวมข้อมูลสถานประกอบการที่ส่งออก และกิจการที่คาดว่าจะอยู่ในภาวะเสี่ยงกับภาวะเศรษฐกิจในขณะนั้น ได้จัดตั้งทีมงานพนักงานตรวจแรงงาน และเชิญหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานร่วมออกตรวจเยี่ยมสถานประกอบการเป้าหมาย ซึ่งเป็นแผนตรวจแรงงานเป็นกรณีพิเศษ เพื่อให้คำแนะนำช่วยเหลือนายจ้าง ลูกจ้าง และผู้ขอรับการประเมินได้นำกรณีศึกษา เหตุการณ์ของบริษัท บ้านไผ่ยูนิเวนฟูทแวร์ จำกัดมาจัดทำเป็นผลงานทางวิชาการ เพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจแรงงาน และเจ้าหน้าที่สังกัดหน่วยงานกระทรวงแรงงาน ได้ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานในหน้าที่ต่อไป



### บทที่ 3

## กรอบแนวคิด กฎหมาย ระเบียบแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง บทบาทของสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานต่อการแก้ไข  
ปัญหาสถานการณ์การเลิกจ้าง : กรณีศึกษาบริษัท บ้านไผ่ยูนิเวนฟูทแวร์ จำกัด จังหวัด  
ขอนแก่น ผู้รับการประเมินได้ทำการศึกษาแนวคิด/ทฤษฎี กฎหมาย ระเบียบแนวปฏิบัติ  
ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาประยุกต์ ปรับใช้ในการเจรจากับฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง บุคคลที่เกี่ยวข้อง  
เพื่อบรรเทาและแก้ไขปัญหาการเลิกจ้าง โดยการเฝ้าสังเกตการณ์ ตั้งแต่มีสถานการณ์การ  
แข็งค่าของเงินบาท ได้ประเมินสถานการณ์แบ่ง คัดกรองกิจการที่คาดว่าจะอาจจะมี  
ผลกระทบ แล้วแบ่งความรุนแรงโดยให้พนักงานตรวจแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและ  
คุ้มครองแรงงานจังหวัดขอนแก่นหาข้อมูลของสถานประกอบกิจการที่ผู้รับการ  
ประเมินคัดกรองไว้ และรายงานก่อนจะเกิดปัญหา ฉะนั้นเมื่อเริ่มมีการคาดการณ์ที่มี  
ความเป็นไปได้ ผู้รับการประเมินเข้าไปเจรจารับฟังความเห็นจากทั้งสองทาง และ  
วางแผนในแต่ละขั้นตอนที่จะเข้าไปช่วยเหลือ บรรเทาความรุนแรง ประสานหน่วยราชการ  
ที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะในสังกัดกระทรวงแรงงาน กระทรวงอุตสาหกรรม ฯลฯ แล้ว  
รายงานผู้ว่าราชการจังหวัดขอนแก่น รองผู้ว่าราชการจังหวัดในสายงาน รวมทั้งระดับกรม  
กระทรวง รัฐมนตรี ให้รับทราบ ทุกขั้นตอน เรื่องดังกล่าวสามารถให้การช่วยเหลือ  
ลูกจ้างให้ได้มีงานทำต่อเนื่อง ได้รับค่าชดเชยตามกฎหมาย ได้รับการบริการจัดหางานให้ใหม่  
มีเงินนำไปประกอบอาชีพอิสระตามความต้องการโดยไม่ต้องใช้อำนาจทางกฎหมายเข้าไป  
บังคับ ทั้งนี้ที่เป็นไปได้ตามที่กล่าวข้างต้น ได้นำแนวคิด/ทฤษฎี กฎหมาย ระเบียบ  
แนวปฏิบัติ และประสบการณ์ของผู้รับการประเมินเข้ามารวบรวมใช้ทุกวิถีทางพอสรุปได้ คือ

#### 1. แนวคิดเรื่องการคุ้มครองแรงงานควบคู่การบริหารแรงงานภายใต้ระบบแรงงาน สัมพันธ์

กรณีศึกษาของผู้รับการประเมิน นี้ เป็นการบรรเทาแก้ไขปัญหาการเลิกจ้าง  
ของโรงงานบ้านไผ่ยูนิเวนฟูทแวร์ จังหวัดขอนแก่น ที่เกิดจากการเข้าไปให้คำปรึกษาดังแต่  
แรกเริ่ม ตั้งแต่การเฝ้าระวังสังเกตการณ์มาตั้งแต่ต้น ที่ยังไม่มีผลกระทบ แต่เฝ้าระวัง  
เนื่องจากการปรับเปลี่ยนแปลงของภาวะเศรษฐกิจทั่วประเทศ โดยเฉพาะค่าของเงินบาท

ที่แข็งตัวขึ้น อันมีผลกระทบต่อการขายสินค้าและกระทบต่อภาคธุรกิจส่งออก เพราะคำสั่งซื้อหรือข้อตกลงในสัญญาซื้อขายระหว่างประเทศไทยกับต่างประเทศ จะตกลงกันในราคาเงินดอลลาร์ขึ้นแล้ว เดิมเคยแลกเปลี่ยนเงินบาทได้ในราคา 4,000-5,000 บาท แต่เมื่อค่าเงินบาทแข็งตัวแลกเปลี่ยนได้เพียง 3,000-3,500 บาท/จีน จะเห็นว่าการขายสินค้าจะได้เงินลดลง 500-1,500 บาท ในการที่ต้นทุนการผลิตยังอยู่ที่เดิม เพราะวัตถุดิบส่วนใหญ่ใช้ในประเทศ กำไรขอมลดลงหรือขาดทุน ต่อเมื่อมีการปรับราคาสินค้า คำสั่งซื้อยิ่งลดลงเพราะมีคู่แข่งทางการค้า เช่น จีน เวียดนาม พม่า เป็นต้น สามารถผลิตสินค้าจากประเทศไทยที่มีราคาแพงกว่า ไปซื้อจากประเทศผู้ผลิตคู่แข่ง สถานประกอบการกิจการในประเทศไทย เมื่อไม่มีคำสั่งซื้อจึงปิดตัวลง เลิกจ้างลูกจ้าง และย้ายฐานการผลิตไปผลิตในจีน เวียดนาม พม่า

การแก้ไข กรณี โรงงานบ้านไผ่ยูเนี่ยนฟูคแวร์ จึงต้องผนวกกันระหว่างแนวคิด การคุ้มครองแรงงาน ควบคู่ไปกับการบริหารแรงงานภายใต้ระบบแรงงานสัมพันธ์ และมีพื้นฐานจากการให้คำปรึกษาเป็นหลัก ดังนี้

### 1.1 การแรงงานสัมพันธ์

กรณีศึกษาเป็นกรณีการแก้ไขปัญหาดังแต่ก่อนที่จะเกิดปัญหาที่จะต้องภาวะผูกพัน หรือต้องใช้มาตรการทางกฎหมายเข้าไปสนับสนุนจนถึงขั้นปิดกิจการและเลิกจ้างลูกจ้าง ฉะนั้นผู้ขอรับการประเมินจึงได้ใช้ทุกวิถีทางเพื่อลดปัญหา สร้างความสำเร็จระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง รวมถึงบุคคลรอบข้างที่อาจเป็นแรงงานผลักดันที่คาดเดาได้ยากว่าจะเกิดผลในที่ดีหรือไม่คืออย่างไรต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ฉะนั้นแนวคิดด้านแรงงานสัมพันธ์ และยุทธวิธีในการให้คำปรึกษา ผู้ขอรับการประเมินจึงให้ความสำคัญเป็นลำดับแรก เพราะต้องถือว่าเป็นยุทธวิธีที่ทำให้กรณีดังกล่าว ประสบผลทำให้นายจ้าง ลูกจ้าง ผู้เกี่ยวข้องเกิดความพอใจสูงสุดทั้งหมด ได้รับประโยชน์ WIN-WIN ด้วยกัน ไม่มีปัญหาค้างคา ซึ่งค่อนข้างเกิดขึ้นยากในภาวะปัจจุบัน

มีผู้ให้ความหมายของคำว่า แรงงานสัมพันธ์ไว้หลายความหมาย แต่ที่ผู้ขอรับการประเมินขอนำมากล่าวถึง จะกล่าวเฉพาะผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในวงการแรงงาน เช่น

เกษมสันต์ วิลาวรรณ กล่าวไว้ว่า แรงงานสัมพันธ์ หมายถึง ความเกี่ยวข้องและการปฏิบัติต่อกันระหว่างบุคคลสองฝ่ายคือฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งจะมีผลกระทบต่อ

กระบวนการบริหาร กระบวนการผลิต และธุรกิจของนายจ้าง มีผลต่อการทำงาน และความเป็นอยู่ของลูกจ้าง รวมทั้งสภาวะทางเศรษฐกิจสังคม และความมั่นคงของประเทศชาติ

คณะกรรมการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ กระทรวงมหาดไทย แรงงานสัมพันธ์ หมายถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและการจ้างแรงงาน ซึ่งได้แก่ นายจ้าง และลูกจ้าง โดยแต่ละฝ่ายอาจมีองค์กรตัวแทนของตนเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย

งานง สมประสงค์ กล่าวว่า การแรงงานสัมพันธ์ คือ ความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายนายจ้างกับลูกจ้างในการทำงานร่วมกัน โดยต่างฝ่ายต่างเข้าใจในสิทธิในหน้าที่ และผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างว่ามีความเป็นธรรมแล้ว

นิคม จันทรวินทร กล่าวว่า การแรงงานสัมพันธ์ หมายถึงสภาพ หรือภาวะของการติดต่อในสถานประกอบการระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ความสัมพันธ์ที่ลูกจ้างมีต่อหัวหน้างาน ผู้บังคับบัญชา หรือฝ่ายจัดการ ตลอดจนปัญหาข้อขัดแย้ง และกรณีพิพาทแรงงาน ซึ่งเกิดขึ้นระหว่างนายจ้าง และลูกจ้าง

ดังนั้น การแรงงานสัมพันธ์ในความเห็นของผู้รับการประเมิน หมายถึงสภาพของความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายลูกจ้าง และฝ่ายนายจ้างในการอยู่ร่วมกัน

## 1.2 การพัฒนาเรื่องแรงงานสัมพันธ์

### (1) ในต่างประเทศ

ช่วงคริสต์ศตวรรษที่ 16-17 เกิดการจ้างแรงงานในยุโรป ผลิตสินค้าเพื่อขายแทนการผลิตเพื่อเลี้ยงตัวเอง เกิดการจ้างในภาคเกษตรกรรม โดยนายจ้างเป็นผู้มีอำนาจในการกำหนดอัตราค่าจ้าง และสภาพการจ้าง ต่อมาในปี พ.ศ. 2303 เกิดการปฏิวัติอุตสาหกรรมในประเทศอังกฤษ เกิดระบบโรงงานอุตสาหกรรมนำเครื่องจักรกลมาช่วยในการผลิต แต่ยังคงรูปแบบการใช้คนจำนวนมากเกิดชนชั้นกรรมมาชีพ (Industrial Molietanial) ค่าจ้างและสภาพการทำงานยังถูกกำหนดโดยนายจ้าง ซึ่งค่อนข้างเอารัดเอาเปรียบให้ค่าจ้างต่ำกว่าชั่วโมงทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เหมาะสม การรวมกลุ่มของแรงงานชื่อเรียกร่องสิทธิถูกมองว่าเป็นอาชญากรรม แต่ภายหลังช่วงปลายคริสต์ศตวรรษที่ 19 เกิดแนวคิดที่จะบริหารแรงงาน โดยมุ่งให้นายจ้าง ลูกจ้างมีความสนิทสนมใกล้ชิดกัน

คริสต์ศตวรรษที่ 20 เริ่มมีการเปลี่ยนแปลงการเพิ่มผลผลิต โดยการนำเอาหลักวิชาเข้ามาช่วย โดยมีเทเลอร์ (F.M Taylor) และกิมแอร์ต (Gibent) ชาวอเมริกันเป็นผู้นำเสนอ “วิธีการผลิตแบบใช้หลักวิทยาศาสตร์” เป็นการปรับปรุงกรรมวิธีในการผลิตด้วยการทดลอง และปรับปรุงการบริหารแรงงาน โรเบิร์ต โอเวน (Robewt Owen) เน้นเจ้าของโรงงานทอผ้าชาวสกอตแลนด์ ผู้จุดประกายการให้ความสำคัญกับแรงงานปรับปรุงสภาพความเป็นอยู่ของพนักงานให้ดีขึ้น ทั้งนี้ เพราะเขาได้รับอิทธิพลแนวความคิดจากคาร์ล มาร์กซ (Carl Marx) “เมื่อเจ้าของโรงงานเอาใจใส่รักษาเครื่องจักร เครื่องมือให้สะอาดหมดจลและถอยหยอดน้ำมันให้เครื่องจักรเหล่านี้เดินเป็นระเบียบเรียบร้อยอยู่เสมอ ก็ไอ้เงินเล่า เจ้าของโรงงานจะไม่เอาใจใส่กับเครื่องจักรที่มีชีวิต คือ คนงานเพื่อให้สามารถทำงานให้ได้ผลอย่างเต็มที่ และไม่สึกหรอ หรือยุบสลายเสียก่อนที่จะถึงกำหนดที่สมควร” โอเวนเป็นนายจ้างคนแรกที่ลดจำนวนชั่วโมงการทำงานลงจากเดิม วันละ 17 ชั่วโมง เหลือเพียง 10 ชั่วโมง ฉะนั้นในช่วงคริสต์ศตวรรษที่ 20 จึงเป็นช่วงที่หลาย ๆ ประเทศโดยเฉพาะผู้นำลงการด้านอุตสาหกรรม เช่น อังกฤษ เยอรมัน สหรัฐอเมริกาสนใจด้านแรงงานสัมพันธ์มากขึ้น มีการจัดตั้งคณะกรรมการเพื่อศึกษาสภาพการทำงาน นายจ้างเริ่มยอมรับว่าการบริหารงานบุคคลเป็นสิ่งที่จำเป็นในสถานประกอบการ การบริหารบุคคลแบบพ่อปกครองลูก (Paternalism) ทำให้คนงานรักใคร่ และมีความรู้สึกที่ดี ต่อ นายจ้างต่อมาปี พ.ศ. 2457 เกิดเศรษฐกิจตกต่ำ ขายผลผลิตไม่ได้ ธุรกิจจำนวนมากล้มละลาย การบริหารแบบพ่อปกครองลูกก็หมดสิ้นตามไปด้วย เริ่มมีแนวคิดใหม่ในการบริหารบุคคล และแรงงานสัมพันธ์ เช่น การคัดเลือกคนเข้าทำงานให้ตรงกับความสามารถ การแก้ไขข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้าง และลูกจ้าง เป็นต้น และในช่วงหลังเศรษฐกิจตกต่ำ ลูกจ้างเริ่มมีการรวมตัวกันจัดตั้งสหภาพแรงงานขึ้นมา เพื่อเจรจาต่อรองสภาพการจ้างกับนายจ้าง ซึ่งในระยะแรกมักจะอยู่ในรูปทวิภาคี คือ นายจ้างกับลูกจ้างเท่านั้น แต่ปรากฏว่าองค์กรของคนทั้ง 2 กลุ่มก่อนข้างเข้มแข็งมีการเจรจากันยืดเยื้อ เพราะคำนึงถึงประโยชน์ของฝ่ายคนมาก จนบางครั้งเกิดผลกระทบต่อสังคมส่วนรวม ทำให้รัฐต้องเข้ามาเป็นฝ่ายที่ 3 กลายเป็นระบบไตรภาคี เพื่อจัดการให้เกิดความสงบสุขในอุตสาหกรรม

## (2) ในประเทศไทย

ประเทศไทยเป็นประเทศที่มีวัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณีที่สืบต่อเนื่องมายาวนาน ส่งผลให้เกิดรูปแบบเฉพาะตัวในด้านที่เกี่ยวกับแรงงานสัมพันธ์ ดังนี้ คือ

(1) อัตราการรวมตัวของแรงงานเพื่อจัดตั้งสหภาพแรงงานมีอัตราต่ำมาก โดยมีอัตรารวมตัวกันสูงสุดในปี พ.ศ. 2533 เพียง 1.06 % ของกำลังแรงงานทั้งหมด ทั้งนี้เป็นเพราะแรงงานไทยยังมีค่านิยม และความเชื่อในระบอบเจ้าขุนมูลนายที่ยอมรับว่าเป็นนายที่มีอำนาจเหนือกว่าและสามารถที่จะกำหนดกฎเกณฑ์สภาพของบ่าวใหม่ (ลูกน้อง) ได้ทำให้แรงงานจะไม่รวมตัวกันหากไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบมาก

(2) องค์กรของแรงงานไม่มีความมั่นคงเข้มแข็งในการรวมตัวกัน ตัวอย่างเช่น ปัจจุบันมีสหภาพแรงงานจำนวนมาก บางยุคสมัยมีการแยกกันระหว่างองค์กรของแรงงานในภาครัฐวิสาหกิจกับเอกชน ซึ่งปรากฏการณ์นี้อธิบายได้ว่าเกิดจากแรงงานขาดพื้นฐานการศึกษาที่ดีไม่เข้าใจถึงอุดมการณ์สูงสุดร่วมกัน ต่างฝ่ายต่างมีความคิด วิธีการของตน จึงไม่สามารถร่วมงานกันได้

(3) ระบบการปรึกษาหารือร่วมที่พยายามนำมาใช้ในเมืองไทย ส่วนใหญ่แล้วไม่ได้ผลเนื่องจากต่างฝ่าย (นายจ้าง-ลูกจ้าง) ต่างไม่จริงจังในการปรึกษาหารือร่วม เนื่องจากมีจุดยืนที่ต่างกันมาก สถานประกอบการมุ่งผลกำไรสูงสุด โดยเฉพาะในภาวะปัจจุบันเรื่องการลดต้นทุนมีความสำคัญมาก ส่วนฝ่ายลูกจ้างจะมุ่งประโยชน์ในรูปของค่าจ้างและสวัสดิการเป็นหลัก โดยไม่พิจารณาถึงสถานภาพของสถานประกอบการ ความสามารถหรือทักษะการทำงานของตนเองว่าเหมาะสมที่จะได้รับค่าจ้างในระดับที่สูงขึ้นหรือไม่

(4) ระบบไตรภาคีเป็นระบบที่ดำเนินการได้ผลดีที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับ การปฏิบัติทางแรงงานสัมพันธ์รูปแบบอื่น ๆ เนื่องจากในสังคมไทยนายจ้าง-ลูกจ้าง ให้ความเชื่อถือกับรัฐมาก และรัฐบาลที่มาจากนักการเมืองมักพยายามแสดงตนเข้าช่วยจัดการปัญหาแรงงาน เพื่อสร้างความศรัทธามุ่งหวังใช้เป็นฐานเสียงทางการเมืองต่อไป

(5) ขบวนการแรงงานไม่เป็นที่ยอมรับในสังคมไทย คนทั่วไปมองขบวนการแรงงานว่าเป็นกลุ่มก่อความสร้างปัญหา ดังนั้นประชาชนทั่วไป สถานประกอบการ และรัฐจึงไม่ค่อยสนับสนุนการดำเนินการขององค์กรแรงงาน ทำให้องค์กรแรงงานต้องหันไปพึ่งพิงทุน และความช่วยเหลือจากต่างประเทศเป็นหลัก ซึ่งทำให้มี โอกาสน้อยที่นายจ้าง-ลูกจ้างไทยจะได้ร่วมมือกันเพื่อให้มีทัศนคติที่ดีต่อกัน หรือช่วยเหลือกัน

## 2. แนวคิดและทฤษฎีด้านแรงงานสัมพันธ์

### 2.1 องค์ความรู้แรงงานสัมพันธ์

ทฤษฎีแรงงานสัมพันธ์ได้แสดงถึงการพัฒนาองค์ความรู้ ในเรื่องการจัดการความขัดแย้งด้านแรงงาน โดยตรงและมีมาอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ การจะพัฒนา งานส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์อย่างไรจำเป็นต้องพิจารณาจากตัวแปรต่าง ๆ และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่มีการกล่าวถึงในทฤษฎีด้านแรงงานสัมพันธ์โดยในอดีตจนถึงปัจจุบันมี 5 ทฤษฎีสำคัญของการแรงงานสัมพันธ์ในระดับสากลองค์ความรู้ด้านแรงงานสัมพันธ์ ถือเป็นองค์ความรู้หลัก สำคัญโดยสังเขปของทฤษฎีเหล่านี้ สรุปพอสังเขปดังนี้คือ

#### (1) ทฤษฎีระบบแรงงานสัมพันธ์ของ John.T.Dunlop (1958)

ทฤษฎีนี้เน้นการอธิบายแรงงานสัมพันธ์ในฐานะระบบย่อยของสังคม ที่เกิดขึ้นจากความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้ : ระบบการเมือง และระบบเศรษฐกิจของประเทศ เป้าหมายของระบบแรงงานสัมพันธ์ ตัวกระทำทางแรงงานสัมพันธ์(ตัวแปรย่อยที่นี้หมายถึงรัฐ และหน่วยงานของรัฐ นายจ้าง และองค์การของนายจ้าง ลูกจ้างและองค์การของลูกจ้าง) กฎเกณฑ์ (ตัวแปรย่อยในที่นี้หมายถึงกฎเกณฑ์เชิงสาระ และกฎเกณฑ์เชิงกระบวนการ) สภาพแวดล้อม (ตัวแปรย่อย คือ เทคโนโลยี ความกดดัน ด้านการตลาด) ความหลากหลายของแรงงานสัมพันธ์ (ณ ระดับสถานประกอบการ กิจกรรมอุตสาหกรรม/ สาขาการผลิตและพื้นที่ และระดับชาติ) อุดมการณ์ร่วมของการแรงงานสัมพันธ์ การบริหารงานแบบมีอาชีพอำนาจในสังคมและตำแหน่งของอำนาจ ระดับการพัฒนาเศรษฐกิจและการเมือง ชนชั้นนำทางเศรษฐกิจยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจ บทบาทองค์การระหว่างประเทศ และอิทธิพลของระบบคอมพิวเตอร์

#### (2) ทฤษฎีพหุนิยมของการแรงงานสัมพันธ์ของสำนัก Oxford School

(Allan Flanders,1970)

ทฤษฎีนี้ได้นำเอาทฤษฎีพหุนิยมทางการเมือง มาอธิบายแรงงานสัมพันธ์ โดยรับเอาแนวความคิดส่วนใหญ่มาจากทฤษฎีระบบแต่เน้นการวิเคราะห์ทางกรรมกร อธิบายเชิงขบวนการ และสถาบันของระบบย่อยต่าง ๆ เช่น การเจรจาต่อรองร่วม การปรึกษาหารือร่วม สภาพแรงงาน ให้ความสัมพันธ์ในการเชื่อมโยงการแรงงานสัมพันธ์

3 ระดับ คือ ระดับสถานประกอบการกิจการระดับกลาง (อุตสาหกรรม / สาขาการผลิตและพื้นที่) และระดับชาติ และความเป็นกลางของรัฐในระดับแรงงานสัมพันธ์ เป็นต้น

**(3) ทฤษฎีมาร์กซิสต์ของการแรงงานสัมพันธ์ (Richard Hyman, 1975)**

ทฤษฎีนี้เป็นทฤษฎีคู่แข่งของทฤษฎีระบบ และทฤษฎีทุนนิยม เน้นการอธิบายวิพากษ์ทฤษฎีระบบและการอธิบายแรงงานสัมพันธ์ในรูปของสถาบันว่า เป็นการควบคุมแรงงานไว้ภายใต้ขบวนการแรงงาน (labour control over laour process) และปฏิเสธการอธิบายแรงงานสัมพันธ์ในเชิงสถาบัน เน้นการกระทำรวมหมู่ (collective action) สนับสนุนความขัดแย้งอย่างเป็นอิสระและเปิดกว้าง (Free Conflict/ Open Conflict)

**(4) ทฤษฎีบรรษัทนิยม**

ทฤษฎีนี้เป็นทฤษฎีที่เป็นปฏิภาคของทฤษฎีทุนนิยม และแนวความคิดการแรงงานสัมพันธ์โดยปฏิเสธความเป็นกลางของรัฐ แต่แสดงถึงความร่วมมือของรัฐกับกลุ่มอำนาจบางกลุ่มในการมีอำนาจรัฐ ซึ่งในกรณีแรงงานสัมพันธ์ก็จะเป็นความร่วมมือระหว่างรัฐกับนายจ้าง หรือรัฐกับลูกจ้าง

**(5) ทฤษฎีทางเลือกทางยุทธศาสตร์ของการแรงงานสัมพันธ์**

ทฤษฎีนี้รับเอาความคิดและตัวแปรส่วนใหญ่ของทฤษฎีระบบ แต่มีการอธิบายค้นแปร ไปจากทฤษฎีระบบโดยปฏิเสธเรื่องอุดมการณ์ร่วม การค้นแปร การอธิบายเรื่องความกดดันด้านการตลาด ไปเป็นยุทธศาสตร์ธุรกิจที่ส่งผลต่อยุทธศาสตร์การบริหารงานบุคคลและยุทธศาสตร์แรงงานสัมพันธ์ที่ให้คุณค่าแก่การบริหารแรงงานระดับประจำวันในระดับข้างล่าง เน้นให้ความสำคัญแก่นโยบายการบริหารงานบุคคลและการเจรจาต่อรองร่วม ณ ระดับกลาง แต่ปฏิเสธบทบาทแรงงานสัมพันธ์ระดับชาติ

แนวคิดเรื่องแรงงานสัมพันธ์ยังมีทฤษฎีหรือแนวความคิดอื่น ๆ อีกที่มิได้กล่าวถึงเนื่องจากเป็นทฤษฎีที่มักแตกออกมาจากทฤษฎีหลัก หรืออาจจะเสนอเนื้อหาที่เป็นประเด็นปลีกย่อย เจริญแนวความคิดเสริมหรือเป็นแนวความคิดระดับหลักการปฏิบัติ แต่ยังไม่สามารถพัฒนาความเป็นนามธรรมและผ่านการพิสูจน์เชิงประจักษ์เพื่อสนับสนุนให้เป็นกฎในระดับทฤษฎีได้ แม้ว่าเกิดขึ้นในยุคสมัยที่ใกล้เคียงกันก็ตามจากการสังเคราะห์องค์ความรู้ทั้งหมดอาจกล่าวได้ว่า ทฤษฎีทั้งห้าเป็นทฤษฎีแม่บททางแรงงานสัมพันธ์ ที่ได้ช่วยให้นักวิชาการ ในระยะหลัง ๆ ตั้งแต่กลางคริสต์ทศวรรษที่ 1980 เป็นต้นมา ได้มี

การนำตัวแปรและแนวความคิดในบางทฤษฎีหรือจากหลายทฤษฎีเหล่านั้นมาศึกษาอย่างกว้างขวาง และมีการบูรณาการร่วมกับทฤษฎีทางสังคมศาสตร์อื่น ๆ เช่น ทฤษฎีความขัดแย้ง ทฤษฎีการเคลื่อนไหวทางสังคม หรือทฤษฎีอื่น ๆ ในสำนักคิดทางสังคมวิทยา และทฤษฎีองค์การ มีความพยายามในการนำไปอธิบายมุมมองทางแรงงานสัมพันธ์ในบริบทต่าง ๆ การเพิ่มเติม ดัดแปลงประยุกต์ใช้ หรือเป็นการสร้างสรรค์สัมพันธ์หรือสังเคราะห์ทางทฤษฎี

## 2.2 การบริหารแรงงานสัมพันธ์

### 2.2.1 แนวคิด

การพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการ และการดำรงสภาวะแรงงานสัมพันธ์ที่ดีไม่อาจเกิดขึ้นได้ หากปราศจากการบริหารแรงงานสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้นการบริหารแรงงานสัมพันธ์ควรเป็นหน้าที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งผู้บริหารทุกระดับต้องรับผิดชอบ และเอาใจใส่ การบริหารแรงงานสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นได้ เมื่อผู้บริหารของสถานประกอบการเห็นความจำเป็นที่ต้องกระทำ และประสงค์ประโยชน์มาก อันเกิดจากการแรงงานสัมพันธ์ที่ดี

### 2.2.2 การกำหนดนโยบาย

การบริหารแรงงานสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องมีหลักการ และวิธีการปฏิบัติที่ดีเป็นแนวคำเนนการที่แน่นอน ซึ่งหน้าที่ของผู้บริหารขององค์กร คือ การกำหนดนโยบายแรงงานสัมพันธ์ของสถานประกอบการ

การกำหนดนโยบายแรงงานสัมพันธ์ต้องคำนึงถึงความสามารถที่จะปฏิบัติตามได้ในการกำหนดนโยบายไม่ใช่เพียงการข้อความไว้เป็นลายลักษณ์อักษรเท่านั้น แต่ความรู้ความเข้าใจของบุคลากรในการปฏิบัติอย่างจริงจัง ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำมาพิจารณากำหนดนโยบายแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการ ซึ่งนโยบายแรงงานสัมพันธ์อาจรวมอยู่ในนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ก็ได้ โดยข้อความที่กำหนดขึ้นควรมีความเด่นชัด เพื่อสามารถตรวจสอบได้ว่ามีปฏิบัติตามเพียงใด สำหรับนโยบายแรงงานสัมพันธ์อาจเปลี่ยนแปลงได้ตามสภาวะการณ์ทางด้านแรงงานของประเทศ หรือตามนโยบายการบริหารแรงงานของรัฐ หรือตามบทบัญญัติของกฎหมายที่มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงตามกาลเวลา หรือความประสงค์ของผู้บริหารชุดใหม่



เมื่อได้กำหนดนโยบายแรงงานสัมพันธ์แล้ว สิ่งที่ต้องกระทำเป็นสิ่งแรก คือ การประกาศนโยบายการประชุมฝ่ายจัดการให้เข้าใจ และสามารถปฏิบัติตามได้ถูกต้อง ตรงกันแล้ว จึงดำเนินการการบริหารแรงงานสัมพันธ์ตามนโยบายที่กำหนด

### 2.2.3 การจัดองค์กรบริหาร

สถานประกอบการที่มีนโยบายแรงงานสัมพันธ์ ต้องมีหน่วยงานบริหาร และดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามนโยบายนั้น สำหรับบุคลากรที่จะปฏิบัติหน้าที่ใน หน่วยงานที่บริหารแรงงานสัมพันธ์จะต้องได้รับการชี้แจงจนเข้าใจในนโยบายที่กำหนดไว้ เป็นอย่างดี และต้องได้รับการฝึกอบรมเป็นพิเศษ เพื่อให้เป็นนักบริหารแรงงานสัมพันธ์ที่ดีด้วย

### 2.2.4 การบริหารแรงงานสัมพันธ์ด้วยการปรึกษาหารือ

การปรึกษาหารือระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง หรือระหว่างผู้แทนนายจ้างกับ ลูกจ้าง เป็นวิธีการที่สำคัญ และให้ผลดีที่สุดในการสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างนายจ้าง กับลูกจ้าง และในการยุติข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างด้วย

การปรึกษาหารือที่ได้ผลทางแรงงานสัมพันธ์ ต้องเป็นการปรึกษาหารือ ที่ เป็นการสื่อสารข้อความสองทาง (Two-Way Communication) โดยสื่อสารจากลูกจ้างไป ยังนายจ้าง และจากนายจ้างไปยังลูกจ้าง ด้วยความปรารถนาที่จะให้อีกฝ่ายหนึ่งได้ทราบ ความประสงค์ และความไม่ประสงค์ของตน การปรึกษาหารือมีหลายรูปแบบ แต่ละ รูปแบบย่อมให้ผลในเชิงพัฒนาแรงงานสัมพันธ์แตกต่างกัน ซึ่งนายจ้างชอบที่จะเลือก ปฏิบัติตามที่เห็นว่าเหมาะสมแก่กิจการของตน

คณะกรรมการร่วมหารือเป็นกระบวนการปรึกษาหารือด้วยการสื่อสาร ข้อความสองทาง โดยคณะกรรมการต้องมีทั้งตัวแทนฝ่ายนายจ้าง และตัวแทนฝ่ายลูกจ้าง

วัตถุประสงค์ของการบริหารแรงงานสัมพันธ์ประเภทนี้ ก็คือ การสร้าง องค์กรขึ้นในสถานประกอบการเป็นรูปคณะกรรมการ โดยมีตัวแทนจากฝ่ายนายจ้าง และ ตัวแทนฝ่ายลูกจ้างเข้าร่วมประชุมกันเป็นประจำเพื่อ

(1) เป็นที่แจ้งข่าวสารต่าง ๆ ของฝ่ายนายจ้างไปยังฝ่ายลูกจ้าง และฝ่าย ลูกจ้าง ไปยังฝ่ายนายจ้าง โดยให้ตัวแทนของแต่ละฝ่ายกระจาย หรือแจ้งข่าวสารนั้นต่อไปยัง นายจ้าง หรือลูกจ้าง

(2) เป็นที่แสดงความเห็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารงานนายจ้าง หรือการทำงานของ ลูกจ้าง เพื่อปรับปรุง หรือพัฒนาการบริหาร หรือการทำงานนั้น เช่น การแสดงความเห็นในการแก้ไขข้อขัดข้องในการเลื่อนไหลของงานในระหว่างหน่วยงาน

(3) เป็นที่รับฟังข้อเท็จจริงในการเสนอปัญหา หรือข้อร้องทุกข์ของลูกจ้าง และแสวงหาวิธีการระงับปัญหา หรือข้อร้องทุกข์ของลูกจ้าง และแสวงหาวิธีการระงับปัญหา หรือข้อร้องทุกข์นั้น

(4) เป็นคณะทำงานในการพิจารณาเรื่องราวต่างๆ ที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เช่น คณะทำงานพิจารณาแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน คณะทำงานเพื่อส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน คณะทำงานเพื่อพัฒนาห้องอาหาร และคุณภาพอาหาร เป็นต้น

**องค์ประกอบของคณะกรรมการร่วมหรือ คือ**

- กรรมการฝ่ายนายจ้าง คือ ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งจากนายจ้างโดยแต่งตั้งผู้บริหารระดับสูงของนายจ้าง เช่น ตั้งแต่ระดับผู้จัดการฝ่ายขึ้นไป จำนวนกรรมการฝ่ายนายจ้างจะต้องไม่เกินจำนวนกรรมการฝ่ายลูกจ้าง สำหรับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งจะกำหนดไว้ หรือไม่ก็ได้

- กรรมการฝ่ายลูกจ้าง คือ ลูกจ้างที่ได้รับการเลือกตั้งจากลูกจ้าง โดยจะเลือกจากการลงคะแนนเสียงของลูกจ้างทั้งสถานประกอบการ เพื่อให้เป็นตัวแทนของลูกจ้างทั้งหมด หรือจะเลือกตั้งจากการลงคะแนนเสียงของลูกจ้างแต่ละหน่วยแต่ละแผนก ผู้ที่ได้รับเลือกตั้งเป็นกรรมการฝ่ายลูกจ้างควรเป็นลูกจ้างที่ไม่มีผู้อยู่ได้บังคับบัญชา สำหรับจำนวนกรรมการฝ่ายลูกจ้างนั้นควรกำหนดไว้ในระหว่าง 5-10 คน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับจำนวนลูกจ้างทั้งหมด และจำนวนหน่วยงานในสถานประกอบการนั้น ส่วนระยะเวลาการดำรงตำแหน่งกรรมการฝ่ายลูกจ้างนั้น จะกำหนดไว้คราวละ 1 ปี หรือ 2 ปีก็ได้

นายจ้างที่ประสงค์จะให้มิตคณะกรรมการร่วมหรือ ตามแนวคิดดังกล่าว ในสถานประกอบการของตน จะต้องกำหนดวัตถุประสงค์ของการมีคณะกรรมการร่วมหรือ จำนวนคณะกรรมการ คุณสมบัติ และวิธีการได้มาของกรรมการฝ่ายลูกจ้าง วาระการดำรงตำแหน่งระยะเวลาการประชุม วาระการประชุม เรื่องที่จะเข้าพิจารณาหารือในที่

ประชุม การทำรายงานการประชุม การปฏิบัติตามผลของการประชุมก่อน แล้วจึงกำหนด  
ข้อบังคับของคณะกรรมการร่วมหารือ และดำเนินการตามระเบียบข้อบังคับต่อไป

### 3. ระบบแรงงานสัมพันธ์

การแรงงานสัมพันธ์โดยทั่วไปเป็นเรื่องเกี่ยวกับแนวทาง และกระบวนการ  
ในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง และเสริมสร้างแรงงานสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นภายในสถาน  
ประกอบการโดยมีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ

- (1) แก้ไขข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้าง และลูกจ้าง
- (2) การรักษาความเป็นในด้านเศรษฐกิจ และสังคม
- (3) การควบคุมเพื่อรักษาความมั่นคงให้เกิดขึ้นภายในสถาบัน

ระบบแรงงานสัมพันธ์ เกิดจากสภาพของข้อเท็จจริงระหว่างลูกจ้าง และ  
นายจ้างที่ต่างก็มีผลประโยชน์ที่ขัดแย้งกันอยู่ คือ ฝ่ายลูกจ้างคาดหวังว่านายจ้างจะให้ค่าจ้าง  
ที่สูง มีสวัสดิการที่ดี เพื่อนำมาเสริมสร้างความเป็นอยู่ของคนให้ดำรงอยู่ได้ ส่วนฝ่าย  
นายจ้างก็คาดหวังว่าเมื่อตนเองประกอบกิจการแล้วจะต้องมีกำไรให้มากที่สุด เพื่อที่จะ  
ดำรงอยู่ได้เช่นกัน การลดค่าใช้จ่ายในเรื่องสวัสดิการจึงเป็นแนวทางหนึ่ง สำหรับการสร้าง  
ผลกำไรให้มากที่สุดจากผลประโยชน์ที่ขัดกันนี้เอง จึงส่งผลให้ทั้งสองฝ่ายมีความสัมพันธ์  
ที่ไม่ดีต่อกัน แต่การที่ทั้งสองฝ่ายจะสมหวังในผลประโยชน์ที่ตนต้องการนั้นจำเป็นต้อง  
อาศัยซึ่งกันและกันในการดำเนินการร่วมกันระบบการแรงงานสัมพันธ์จึงเป็นแนวทาง  
และกระบวนการที่จะก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันเพื่อให้ทั้งสองฝ่ายสามารถอยู่  
รวมกันได้อย่างสันติสุขและต่างก็ได้รับประโยชน์ร่วมกันโดยไม่มี ความขัดแย้งกัน ระบบ  
การแรงงานสัมพันธ์โดยทั่วไปที่ใช้ในการแก้ปัญหา และเสริมสร้างแรงงานสัมพันธ์ที่ดี  
นั้นมีอยู่ 2 ระบบ ได้แก่ ระบบทวิภาคี และระบบไตรภาคี

การศึกษาครั้งนี้ศึกษาเฉพาะระบบไตรภาคี ซึ่งเน้นการแก้ปัญหา และ  
เสริมสร้างแรงงานสัมพันธ์โดยมีบุคคลที่สาม คือ ฝ่ายรัฐ เข้าร่วมกัน ให้คำปรึกษาเพราะ  
นายจ้างประสบปัญหาขาดสภาพคล่องทางการเงินจนต้องปิดกิจการและต้องช่วยเหลือ  
ลูกจ้างให้ได้รับสิทธิประโยชน์จากการเลิกจ้างและหางานใหม่ให้ลูกจ้างได้ทำงานมีรายได้  
ต่อไป โดยหน้าที่ของรัฐ คือ การไกล่เกลี่ย และระงับข้อพิพาทรวมถึงเป็นผู้ให้ข้อเสนอแนะ

ต่อฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง (ที่ปรึกษา) เพื่อให้เกิดความสมประโยชน์ทั้ง 2 ฝ่าย

### 3.1 ความหมายของการบริหารแรงงาน

องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ให้ความหมายของการบริหารแรงงานไว้ว่า “ การบริหารแรงงาน หมายถึง การดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวกับนโยบายแรงงานของรัฐบาล” นอกจากนั้นแล้ว ก็ยังมีการให้คำนิยามของการบริหารแรงงานไว้หลายความหมายดังต่อไปนี้<sup>2</sup>

(1) เจ.ไอ ฮัสแบนด์ ได้กล่าวถึงการบริหารแรงงานว่ามีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบสำคัญ 2 ส่วน คือ กิจกรรมทางด้านการบริหารรัฐกิจในสาขาที่เกี่ยวกับนโยบายแรงงานของประเทศกับระบบการบริหารแรงงาน ซึ่งหมายถึงองค์กรทางกรบริหารรัฐกิจทั้งปวงที่รับผิดชอบการบริหารแรงงาน และ/หรือ เข้ามาดำเนินการบริหารแรงงาน ไม่ว่าจะองค์กรนั้น จะเป็นส่วนราชการในระดับกระทรวงหรือหน่วยงานอื่นใดในรูปแบบของการกระจายอำนาจการบริหารสถาบันอื่นใดที่ทำหน้าที่ประสานกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรดังกล่าว ทำหน้าที่ในการปรึกษาหารือกับองค์กรของนายจ้าง และการให้องค์กรของนายจ้าง และองค์กรของลูกจ้างมีส่วนร่วมด้วย

(2) กรมแรงงานได้ให้คำนิยามของการบริหารแรงงานว่าเป็น “ การพยายามนำแรงงานในประเทศมาใช้ประโยชน์ที่จะก่อให้เกิดผลทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างเต็มที่ การที่ความคุ้มครองแก่แรงงานที่นำมาใช้อย่างเป็นธรรม การพัฒนาแรงงานเพื่อให้สามารถทำงานที่ให้ผลทางเศรษฐกิจอย่างเต็มที่และการประกันหรือให้ความมั่นคงแก่แรงงาน”

(3) ประสงค์ วัฒนพันธ์ ได้กล่าวถึงการบริหารแรงงานว่าเป็น “ การดำเนินงานของรัฐเพื่อให้มีการนำแรงงานในประเทศมาใช้ให้เกิดผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจของประเทศโดยการพัฒนาแรงงานให้มีความรู้ และฝีมือในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและส่งเสริมให้มิงานทำ เมื่อแรงงานมีงานทำแล้ว ก็ให้ความคุ้มครองเพื่อให้

<sup>2</sup> ประยูร ชะมะณลิน, แนวทางการสร้างหลักประกันความมั่นคงและการพัฒนาการคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล, (มกราคม 2548), หน้า 25-26.

แรงงานได้รับผลตอบแทนจากการทำงาน และมีสภาพการทำงานที่เหมาะสม นอกจากนี้ยังส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเพื่อให้เกิดความสงบด้านแรงงาน”

จากนิยามดังกล่าว สรุปได้ว่าการบริหารแรงงานเป็นการดำเนินงานของรัฐในส่วนที่เกี่ยวกับนโยบายแรงงาน หรือกฎหมายแรงงานที่กำหนดขึ้นเพื่อคุ้มครองผู้ใช้แรงงาน ส่งเสริมให้ผู้ใช้แรงงานกับนายจ้างมีความสัมพันธ์อันดี และสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างสงบสุข รวมตลอดทั้งการพัฒนาแรงงาน และการสร้างหลักประกันหรือความมั่นคงทางด้านแรงงาน โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญในการบริหารแรงงาน คือ กิจกรรมทางการบริหารแรงงาน และระบบการบริหารแรงงาน

3.2 หลักการบริหารแรงงาน จากวิวัฒนาการของการบริหารแรงงานที่ผ่านมาในอดีตจนถึงปัจจุบันนี้ จำแนกหลักการบริหารแรงงานได้เป็น 3 แนวทาง คือ

3.2.1 การบริหารแรงงานแบบดั้งเดิมในระบบเอกภาคี กล่าวคือ นายจ้างเป็นผู้มีอำนาจและสิทธิขาดในการบริหารงาน ลูกจ้างไม่มีสิทธิ ไม่มีเสียงใด ๆ ทั้งสิ้นต้องทำงานตามคำสั่งของนายจ้างอย่างเคร่งครัด ไม่มีองค์การของลูกจ้างที่จะใช้เป็นเครื่องมือในการต่อรองกับนายจ้าง รัฐไม่มีส่วนเกี่ยวข้องหรือแทรกแซงการใช้แรงงานแต่อย่างใด ไม่มีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงาน โดยตรง รัฐจะเข้ามาเกี่ยวข้องหรือแทรกแซงก็เฉพาะในกรณีที่มีผลกระทบต่อความสงบสุขของสังคมเท่านั้น ดังนั้นจึงเป็นการใช้อำนาจเผด็จการของนายจ้าง โดยการออกคำสั่ง ควบคุมบังคับบัญชาให้เป็นไปตามที่ตนต้องการ

3.2.2 การบริหารแรงงานในระบบทวิภาคี ฝ่ายลูกจ้างมีสิทธิมีเสียงในการคุ้มครองและรักษาผลประโยชน์ของตนเอง มีการเจรจาต่อรองกับนายจ้าง และมีการใช้มาตรการอื่น ๆ ในกรณีที่ไม่สามารถตกลงกันได้ เช่น การนัดหยุดงาน เป็นต้น รัฐจะไม่เข้ามาแทรกแซงหรือเกี่ยวข้อง เว้นแต่กรณีจำเป็นเท่านั้น และเป็นหน้าที่ของทั้งสองฝ่ายในการเจรจาทำความตกลงกันเอง โดยยึดหลักความเท่าเทียมกันของแต่ละฝ่าย กล่าวคือนายจ้างกับลูกจ้างอยู่ในฐานะเท่าเทียมกันในการทำสัญญาจ้างงาน นายจ้างมีสิทธิที่จะจ้างหรือไม่จ้างก็ได้ ลูกจ้างก็มีสิทธิที่จะรับจ้างหรือไม่รับจ้างก็ได้ แต่ในสภาพความเป็นจริงแล้ว ฝ่ายนายจ้างอยู่ในฐานะที่เหนือกว่าลูกจ้างเสมอ การทำสัญญาระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างก็อาจจะเกิดความไม่เป็นธรรมได้

3.2.3 การบริหารแรงงานในระบบไตรภาคี เป็นแนวความคิดที่มุ่งจะรักษาความเป็นธรรมในสังคม แรงงานเป็นองค์ประกอบสำคัญทางด้านเศรษฐกิจและสังคม หากว่าการใช้แรงงานเป็นไปด้วยความเป็นธรรมแล้ว ก็จะเกิดความยุติธรรมในสังคมและจะนำไปสู่ความสงบสุข การที่นายจ้างมีฐานะที่เหนือกว่าลูกจ้างทั้งในการทำสัญญาการใช้แรงงาน และกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับแรงงาน ถ้าหากจะปล่อยให้เป็นไปตามความต้องการหรือข้อตกลงของทั้งสองฝ่ายแล้วก็จะเกิดความไม่เป็นธรรมได้ รัฐบาลจึงต้องเข้ามาแทรกแซงโดยมีหลักการว่า ทั้งสามฝ่ายจะต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนการพัฒนา นโยบาย การกำหนดมาตรการต่าง ๆ เช่น กฎหมายแรงงาน การปฏิบัติตามกฎหมาย ฯลฯ

### 3.3 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแรงงาน

การบริหารแรงงานเป็นเครื่องมือสำคัญของ รัฐบาลในการดำเนินนโยบายแรงงาน รัฐบาลจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงบทบาท และความรับผิดชอบในด้านแรงงานให้สอดคล้องกับความเจริญทางด้านเศรษฐกิจของประเทศ โดยการพัฒนาบทบาทและโครงสร้างในการบริหารแรงงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งเน้นเรื่องการเมืองงานทำและความยุติธรรมในสังคมเป็นพิเศษ หน้าที่เบื้องต้นของการบริหารแรงงานในการแก้ไขปัญหาสังคมและคุ้มครองผู้ใช้แรงงานตามกฎหมายแต่เพียงอย่างเดียว จึงเป็นเรื่องที่คับแคบเมื่อเทียบกับปัญหาเกี่ยวกับแรงงานและกำลังคนทั้งหมด แนวคิดในการบริหารแรงงานจึงต้องมุ่งถึงการหาแนวทางป้องกันปัญหาที่คาดว่าจะเกิดขึ้น โดยการคาดคะเนเหตุการณ์ที่อาจจะเกิดขึ้นและหามาตรการในการป้องกันและแก้ไขสิ่งที่จะส่งผลไปถึงปัจจัยอันเป็นสาเหตุของปัญหาทางสังคมนั้น ๆ ดังนั้น แนวคิดใหม่ในการบริหารแรงงานจึงต้องมีลักษณะเด่นชัด ดังนี้คือ

- (1) เน้นเป้าหมายในการพัฒนาประเทศโดยส่วนรวม
- (2) เป็นขั้นตอนต่อเนื่องและเปลี่ยนแปลงไปตามเวลา ตามภาวะการณ์เปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของประเทศ เพื่อให้สนองตอบต่อวัตถุประสงค์ด้านการแก้ไขปัญหาแรงงานและกำลังคนในลักษณะใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น
- (3) เป็นขั้นตอนในการสร้างสรรค์และเริ่มต้นแนวคิดใหม่ ๆ ในเรื่องการบริหารแรงงาน

(4) อาศัยหลักเกณฑ์ในการบริหารงานภายในเข้ามาเป็นตัวกำหนดประสิทธิภาพในการทำงาน

จากลักษณะเด่นชัดของการบริหารแรงงานทั้ง 4 ประการดังกล่าว ที่ประชุมผู้เชี่ยวชาญทางด้านการบริหารแรงงานที่กรุงเจนีวา ในปี ค.ศ. 1973 ได้พิจารณาถึงบทบาทและโครงสร้างของการบริหารแรงงาน ไว้ดังนี้

(1) แนวคิดในเรื่องการบริหารแรงงานควรเป็นแนวคิดอย่างกว้าง ๆ

(2) การบริหารแรงงานควรครอบคลุมถึงการปฏิบัติงานของหน่วยงานของรัฐทุกแห่งที่มีส่วนช่วยในการกำหนดนโยบายแรงงาน ดำเนินนโยบายตามที่วางไว้ควบคุมและประเมินผลของนโยบายและหน่วยงานที่ให้บริการแก่ประชาชน

(3) ระบบการบริหารแรงงานต้องรวมถึงระบบการบริหารภายในของทุกกระทรวงและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับปัญหาแรงงาน รวมทั้งการประสานความร่วมมือจากกลุ่มนายจ้างและลูกจ้างในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดและพัฒนานโยบายแรงงาน

ดังนั้น การบริหารแรงงานตามแนวคิดใหม่ดังกล่าวมุ่งเน้นบทบาทในด้านการพัฒนาประเทศ (development functions) ในด้านต่าง ๆ ได้แก่

(1) การวางแผนและพัฒนานโยบายแรงงาน ซึ่งรวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายสังคมการวางแผนและจัดตั้งโครงการทางด้านแรงงานของรัฐ และการประสานความร่วมมือกับกลุ่มนายจ้าง และกลุ่มลูกจ้างในการพัฒนาประเทศ

(2) การวางแผนและดำเนินโครงการเพื่อนำทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่มาใช้ให้เป็นประโยชน์มากที่สุดซึ่งรวมถึงการประเมินกำลังคน การนำเอาวิทยาการก้าวหน้าใหม่ ๆ มาใช้ในการวางแผน การเก็บรวบรวมและการวิเคราะห์ข้อมูลทางด้านแรงงาน ภาวะกำลังคนและความต้องการแรงงานในประเทศ

(3) การให้บริการจัดหางานและการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้ใช้แรงงาน ซึ่งรวมถึงการให้ข้อมูลทางด้านภาวะการจ้างงานแก่นายจ้าง ลูกจ้างและผู้สนใจอื่น ๆ การบรรจุนงานและการฝึกอาชีพ

#### 3.4 นโยบายและการบริหารการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ของรัฐ

ในอดีตแนวนโยบายแห่งรัฐในด้านแรงงานสัมพันธ์ ไม่ปรากฏชัดเป็นลายลักษณ์อักษรแต่ตามรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2540 นับเป็นครั้งแรกที่รัฐมีนโยบายด้าน

แรงงานสัมพันธ์ที่ชัดเจน ดังกำหนดในมาตรา 86 ว่า “รัฐต้องส่งเสริมให้ประชากรวัยทำงานมีงานทำ ค้ำครองแรงงาน โดยเฉพาะแรงงานเด็กและแรงงานหญิง จัดระบบแรงงานสัมพันธ์ การประกันสังคม รวมทั้งค่าตอบแทนแรงงานให้เป็นธรรม” ส่วนในการบริหารส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์นั้น เป็นภารกิจของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน โดยอยู่ภายใต้หน่วยงานสัมพันธ์ระดับกองหรือสำนัก (ปัจจุบันรับผิดชอบงานส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์โดยสำนักแรงงานสัมพันธ์)

นโยบายและภารกิจที่เน้นหนักของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่เป็นกรอบกำกับงานส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์นั้น กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเคยกำหนดนโยบายและภารกิจให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายรัฐบาล ตลอดจนแผนพัฒนาแรงงานและสวัสดิการสังคม โดยกำหนดนโยบายหลักด้านต่าง ๆ ไว้ 10 ประการ ทั้งนี้มีนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแรงงานสัมพันธ์อยู่ 2 ประการ คือ

(1) ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ระบบทวิภาคีป้องกัน และแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งข้อพิพาทแรงงาน ทั้งในภาคเอกชน และภาครัฐวิสาหกิจพัฒนาองค์กรนายจ้าง และองค์กรลูกจ้างให้มีบทบาทยิ่งขึ้น

(2) ส่งเสริมให้สภาองค์การนายจ้าง และสภาองค์การลูกจ้าง มีความเป็นเอกภาพในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ รวมทั้งสร้างวินัย และจิตสำนึกให้นายจ้าง ลูกจ้างตระหนักในเรื่องคุณธรรม และความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อประสิทธิภาพในการบริหารแรงงาน

#### 4. แนวปฏิบัติเพื่อการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์

การส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ของทางราชการที่ผ่านมามีหลายช่องทาง เช่น การออกกฎหมายและแนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ การจัดตั้งกลไกการให้ความรู้ และการฝึกอบรม(หลังการปฏิรูประบบราชการของรัฐบาลทักษิณ 1 ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2545 งานด้านการฝึกอบรมด้านแรงงานสัมพันธ์ไม่มีหน่วยงานรับผิดชอบที่ชัดเจน) การจัดโครงการเฉพาะ เช่นการจัดประกวดสถานประกอบกิจการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์ประจำปี โดยแยกเป็นสถานประกอบกิจการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์



สำหรับกิจการที่ไม่มีสหภาพแรงงานกับที่มีสหภาพแรงงาน ตามขนาดสถานประกอบกิจการ เล็ก กลาง และใหญ่ ภายใต้การดำเนินงานของคณะกรรมการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งดำเนินการในรูปแบบไตรภาคีนั้นจัดตั้งขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรี การออกแบบแนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ครอบคลุมประเด็นสำคัญ ๆ เช่น การจัดตั้งสหภาพแรงงาน การปรึกษาหารือร่วม การเจรจาต่อรองร่วม และการจัดการข้อพิพาทแรงงาน ซึ่งทางราชการจะให้คุณค่ากับการส่งเสริมระบบทวิภาคี ระบบไตรภาคีที่เน้นรูปคณะกรรมการถาวรชุดต่าง ๆ และการปรึกษาหารือร่วมระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในระดับสถานประกอบกิจการ

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้ตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาที่เกิดขึ้นจากภาวะเศรษฐกิจ สถานการณ์เงินบาทแข็งค่าเพิ่มขึ้น อันมีผลกระทบต่อผู้ประกอบกิจการที่มีรายได้หลักจากการส่งสินค้าออกไปจำหน่ายยังต่างประเทศ สินค้าที่ส่งออกมีการทำสัญญาเป็นเงินตราต่างประเทศ หรือมีการทำสัญญาไว้ล่วงหน้า เมื่อมาแลกเปลี่ยนเป็นเงินไทย รายได้จากการขายสินค้าจะได้น้อยลงกว่าเดิม ในขณะที่ต้นทุนการผลิตเท่าเดิมหรือสูงขึ้นกว่าเดิม การปรับตัวของผู้ประกอบการในภาวะวิกฤติ เมื่อไม่มีคำสั่งซื้อเข้ามา ย่อมถูกนำมาใช้ เช่น การปรับลดค่าใช้จ่ายในการผลิต การลดชั่วโมงการทำงานลง เพื่อประหยัดพลังงาน อื่น ๆ

สำหรับแนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งถือเป็นกติกาเสริมกฎหมายแรงงานสัมพันธ์นั้น ผู้ขอรับการประเมินสมควรให้ความสำคัญเป็นพิเศษ ซึ่งในระยะเวลาที่ผ่านมาถึงปัจจุบันมีเนื้อหาสำคัญ 4 ฉบับ ได้แก่

#### 4.1 แนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย พ.ศ. 2539<sup>3</sup>

ที่ประชุมไตรภาคีระดับชาติอันประกอบด้วย ฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายรัฐบาลซึ่งประชุมร่วมกันเมื่อวันที่ 18 พฤษภาคม พ.ศ.2538 ณ โรงแรมดิเอ็มเพรส ได้ตระหนักถึงความสำคัญที่จะต้องพัฒนาและเสริมสร้างระบบแรงงานสัมพันธ์ให้มีความ

<sup>3</sup> ศาสตราจารย์เกษมสันต์ วิลาวรรณ, หลักการกฎหมายและการบริหารแรงงานสัมพันธ์. (กรุงเทพฯ:กฎหมายสัมพันธ์) 2545, หน้า 45-47.

เข้มแข็ง และเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็ว ทั้งนี้ เพื่อให้เป็นกลไกที่เอื้ออำนวยประโยชน์และ ให้ความสำคัญกับทุกฝ่าย และเพื่อผดุงไว้ซึ่งความสัมพันธ์อันดีในวงการแรงงานอันจะ เป็นผลให้เกิดความเจริญก้าวหน้าทั้งทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

ที่ประชุมไตรภาคีจึงเห็นพ้องต้องกันว่าสมควรกำหนดแนวปฏิบัติด้าน แรงงานสัมพันธ์ซึ่งเรียกว่า “แนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย พ.ศ. 2539” โดยทั้งฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายรัฐบาลจะได้รับไปเป็นแนวทางปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

(1) เคารพยึดถือและปฏิบัติตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายแรงงาน ข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้าง รวมทั้งคำตัดสินในเรื่องอัตราค่าจ้าง สภาพการจ้าง สภาพการทำงาน และข้อปฏิบัติเพื่อความเป็นธรรมด้านแรงงาน

(2) ระวังข้อขัดแย้ง ข้อร้องทุกข์ และข้อพิพาทแรงงาน ตามกระบวนการ ซึ่งได้มีข้อตกลงกันไว้ หากไม่มีกระบวนการดังกล่าวก็จะใช้วิธีการเจรจาต่อรอง การไกล่เกลี่ย และการชี้ขาดแทน

(3) ส่งเสริมสนับสนุนเสรีภาพในการจัดตั้งและการพัฒนาองค์การลูกจ้าง และองค์การนายจ้าง เพื่อให้มีประสิทธิภาพ มีอิสระ และมีความรับผิดชอบต่อสังคม

(4) เสริมสร้างและเพิ่มพูนประสิทธิภาพของการร่วมเจรจาดูแลข้อพิพาทเพื่อ ให้เกิดความเป็นธรรมในด้านสภาพการจ้าง สภาพการทำงาน รวมทั้งการสร้างความสัมพันธ์ อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

(5) ส่งเสริมให้นายจ้างและลูกจ้างใช้วิธีการร่วมปรึกษาหารือในเรื่องที่ เกี่ยวข้องกับสิทธิหน้าที่และผลประโยชน์ร่วมกัน อันจะเป็นวิถีทางที่จะพัฒนาไปสู่การ พึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันอย่างทัดเทียมและเสมอภาคตามหลักการของระบบประชาธิปไตย

(6) กำหนดนโยบายและหลักปฏิบัติด้านการบริหารงานบุคคลที่เหมาะสม เพื่อให้การแรงงานสัมพันธ์ภายในสถานประกอบการเอื้ออำนวยต่อประสิทธิภาพในการ ทำงาน และสร้างความพึงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน

(7) ละเว้นการกระทำหรือสนับสนุนการกระทำที่เป็นการละเมิดสิทธิซึ่ง กันและกัน และการขัดขวางการดำเนินงานอันชอบด้วยกฎหมายเกี่ยวกับเสรีภาพในการ

สมาคม สหพันธ์ในการร่วมเจรจาต่อรอง การรักษาระเบียบวินัยและธรรมเนียมปฏิบัติในสถานประกอบการ

(8) ส่งเสริมความรู้แก่นายจ้างและลูกจ้างเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่อันพึงมีพึงได้ปฏิบัติต่อกัน ตลอดจนความรับผิดชอบต่องังคมของทั้งสองฝ่าย

(9) เสริมสร้างและพัฒนาแนวทางระบบแรงงานสัมพันธ์บนพื้นฐานของขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมของชาติ เพื่อสร้างระบบแรงงานสัมพันธ์ซึ่งให้ความยุติธรรมแก่ทุกฝ่าย และสนองความต้องการทางสังคมและเศรษฐกิจของประเทศ

(10) ส่งเสริมและพัฒนาระบบการปรึกษาหารือและการร่วมมือกันในระดับชาติระหว่างหน่วยงานของรัฐบาล องค์กรนายจ้าง และองค์กรลูกจ้างในเรื่องเกี่ยวกับการกำหนด แก้ไขปรับปรุงและการประเมินผลนโยบายการพัฒนาของชาติในด้านต่าง ๆ

(11) ส่งเสริมระบบประชาธิปไตยอันเป็นเงื่อนไขที่จะทำให้งานปฏิบัติดังกล่าวบรรลุผล โดยรัฐบาลต้องบังคับใช้กฎหมายอย่าง ไม่เลือกปฏิบัติให้เกิดความเป็นกลางและเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย

(12) ส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ในระดับนโยบายของประเทศ อันเป็นเงื่อนไขที่จะทำให้งานปฏิบัติดังกล่าวบรรลุผล และสามารถแก้ไขปัญหาระงงานในอนาคต รัฐบาลควรบรรจุหลักสูตรการแรงงานสัมพันธ์เข้าไปในแผนการศึกษาของชาติ

**4.2 แนวปฏิบัติว่าด้วยการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในภาวะวิกฤติ พ.ศ. 2541<sup>4</sup>**

แนวปฏิบัติว่าด้วยการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในภาวะวิกฤติ พ.ศ. 2541 เป็นการประชุมไตรภาคี รวมทั้ง 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง และฝ่ายรัฐบาล เมื่อวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2541 ณ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม โดยมีสาเหตุจากสถานการณ์ทางเศรษฐกิจในขณะนั้น ได้ส่งผลกระทบต่อการประกอบกิจการหลายแห่ง

<sup>4</sup> กองแรงงานสัมพันธ์, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, มาตรการและแนวทางบรรเทาปัญหาการเลิกจ้างและแนวปฏิบัติว่าด้วยการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในภาวะวิกฤติ พ.ศ. 2541, (กรุงเทพฯ: กสร.5/2545), หน้า 5-12.

ทำให้ปัญหาข้อขัดแย้งและข้อพิพาทแรงงาน มีแนวโน้มจะเพิ่มจำนวนโดยทวีความรุนแรง และเกิดสภาวะการเผชิญหน้ากันมากขึ้น ดังนั้นการแก้ไขปัญหาด้านแรงงานในภาวะเศรษฐกิจเช่นนี้ สมควรที่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจะต้องเสยสละร่วมมือกันเพื่อให้เกิดความสงบสุขดังกล่าว ด้วยเหตุนี้ที่ประชุมไตรภาคีจึงกำหนด “ แนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย พ.ศ. 2539 ” เพื่อให้ นายจ้าง และลูกจ้าง และรัฐบาล ได้ถือปฏิบัติ

ประกอบกับกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้มีหนังสือด่วนที่สุดที่ รง 0501/ว 005693 ฉบับลงวันที่ 11 กรกฎาคม 2550 ถึงทุกจังหวัด ขอให้ใช้มาตรการและแนวทางบรรเทาปัญหาการเลิกจ้าง และแนวปฏิบัติว่าด้วยการส่งเสริม แรงงานสัมพันธ์ในภาวะวิกฤต พ.ศ. 2541 เป็นหลักการหรือแนวทางการแก้ไขปัญหอันเนื่องมาจากการค่าเงินบาทแข็งตัว ส่งผลกระทบต่อการส่งสินค้าออกของประเทศไทย โดยเฉพาะอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม สิ่งทอ รองเท้า ที่ไม่สามารถแข่งขันกับประเทศคู่แข่งบางประเทศได้ เป็นผลให้สถานประกอบการบางแห่งต้องปิดตัวลง ส่งผลกระทบให้ลูกจ้างตกงาน เนื่องจากการปิดกิจการ

หลักการ คือ ก่อนที่นายจ้างจะได้ดำเนินการตามมาตรการใดมาตรการหนึ่งหรือหลายมาตรการ นายจ้างควรเปิดโอกาสให้ลูกจ้างได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา เพื่อแสดงให้เห็นเจตนาอันบริสุทธิ์และความจำเป็นของนายจ้าง ที่จะต้องนำมาตรการต่าง ๆ ไปใช้ ด้วยการจัดประชุม ร่วมปรึกษาหารือกับผู้แทนลูกจ้าง เพื่อร่วมกัน พิจารณาเลือก มาตรการต่าง ๆ ที่จะเป็นประโยชน์แก่ทุกฝ่ายไปใช้ในการแก้ไขปัญหา

แนวทางการแก้ไขปัญหา ว่าด้วยการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในภาวะวิกฤต จึงตั้งอยู่บนพื้นฐานทุกฝ่ายต้องเสยสละ ร่วมมือกัน โดยให้นายจ้าง ลูกจ้างใช้แนวปฏิบัติดังต่อไปนี้

#### ก. แนวทางทั่วไป

1. นายจ้างควร เปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพและผลประกอบการเท่าที่จะเปิดเผยได้ให้ลูกจ้างที่เกี่ยวข้องทราบถึงปัญหา และความจำเป็นในการดำเนินการตาม มาตรการดังกล่าวรวมทั้งหรือและรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากฝ่ายลูกจ้าง การ

ทำให้ปัญหาข้อขัดแย้งและข้อพิพาทแรงงาน มีแนวโน้มจะเพิ่มจำนวน โดยทั่วความรุนแรง และเกิดสภาวะการเผชิญหน้ากันมากขึ้น ดังนั้นการแก้ไขปัญหาด้านแรงงานในภาวะเศรษฐกิจเช่นนี้ สมควรที่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจะต้องเสยสละร่วมมือกันเพื่อให้เกิดความสงบสุขดังกล่าว ด้วยเหตุนี้ที่ประชุมไตรภาคีจึงกำหนด “แนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย พ.ศ. 2539” เพื่อให้นายจ้าง และลูกจ้าง และรัฐบาลได้ถือเป็นแนวปฏิบัติ

ประกอบกับกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้มีหนังสือด่วนที่สุดที่ รง 0501/ว 005693 ฉบับลงวันที่ 11 กรกฎาคม 2550 ถึงทุกจังหวัด ขอให้ใช้มาตรการและแนวทางบรรเทาปัญหาการเลิกจ้าง และแนวปฏิบัติว่าด้วยการส่งเสริม แรงงานสัมพันธ์ในภาวะวิกฤต พ.ศ. 2541 เป็นหลักการหรือแนวทางการแก้ไขปัญหอันเนื่องมาจากการค่าเงินบาทแข็งตัว ส่งผลกระทบต่อการส่งสินค้าออกของประเทศไทย โดยเฉพาะอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม สิ่งทอ รองเท้า ที่ไม่สามารถแข่งขันกับประเทศคู่แข่งบางประเทศได้ เป็นผลให้สถานประกอบกิจการบางแห่งต้องปิดตัวลง ส่งผลกระทบให้ลูกจ้างตกงาน เนื่องจากการปิดกิจการ

หลักการ คือ ก่อนที่นายจ้างจะได้ดำเนินการตามมาตรการใดมาตรการหนึ่งหรือหลายมาตรการ นายจ้างควรเปิดโอกาสให้ลูกจ้างได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา เพื่อแสดงให้เป็นเจตนาอันบริสุทธิ์และความจำเป็นของนายจ้าง ที่จะต้องนำมาตรการต่าง ๆ ไปใช้ ด้วยการจัดประชุม ร่วมปรึกษาหารือกับผู้แทนลูกจ้าง เพื่อร่วมกัน พิจารณาเลือก มาตรการต่าง ๆ ที่จะเป็นประโยชน์แก่ทุกฝ่ายไปใช้ในการแก้ไขปัญหา

แนวทางการแก้ไขปัญหา ว่าด้วยการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในภาวะวิกฤต จึงตั้งอยู่บนพื้นฐานทุกฝ่ายต้องเสยสละ ร่วมมือกัน โดยให้นายจ้าง ลูกจ้างใช้แนวปฏิบัติดังต่อไปนี้

#### ก. แนวทางทั่วไป

1. นายจ้างควร เปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพและผลประกอบการเท่าที่จะเปิดเผยได้ให้ลูกจ้างที่เกี่ยวข้องทราบถึงปัญหา และความจำเป็นในการดำเนินการตาม มาตรการดังกล่าวรวมทั้งหารือและรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากฝ่ายลูกจ้าง การ

2.1 เหตุผลของการเลิกจ้าง

2.2 การดำเนินมาตรการอื่น ๆ ของนายจ้างที่ได้กระทำไปแล้ว เพื่อหลีกเลี่ยงการเลิกจ้าง แต่ยังคงมีความจำเป็นต้องเลิกจ้าง

2.3 หลักเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคคลที่จะเลิกจ้าง

2.4 จำนวนและตำแหน่ง รวมทั้งหน่วยงานที่จะมีการเลิกจ้าง

2.5 จำนวนและตำแหน่งรวมทั้งหน่วยงานที่จะมีการเลิกจ้าง

2.6 ค่าชดเชย ค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อนประจำปีตามส่วนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ ที่ลูกจ้างจะได้รับจากการถูกเลิกจ้าง รวมทั้งมาตรการต่าง ๆ ที่นายจ้างจะช่วยบรรเทาความเดือดร้อนของลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง

2.7 ในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นต้องเลิกจ้างนายจ้างควรหลีกเลี่ยงการเลิกจ้างผู้แทนลูกจ้าง หรือกรรมการสหภาพแรงงาน

2.8 นายจ้างมีสิทธิแก่ลูกจ้าง ซึ่งถูกเลิกจ้างในกรณีนี้ได้รับการพิจารณาบรรจุเข้าทำงานใหม่เป็นอันดับแรก เมื่อนายจ้างต้องการลูกจ้างเพิ่มอีกในภายหลัง ซึ่งสิทธิดังกล่าวอาจจำกัดให้ใช้ได้เฉพาะในช่วงระยะเวลาที่กำหนดไว้ก็ได้

2.9 นายจ้างควรช่วยเหลือให้ลูกจ้างสามารถหางานใหม่ได้ด้วยการฝึกอาชีพเพิ่มเติม เผยแพร่ข่าวสารตลาดแรงงาน ช่วยติดต่อสำนักจัดหางานทั้งของทางราชการและเอกชน รวมทั้งออกใบรับรองให้ลูกจ้างด้วย

ง. มาตรการในการลดค่าใช้จ่ายโดยความร่วมมือของลูกจ้าง

1. มาตรการในการลดค่าใช้จ่ายทางด้านการบริหาร

มาตรการนี้เป็นมาตรการขั้นต้นที่นายจ้างควรพิจารณาดำเนินการก่อนที่จะนำมาตราการอื่น ๆ มาใช้ โดยพยายามหาทางลดค่าใช้จ่าย เพื่อมิให้ส่งผลกระทบต่อลูกจ้าง หรือหากจะมีผลกระทบก็ให้มีผลกระทบน้อยที่สุด เช่น การประหยัดพลังงาน ลดต้นทุนการผลิต ลดค่าใช้จ่ายทางด้านการบริหาร ปรับปรุงวิธีการบริหารงานบุคคล และปรับปรุงการบริหารการผลิตให้สอดคล้องกัน รวมทั้งการลดต้นทุนต่าง ๆ เท่าที่จำเป็น เป็นต้น

2. มาตรการในการลดค่าใช้จ่ายทางด้านการแรงงาน

โดยที่มาตรการในการลดค่าใช้จ่ายทางด้านการแรงงานมีผลกระทบต่อลูกจ้าง

ของลูกจ้าง หากมีความจำเป็นอยู่อีกให้พิจารณาเลิกจ้างโดยยึดถือหลักการที่ให้ความเป็นธรรมแก่ทั้งสองฝ่ายมากที่สุด ดังนี้

1. งดรับลูกจ้างเพิ่มและหากมีตำแหน่งใดว่าง ให้พิจารณาแต่งตั้งจากลูกจ้างเดิมหรือหากตำแหน่งที่ว่างลงไม่มีความจำเป็นควรยุบเลิกไป

2. โยกหน้าที่ของลูกจ้างจากหน่วยงานที่มีคนมากเกิดความจำเป็นไปยังหน่วยงานที่ต้องการลูกจ้างเพิ่มตามความเหมาะสมของงานและความสามารถของลูกจ้าง โดยคำนึงถึงรายได้เดิมของลูกจ้างหรือตามที่ได้ตกลงกัน

3. การลดจำนวนลูกจ้างโดยความสมัครใจ

4. การเกษียณก่อนอายุที่กำหนด นายจ้างอาจกำหนดเป็นนโยบายให้มีการเกษียณก่อนอายุที่กำหนดไว้ เช่น 50 ปี หรือ 55 ปี เป็นต้น โดยให้เป็นไปโดยสมัครใจของลูกจ้างอาวุโส และควรจะมีค่าตอบแทนตามที่ได้ตกลงกัน

5. การสมัครใจลาออก นายจ้างควรสำรวจว่าในสถานประกอบการมีลูกจ้างคนใดบ้างที่ประสงค์จะลาออก ก็ให้มีการสมัครใจลาออกโดยนายจ้างควรจ่ายเงินช่วยเหลือ รวมทั้งประโยชน์อื่นตามที่จะได้ตกลงกัน ทั้งนี้ ควรคำนึงถึงระยะเวลาให้ลูกจ้างหางานใหม่ได้ตามสมควร

6. การเลิกจ้าง

หากนายจ้างดำเนินการตามมาตรการดังกล่าวข้างต้นแล้ว ยังไม่สามารถแก้ไขปัญหาให้ลุ่่วงไปได้ จำเป็นที่จะต้องลดจำนวนลูกจ้างลงอีก นายจ้างควรพิจารณาหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

6.1 เลิกจ้างลูกจ้างที่เข้าทำงานหลังสุดก่อนตามลำดับ

6.2 เลิกจ้างลูกจ้างที่มีประวัติการลา การขาดงาน และการมาทำงานสายมากออกก่อน ทั้งนี้ให้คำนึงถึงเหตุผลและความจำเป็นของลูกจ้างประกอบด้วย

6.3 เลิกจ้างลูกจ้างที่ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือคำสั่งของนายจ้างมากที่สุดก่อน

6.4 เลิกจ้างลูกจ้างที่มีความสามารถและผลงานน้อยที่สุดออกก่อน

6.5 เลิกจ้างลูกจ้างที่ได้รับความเดือดร้อนทางครอบครัวน้อยที่สุดก่อน

ในกรณีที่ผู้อยู่ในข่าย ที่จะถูกเลิกจ้างมีคุณสมบัติเท่าเทียมกันอาจตัดสินใจ โดยวิธีการจัดฉลากหรือวิธีการอื่นตามที่ได้ตกลงกัน

ฉ. อื่น ๆ

1. ในกรณีที่การเจรจา หรือการร่วมปรึกษารื้อไม่อาจบรรลุข้อยุติทั้งสอง ฝ่ายควรแจ้ง เจ้าหน้าที่แรงงานทราบทันที เพื่อเข้าร่วมหารือ และเสนอแนวทางในการยุติ ปัญหาโดยเร็ว

2. ในการแก้ไขปัญหาเจ้าหน้าที่ควรที่จะใช้วิธีการที่เป็นกลางยืดหยุ่นและ โดยสันติ เพื่อหาแนวทางยุติปัญหามบนพื้นฐานความถูกต้องเป็นธรรม

3. ผู้นำองค์กร นายจ้าง ลูกจ้าง ควรมีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไข ปัญหา ข้อขัดแย้ง และข้อพิพาทแรงงาน โดยยึดแนวทางเพื่อให้ทั้งสองฝ่ายอยู่ด้วยกัน ได้อย่างสันติ

#### 4.3 แนวปฏิบัติว่าด้วยการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2548<sup>5</sup>

แนวปฏิบัติว่าด้วยการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2548 เป็นแนว ปฏิบัติฯ ล่าสุดที่เน้นใน 9 ประเด็น คือ

(1) นายจ้าง และลูกจ้างพึงยึดถือและปฏิบัติตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายว่า ด้วยแรงงานข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน และข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง รวมทั้งระงับ ข้อขัดแย้งข้อร้องทุกข์และข้อพิพาทแรงงาน ตามกระบวนการของกฎหมาย

(2) รัฐ นายจ้างและลูกจ้าง ต้องให้ความเคารพและสนับสนุนเสรีภาพใน การสมาคม สิทธิในการเจรจา สิทธิ ในการเจรจาต่อรองร่วม โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ ร่วมกันของลูกจ้างและนายจ้างขก้องการกระทำที่เป็นการเคารพสิทธิหน้าที่ซึ่งกันและกัน อันเป็นการยกระดับมาตรฐานการแรงงานสัมพันธ์ของประเทศ

(3) รัฐต้องส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนากลไกทวิภาคี ระหว่างลูกจ้าง และนายจ้าง ให้มีประสิทธิภาพในการเจรจาต่อรองร่วม ควบคู่กับการร่วมปรึกษารื้อ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ร่วม และความเสมอภาคเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมบนพื้นฐาน ความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันตามระบอบประชาธิปไตย

<sup>5</sup> สำนักงานแรงงานสัมพันธ์, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, กระทรวงแรงงาน, แนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย พ.ศ. 2548, (กรุงเทพฯ: กสร.38/2548), หน้า 1-3.



(4) นายจ้างพึงกำหนดนโยบาย และหลักปฏิบัติด้านการบริหารงานบุคคลที่เหมาะสมเพื่อให้การแรงงานสัมพันธ์ภายในประกอบกิจการเอื้ออำนวยต่อประสิทธิภาพในการทำงานและพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงาน

(5) รัฐต้องเสริมสร้างความรู้และทัศนคติด้านแรงงานสัมพันธ์ที่ถูกต้องแก่นายจ้าง ลูกจ้างเจ้าหน้าที่ของรัฐและผู้เกี่ยวข้องเกี่ยวกับสิทธิ หน้าที่ บทบาทอันพึงปฏิบัติต่อกัน ตลอดจนความรับผิดชอบต่องสังคม

(6) รัฐต้องเสริมสร้างและปรับปรุงบทบาทขององค์กรไตรภาคี ในการกำหนดการแก้ไขปรับปรุงและการประเมินผลนโยบายด้านแรงงานของชาติให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญที่บัญญัติไว้ในเรื่องแรงงาน รวมทั้งขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรม ข้อกำหนดแรงงาน และระบบคุณภาพสากล สามารถตอบสนองความต้องการทางสังคมและเศรษฐกิจของประเทศ

(7) รัฐต้องบังคับใช้กฎหมายอย่างไม่เลือกปฏิบัติให้เกิดความถูกต้องและเป็นธรรมแก่ทุกฝ่ายอย่างแท้จริง

(8) นายจ้างหรือองค์กรนายจ้างและลูกจ้างหรือองค์กรลูกจ้าง พึงนำปัญหาหรือผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจที่ทั้งสองฝ่ายได้รับเข้าสู่กระบวนการปรึกษาหารือร่วมในระดับสถานประกอบกิจการ ระดับอุตสาหกรรม และระดับชาติ เพื่อร่วมมือกันในการป้องกันและแก้ไขปัญหา

(9) รัฐบาล นายจ้าง ลูกจ้าง จะยึดถือและปฏิบัติตามแนวปฏิบัติด้านแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งที่ประชุมไตรภาคีนี้ให้การรับรองและปรากฏรายละเอียดอยู่ในภาคผนวกต่อท้ายนี้ ตลอดจนยึดถือและปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติอื่นที่ได้ตกลงกันในการประชุมไตรภาคีเป็นประจำทุกปี ในโอกาสต่อไป โดยให้คณะกรรมการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ทำหน้าที่ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติตามหลักการและรายละเอียดของแนวปฏิบัติให้เหมาะสมกับสภาพความเป็นจริง

จะเห็นว่าจากนโยบายและการบริหารนโยบายแรงงานสัมพันธ์ของรัฐ โดยเฉพาะการกำหนดเรื่องการจัดระบบแรงงานสัมพันธ์ตามรัฐธรรมนูญ และการใช้แนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ของประเทศไทยที่ผ่านมาอันเป็นการกำหนดใช้ทั่วไป มีเป้าหมายหลักที่มุ่งเน้นการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ระดับสถานประกอบกิจการ (ยกเว้น

ฉบับ พ.ศ. 2548 ที่เริ่มมีการกล่าวถึง การปรึกษาหารือระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ระดับอุตสาหกรรมเล็กน้อย) และมีสภาพเป็นลายลักษณ์อักษรมากกว่าการนำไปสู่การปฏิบัติที่เป็นจริง ซึ่งเมื่อพิจารณาประกอบกับผลการวิจัยต่าง ๆ แล้วคณะผู้วิจัยจึงเห็นสมควรพัฒนาระบบการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ภายใต้กรอบมาตรฐานการแรงงานสัมพันธ์ไทยที่จัดทำขึ้นเป็นการเฉพาะ

#### 4.4 มาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการเลิกจ้าง กรณีมีความจำเป็นเร่งด่วนมีพฤติกรรมพิเศษ หรือมีผลกระทบถึงลูกจ้างจำนวนมาก

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้มอบนโยบายให้สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดถือปฏิบัติเพื่อใช้ในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์เพื่อเป็นมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการเลิกจ้าง โดยให้พนักงานตรวจแรงงาน จะต้องดำเนินการตามแนวทางปฏิบัติพิจารณาวินิจฉัยคำร้องตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพื่อให้ลูกจ้างได้รับสิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ประกอบกับการประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยใช้แนวทางการดำเนินการตามมาตรการ ดังนี้ มาตรการเตรียมการก่อนเกิดปัญหาปิดกิจการหรือเลิกจ้างลูกจ้าง

##### แนวทางการดำเนินการ

1. ศึกษาหาข้อมูลข่าวสารและการตรวจแรงงานทั่วไป เพื่อสอดส่องดูแลสถานประกอบกิจการ ที่มีแนวโน้มจะมีการปิดกิจการหรือเลิกจ้างลูกจ้าง โดยสังเกตจากการลดชั่วโมงการทำงาน การจ่ายค่าจ้างไม่ตรงตามกำหนด สถิติการร้องเรียน การหยุดกิจการชั่วคราว และรายงานเสนอผู้บังคับบัญชาทราบทันที
2. เข้าไปตรวจสถานประกอบกิจการที่มีแนวโน้มจะปิดกิจการหรือเลิกจ้างลูกจ้าง โดยการสอบข้อเท็จจริงจากนายจ้าง ลูกจ้าง เพื่อทราบสถานภาพของสถานประกอบกิจการ เช่น สภาพสภาพคล่องทางการเงินหรือไม่ มีการคิดนัดจ่ายค่าจ้างลูกจ้างหรือไม่
3. ให้คำแนะนำ ชี้แจงเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ที่ลูกจ้างพึงได้รับตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พร้อมแนะนำให้นายจ้างใช้มาตรการและแนวทางบรรเทาปัญหาการเลิกจ้างและแนวปฏิบัติว่าด้วยการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในภาวะวิกฤติ พ.ศ. 2541

4. ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อขอทราบสถานภาพของบริษัทด้านการเงินและทรัพย์สิน เช่น กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงอุตสาหกรรม กรมที่ดิน กรมสรรพากร กรมศุลกากร ฯลฯ

5. ประสานกรมการจัดหางาน สำนักงานประกันสังคม กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้ทราบสถานการณ์เบื้องต้นและเตรียมการช่วยเหลือลูกจ้าง

6. ประสานและสร้างเครือข่ายสร้างความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง สหภาพแรงงาน และผู้ที่เกี่ยวข้องกับสถานประกอบการเพื่อรายงานความเคลื่อนไหวสถานการณ์

### มาตรการเมื่อสถานประกอบการปิดกิจการหรือเลิกจ้างลูกจ้าง

#### แนวทางการดำเนินการ

1. สอบข้อเท็จจริงและรวบรวมพยานหลักฐานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องจาก นายจ้าง ลูกจ้าง และบุคคล / หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น ทะเบียนลูกจ้าง ทะเบียนการจ่ายค่าจ้าง หนังสือรับรองนิติบุคคลเอกสารการจ่ายค่าจ้าง และชี้แจงให้นายจ้าง ลูกจ้างทราบ ข้อกฎหมายเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 รวมถึงขั้นตอนการดำเนินการของเจ้าหน้าที่

2. ตรวจสอบสถานะการเงินของสถานประกอบการจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงอุตสาหกรรม กรมที่ดิน กรมสรรพากร กรมศุลกากร ฯลฯ

3. ประสานนายจ้าง ลูกจ้าง และผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเจรจาหรือเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ตามอื่น ๆ เพื่อร่วมกันหาข้อยุติ

- กรณีนายจ้างจ่ายสิทธิประโยชน์ครบตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้เจ้าหน้าที่ตรวจสอบว่ามีสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ที่ลูกจ้างพึงมี และดำเนินการโดยการเจรจาคัดครอง เพื่อให้ลูกจ้างได้รับสิทธิอื่น ๆ หรืออาจใช้สิทธิทางศาลแรงงานต่อไป

- กรณีนายจ้างไม่จ่ายสิทธิประโยชน์ให้ลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้ดำเนินการตามแนวปฏิบัติการพิจารณาวินิจฉัยคำร้องตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานว่าด้วยการดำเนินคดีอาญาและการเปรียบเทียบผู้กระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2547 ทั้งนี้ ให้ดำเนินการอย่างรวดเร็วรอบคอบ หากลูกจ้าง

ประสงค์ที่จะเป็นผู้เสียร่วมร้องทุกข์กับเจ้าหน้าที่ หรือประสงค์ที่จะนำคดีไปร้องทุกข์หรือกล่าวโทษกับพนักงานสอบสวนด้วยตนเอง ให้เจ้าหน้าที่อำนวยความสะดวกและให้ความช่วยเหลือแก่ลูกจ้างในการไปร้องทุกข์หรือกล่าวโทษดังกล่าว แต่ในกรณีผู้ต้องหามีพฤติการณ์ที่เชื่อได้ว่าจะหลบหนีให้เจ้าหน้าที่ขอให้พนักงานสอบสวนพิจารณาร้องขอต่อศาลเพื่อออกหมายจับเพื่อจับกุมตัวผู้ต้องหามาดำเนินการสอบสวน และส่งตัวให้พนักงานอัยการฟ้องคดีศาลต่อไป ส่วนการติดตามผลการดำเนินคดีอาญา ให้เจ้าหน้าที่ประสานกับพนักงานสอบสวนเพื่อติดตามผลการดำเนินคดีอาญาเป็นระยะ ๆ โดยในกรณีที่ผู้ต้องหาได้หลบหนีหรือมีพฤติการณ์ว่าจะหลบหนีให้ประสานกับพนักงานสอบสวนเพื่อร้องขอต่อศาลให้ออกหมายจับเพื่อจับกุมตัวผู้ต้องหามาดำเนินคดีต่อไปโดยเร็ว และเมื่อได้สำเนาหมายจับแล้วให้ประสานไปยังกระทรวงการต่างประเทศ เพื่อขอให้ตรวจสอบและระงับการออกหนังสือเดินทางด้วย

- กรณีการดำเนินคดีแพ่งหากลูกจ้างประสงค์ให้เจ้าหน้าที่เป็นทนายความแก้ต่างคดีให้ลูกจ้างยื่นคำร้องขอและลงลายมือชื่อในใบแต่งตั้งทนายความ ให้เจ้าหน้าที่ดำเนินการฟ้องคดีโดยทันที หากลูกจ้างประสงค์จะนำคดีไปฟ้องต่อศาลแรงงานด้วยตนเอง ให้เจ้าหน้าที่อำนวยความสะดวกและให้ความช่วยเหลือแก่ลูกจ้างตามสมควร และเมื่อฟ้องคดีแล้วหากปรากฏว่านายจ้างมีพฤติการณ์ขมข้าย้ายถ่ายโอนทรัพย์สินให้นำวิธีการคุ้มครองชั่วคราวก่อนมีคำพิพากษาใช้บังคับ โดยยื่นคำร้องขอต่อศาลแรงงานขอให้มีการสั่งยึด อายัดทรัพย์สินหรือสิทธิเรียกร้องของนายจ้างไว้เป็นการชั่วคราวก่อนศาลมีคำพิพากษาได้

4. ชี้แจงให้ลูกจ้างทราบเกี่ยวกับการขอรับเงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง และบันทึกความประสงค์ของลูกจ้างไว้เพื่อยืนยันถึงความต้องการของลูกจ้าง โดยให้ดำเนินการพร้อมกับการยื่นคำร้อง (คร.7)

5. ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้าดำเนินการช่วยเหลือลูกจ้าง เช่น

- กรมการจัดหางาน เพื่อหางานใหม่ให้ลูกจ้าง
- สำนักฝนประกันสังคม เพื่อให้ลูกจ้างได้รับสิทธิประกันการว่างงาน
- กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้ลูกจ้างที่ต้องการประกอบอาชีพใหม่

หรือพัฒนาฝีมือ

- กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เพื่อให้ลูกจ้างใช้สิทธิกองทุนสงเคราะห์ครอบครัว ผู้มีรายได้น้อยและผู้ไร้ที่พึ่ง

6. รายงานสถานการณ์และการดำเนินการเสนอผู้บังคับบัญชาทราบเป็นระยะๆ

7. ประชาสัมพันธ์การดำเนินการให้สาธารณชนทราบ

8. จัดเก็บรวบรวมเอกสารที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นเพื่อพร้อมที่จะใช้งานได้สะดวก และแจ้งให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานทราบด้วย เพื่อที่จะสามารถดำเนินการต่อได้ โดยให้จัดทำเป็นสรุปย่อและสรุปละเอียดเกี่ยวกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น

**มาตรการหลังสถานประกอบการปิดกิจการหรือเลิกจ้างลูกจ้าง**

**แนวทางการดำเนินการ**

1. ติดตามสถานการณ์การช่วยเหลือลูกจ้างของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กรมการจัดหางาน สำนักงานประกันสังคม กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้ลูกจ้างมีงานใหม่ทำ ได้รับการพัฒนาฝีมือให้สอดคล้องกับตลาดแรงงานตลอดจนได้รับสิทธิในการประกันการว่างงาน

2. ดำเนินการให้ลูกจ้างใช้สิทธิขอรับเงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

3. ติดตามผลการดำเนินคดีกับนายจ้าง

4. สรุปรายงานสถานการณ์และการดำเนินการเสนอผู้บังคับบัญชาทราบเป็นระยะ

5. ประชาสัมพันธ์การดำเนินการให้สาธารณชนทราบ

## 5. การคุ้มครองแรงงาน

### 5.1 แนวคิด

แนวความคิดเรื่องการคุ้มครองแรงงาน<sup>6</sup> ได้เกิดขึ้น เพื่อที่จะช่วยแก้ไขความยุติธรรมและความไร้มนุษยธรรมของการจ้างงานที่เกิดขึ้นในประเทศตะวันตก ประมาณกลางคริสต์ศตวรรษที่ 18 และต้นคริสต์ศตวรรษที่ 19 ซึ่งเป็นระยะที่มีความนิยมในระบบการแข่งขันโดยเสรีแบบ ทุนนิยม ระบบการผลิตแบบนี้เปิดโอกาสให้นายทุนอุตสาหกรรม ซึ่งเป็นนายจ้างขูดรีดเอาผลประโยชน์จากแรงงานของลูกจ้าง โดยหวังที่จะสร้างผลประโยชน์และความร่ำรวยให้แก่ตน รัฐบาลในขณะนั้นยังไม่มีบทบาทที่จะเข้าไป

<sup>6</sup> ประยูร ชะมะผลิน., หน้า 21-25.

ควบคุมคุ้มครองดูแลการใช้แรงงานให้เป็นไปอย่างเหมาะสม ทั้งนี้เนื่องมาจากความคิดและความเชื่อในลัทธิเสรีนิยมที่ให้เสรีภาพในการทำงานที่จะประกอบการเลี้ยงชีพได้ตามสมัครใจ คนงานมีเสรีภาพที่จะขายแรงงานของตน และในทำนองเดียวกับนายจ้าง ก็มีเสรีภาพจะว่าจ้างไม่ว่าจะเป็นแรงงานเด็ก แรงงานหญิงหรือแรงงานชายก็ตามนายจ้างเป็นผู้กำหนดค่าจ้างจะไล่ออกเมื่อใดก็ได้ ประกอบกับได้มีการห้ามการรวมตัวกันเป็นสมาคมระหว่าง ลูกจ้างคนงาน หรือแม้ระหว่างนายจ้างเพื่อช่วยเหลือป้องกันผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน ทำให้ ลูกจ้างขาดพลังที่จะระวังและป้องกันผลประโยชน์ของตน ลูกจ้างจึงอยู่ในฐานะเสียเปรียบอย่างยิ่ง เนื่องจากยึดหลักว่าได้เงินน้อยดีกว่าไม่ได้เลย

การยึดถือในแนวความคิดแบบเสรีนิยมนี้ จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่เอื้ออำนวยให้นายจ้าง ซึ่งเป็นนายทุนอุตสาหกรรมขูดรีดแรงงานของลูกจ้างได้อย่างเต็มที่ ยิ่งกว่านั้นระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยมซึ่งมีหลักการผลิตโดยแสวงหากำไรสูงสุดและเน้นในเรื่องวัตถุนิยม ทำให้มองเห็นลูกจ้างอยู่ในฐานะปัจจัยในการผลิตที่เปรียบเสมือนเครื่องจักร ไม่มีชีวิตจิตใจ และพยายามจะลดต้นทุนการผลิตของคนให้ต่ำที่สุดเท่าที่จะต่ำได้ เพื่อจะได้ขายสินค้าได้ถูกกว่าคู่แข่ง วิธีการลด ต้นทุนการผลิตก็คือทำงาน โดยใช้ลูกจ้างทำงานมากชั่วโมงในการผลิตเพื่อที่จะให้ได้ผลผลิตมากที่สุด และในขณะที่เดียวกันก็จ่ายค่าแรงให้น้อยที่สุดหรือไม่จ่ายเลย ใช้แรงงานหญิงและเด็กให้มาก เพราะสามารถให้ค่าจ้างต่ำได้ เนื่องจากผู้หญิงและเด็กปกครองง่ายและไม่ค่อยมีปากเสียง นายจ้างมักไม่ให้สวัสดิการหรือไม่จัดมาตรการในการรักษาความปลอดภัยในการทำงานให้แก่ลูกจ้าง ดังนั้นสภาพการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของประเทศตะวันตกในระบอบนั้น โดยเฉพาะประเทศอังกฤษและฝรั่งเศสมีสถานะที่น่าเศร้าสลด คือนอกจากเด็ก ๆ จะถูกใช้ทำงานด้วยความทารุณแล้ว สภาพในที่ทำงานยังไม่ถูกอนามัย ลูกจ้างต้องทำงานหนักในสถานที่มืดทึบสกปรก อากาศไม่ถ่ายเท ลูกจ้างต้องทำงานโดยไม่มีเวลาพักผ่อนที่พอสมควร และได้รับอันตรายหรือ เจ็บป่วยจากเครื่องจักรและสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ อยู่เสมอ ค่าจ้างที่ได้รับก็ต่ำไม่เพียงพอที่จะเลี้ยงดูครอบครัว ทำให้ลูกจ้างมีสุขภาพทรุดโทรม เจ็บป่วยและล้มตายเป็นจำนวนมาก ความยุติธรรมทางสังคมที่ลูกจ้างคนงานได้รับนี้ ทำให้เกิดแรงผลักดันทางสังคมให้ประเทศต่าง ๆ ต้องออกกฎหมายคุ้มครองแรงงาน