

ปัญหาและข้อเสนอแนะ

ปัญหาในการบริหารงานคุ้มครองแรงงาน

ความเกี่ยวข้องกับกฎหมาย

๑. กฎหมายที่ใช้อยู่ในปัจจุบันคือประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงานและประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งออกโดยอาศัยประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ ๑๐๓ ซึ่งเป็นแม่บทนั้น ประกาศคณะปฏิวัติฉบับดังกล่าวเป็นกฎหมายที่ไม่ได้ผ่านสภา หากแต่เป็นอำนาจของคณะปฏิวัติ ไม่ได้ผ่านการพิจารณากลับกรอง จึงไม่สมบูรณ์และไม่ใช้เจตนารมณ์ของประชาชน

๒. ให้อำนาจกระทรวงมหาดไทยมากขึ้นในการกำหนดรายละเอียด เกี่ยวกับการออกประกาศกระทรวง และประกาศกระทรวงมหาดไทยที่ไม่ได้ออกโดยอาศัยขอเท็จจริงและหลักวิชาการเท่าใดนัก หากออกมาเนื่องจากถูกบีบบังคับจากสถานการณ์ในบางกรณี

๓. การร่างกฎหมายฉบับดังกล่าวขึ้น ไม่ได้อาศัยพื้นฐานของสภาพประเทศ หากแต่เลียนแบบจากต่างประเทศ และนำกฎหมายฉบับเก่า ๆ มาแก้ไขดัดแปลง

๔. ขาดความเป็นธรรมในการบังคับใช้ เนื่องจากมีบทกำหนดโทษนายจ้างแก่ฝ่ายเดียว ถึงแม้จะเป็นกฎหมายเพื่อคุ้มครองแรงงานก็ตาม แต่จุดประสงค์ใหญ่ก็คือเพื่อก่อให้เกิดความสงบสุขในอุตสาหกรรม อันจะนำมาซึ่งผลทางเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคงของประเทศ

๕. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ที่ไม่แยกการบังคับจ่ายค่าจ้างในกิจการแต่ละประเภท และการบังคับใช้ในท้องถิ่นหนึ่งไม่ใช้ไปอีกท้องถิ่นหนึ่ง ย่อมทำให้เกิดการได้เปรียบเสียเปรียบ เช่น อุตสาหกรรมอย่างเดียวกัน แต่บางท้องถิ่นค่าจ้างจะต่ำ บางท้องถิ่นค่าจ้างสูง ผลคือจึงมีราคาต่างกัน นอกจากนั้นลูกจ้างฝีมือและไม่ฝีมือได้รับอัตราเดียวกัน ซึ่งควรจะให้ต่างกัน เพราะแรงงานประเภทฝีมือได้เสียค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมมากกว่าการให้ค่าแรงที่สูงกว่า น่าจะเป็นเครื่องล่อใจให้คนงานได้ฝึกฝนและยกระดับฝีมือและประสิทธิภาพในการผลิตของตนให้สูง

ขึ้น

ปัญหาในการดำเนินการ

๑. การดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะปฏิวัติดังกล่าว ก็จะต้องมีเจ้าหน้าที่ออกไปตรวจตรา ที่แจ้ง ตลอดจนการเสนอเรื่องเพื่อลงโทษนายจ้าง จำเป็นต้องมีจำนวนเจ้าหน้าที่เพียงพอกับสถานประกอบการ นั่นคือ จำนวนเจ้าหน้าที่ต้องมากพอ ในเขตกรุงเทพมหานครซึ่งมีสถานประกอบการที่มียุติจ้างตั้งแต่ ๑ คนขึ้นไป ประมาณ ๔๐, ๑๕๕ ราย มีเจ้าหน้าที่ตรวจแรงงานเพียง ๒๔ คน

๒. เจ้าหน้าที่ที่กระทรวงมหาดไทยแต่งตั้งเพื่อรักษาการให้เป็นไปตามกฎหมายดังกล่าวไม่ได้เป็นผู้รักษากฎหมายที่แท้จริง คือไม่ได้ยึดกฎหมายเป็นหลักอย่างเคร่งครัด หากแต่ขึ้นอยู่กับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่เองที่อยู่เหนือกฎหมาย สรุปคือนโยบายและความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ที่อยู่เหนือกฎหมาย

๓. ลูกจ้างมักจะมีทิพิพล เห็นอเจ้าหน้าที ทั้งนี้เนื่องจากลูกจ้างมีการร้องเรียนกันมากขึ้น มีสมาคมลูกจ้างซึ่งหาเสียงกับลูกจ้าง โดยการโจมตีการทำงานของกรมแรงงานและเจ้าหน้าที่ ทำให้เจ้าหน้าที่ต้องดำเนินการตามความประสงค์ของลูกจ้าง จึงกลายเป็นการเข้าข้างลูกจ้าง

๔. มาตรการในการลงโทษนายจ้างที่ฝ่าฝืนกฎหมาย เป็นโทษเบา เช่นปรับ ๕๐ บาท เป็นต้น ซึ่งไม่ทำให้นายจ้างเข็ดหลาบ

ปัญหาทางด้านลูกจ้าง

๑. ลูกจ้างส่วนมากมีความรู้รอบ การเรียกร้องสิทธิตามกฎหมายบางครั้งก็ไม่กล้าทำหรือปฏิบัติไม่ถูกต้อง เช่นส่งคำร้องทุกข์ไปที่ใด ใครเป็นผู้ร้อง ทำงานอยู่ในสถานประกอบการใด ทั้งอยู่ที่ไหน ก็ไม่บอก คงระบายนึกความทุกข์มาอย่างเดียว

๒. ลูกจ้างไม่เคารพสิทธิของตนตามกฎหมาย หากแต่ใจของไหวของกฎหมายเพื่อผลประโยชน์ของตน เช่นสิทธิการลาป่วยที่กฎหมายให้ ลาได้ ๓๐ วันต่อปี บางครั้งลูกจ้างไม่ป่วยจริง แต่อ้างว่าป่วย

๓. สมยอมใ้หมายจ้างปฏิบัติผิดกฎหมาย เพื่อโอกาสในการได้ทำงานหรืออาจรับค่าจ้างค่า

กว่ากฎหมาย แต่ได้เซ็นชื่อรับเงินว่าได้รับตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งบางครั้งอาจถูกนายจ้างบังคับให้ทำเช่นนั้น

ปัญหาทางค่านายจ้าง

๑. นายจ้างจงใจฝ่าฝืนกฎหมาย จากรายงานการตรวจแรงงานพบเสมอว่านายจ้างปฏิบัติไม่ถูกต้อง คงมีแค่กิจการขนาดใหญ่ซึ่งมีลูกจ้าง ๑๐๐ กว่าคนขึ้นไปเท่านั้นที่ปฏิบัติตามถูกต้องเป็นส่วนใหญ่ ส่วนนายจ้างรายเล็ก ๆ โดยเฉพาะที่เป็นคนจีน ส่วนใหญ่ไม่สนใจกฎหมาย เพราะเหตุการณืความแรงงานในปัจจุบันเสื่อมถอยลงชาวอยู่เสมอ แต่ไม่ยอมที่จะปฏิบัติตาม

๒. ขอกฎหมายบางอย่างนายจ้างไม่เข้าใจ ทั้งนี้เพราะเขาใจยาก นายจ้างบางครั้งมีเจตนาดีแต่ไม่เข้าใจกฎหมาย เช่น ข้อ ๓๒ ที่ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างประจำเท่ากัน ค่าจ้างในวันทำงานสำหรับวันหยุดคือไปนี้ ๑. วันหยุดประจำสัปดาห์ นอกจากลูกจ้างประจำที่ได้รับค่าจ้างรายวัน รายชั่วโมง และตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย ๒. วันหยุดตามประเพณี ๓. วันหยุดพักผ่อนประจำปี

๓. นายจ้างมักจะเปลี่ยนแปลงการจ้าง เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงแก้ไขกฎหมาย เช่น ลดการเลี้ยงอาหาร หรือกีดกันที่พัก เมื่อกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำประกาศใช้ หรือเปลี่ยนจากลูกจ้างรายชั่วโมง เป็นลูกจ้างรายวัน เพราะถ้าจ้างเป็นรายชั่วโมงแล้วลูกจ้างจะได้รับค่าจ้างเกินกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ หรือเปลี่ยนสภาพจากลูกจ้างรายวันเป็นลูกจ้างตามผลงาน เพื่อลูกจ้างต้องทำงานให้มากจึงจะได้ค่าจ้างมาก

ขอเสนอแนะในการแก้ปัญหาตามการคุ้มครองแรงงาน

ค่านกฎหมาย

๑. ควรออกเป็นพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ซึ่งผ่านการพิจารณาของสภาทั้ง ๓ วาระ จึงจะเป็นการสนองเจตนารมณ์ของประชาชนอย่างแท้จริง

๒. ในพระราชบัญญัติควรกำหนดรายละเอียดไว้ให้มากที่สุด สำหรับเรื่องใดที่พอจะกำหนดรายละเอียดได้

๓. การร่างกฎหมายควรคำนึงถึงสภาพเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ตลอดจนสภาพทางการเมืองของประเทศที่มีการเกษตรที่เนื่องกับอุตสาหกรรม และควรครอบคลุมถึงลูกจ้างในเกษตรกรรมด้วย เพราะปัจจุบันนี้ชาวไร่วางนาไม่ค่อยมีที่นาทำกินของตนแล้ว หากแต่ไปรับจ้างทำงานในกิจการเกษตรเป็นจำนวนมาก

๔. ควรกำหนดบทลงโทษลูกจ้างด้วย ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเป็นธรรม ลูกจ้างบางคนถึงที่กล่าวมาแล้ว ว่าปฏิบัติตนไม่ถูกต้องใจของใจของโทษของกฎหมายเพื่อประโยชน์ส่วนตัว รวมทั้งการทำให้ นายจ้างเสียหาย

๕. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ควรจะแยกประเภทกิจการโดยมีท้องที่เป็นตัวกำหนด กิจการใดที่ผลิตสิ่งของที่เป็นที่ต้องการของตลาดมาก วัตถุประสงค์พิเศษของในประเทศ ก็ควร จะจ่ายค่าจ้างในอัตราที่ต่ำได้ ทั้งนี้ เป็นการส่งเสริมให้มีการใช้วัตถุดิบที่ผลิตในประเทศอีกด้วย สำหรับแรงงานที่สมควรได้รับค่าแรงอีกส่วนหนึ่ง นอกเหนือไปจากค่าจ้างขั้นต่ำซึ่งอาจเรียกเป็นค่าจ้างสมทบ (Marginal Wage)

ความจำเป็นการ

๑. ปัญหาของประเทศไทย ทั้งนี้ เพราะขึ้นกับงบประมาณของประเทศที่จะจ้างข้าราชการได้จำกัด แต่อาจใช้การขอยืมตัวข้าราชการจากกองอื่น ๆ มาช่วยด้วยในระยะที่กำลังมีการเปลี่ยนแปลง เช่นการออกกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำใหม่ หรือช่วงที่มีการนัดหยุดงานมาก ทั้งนี้ เป็นการชั่วคราวเมื่อพ้นระยะวิกฤต ก็ให้เจ้าหน้าที่ตรวจตามปกติ แต่ทั้งนี้ควรจะมีแผนการตรวจตราว่าจะตรวจกิจการประเภทใด และควรที่จะตรวจให้ทั่วถึงซึ่งจะให้ความเป็นธรรมแก่นายจ้าง สำหรับการแก้ปัญหาถาวร ก็ควรยกฐานะกรมเป็นกระทรวง ซึ่งจะได้มีงบประมาณ และกำลัง ตลอดจนวัสดุอุปกรณ์มากขึ้น ทั้งนี้ ประเทศเพื่อนบ้านในเอเชียก็มีกระทรวงแรงงานกันเกือบทุกประเทศ

๒. ในช่วงที่ปัญหาแรงงานกำลังอยู่ในระยะวิกฤตนี้ ควรจะยึดถือกฎหมายเป็นหลักสำคัญในการดำเนินการ การจะไม่แก่งครึกกฎหมายก็พอเมื่อลูกจ้าง และนายจ้างได้รวมพลังกันของแต่ละฝ่ายอย่างเข้มแข็ง และครองกันเองได้แล้ว

๓. เจ้าหน้าที่และผู้นำกับปัญหาของหนักแน่น ทำงานโดยสุจริตแล้วไม่ควรที่จะกังวล สื่อมวลชนก็ไม่ควรที่จะคล้อยตามการโจมตีของลูกจ้าง จนเกิดอคติต่อเจ้าหน้าที่ราชการ เพราะสื่อมวลชน

เป็นผู้สร้างประสามติของคนในประเทศ จึงควรดูความเป็นธรรมไว้

๔. มาตรการลงโทษนายจ้างที่ฝ่าฝืนกฎหมาย ควรให้มีการ เตือน เป็นลำดับขั้นก่อนเสีย ก่อน และให้เวลาปฏิบัติให้ถูกต้อง เมื่อครบกำหนดแล้วยังไม่ปฏิบัติให้ถูกต้อง ก็ต้องปรับโทษมากขึ้น เพื่อให้เข็ดหลาบ และเห็นความสำคัญของการคุ้มครองแรงงานและการใช้แรงงานให้เป็นธรรม

ปัญหาคนถูกจ้าง

๑. ควรให้การศึกษอบรม และให้ความรู้ในด้านแรงงานแก่ลูกจ้าง ทั้งทางหนังสือพิมพ์ วิทยุ และโทรทัศน์ แต่วิทยุน่าจะมีอิทธิพลกว่า เพราะลูกจ้างส่วนมากมักเปิดวิทยุขณะทำงาน นอก จากนี้อาจจัดงานแข่งขันวันแรงงาน หรืองานรื่นเริง ตลอดจนการจัดอภิปรายต่าง ๆ ที่คิดว่าลูกจ้างพอสะดวกจะมาฟังได้

๒. แก้ไขกฎหมาย โดยเปิดโอกาสให้นายจ้างลงโทษลูกจ้างได้ หรือพยายามออกของไหว ของกฎหมาย

๓. ต้องการการตรวจตราอย่างใกล้ชิด ในการตรวจควรไปหลาย ๆ คน ทั้งนี้เพื่อช่วยกัน ซักถาม และชี้แจงให้ลูกจ้างทราบ

ปัญหาคนนายจ้าง

๑. กรณีที่ทราบแน่ชัด หรือตรวจพบ และจับได้ควรลงโทษสถานหนัก และควรมีการประกาศทางสื่อมวลชนด้วย เพราะการจะอดมอดด้วยทอไปไม่ได้ เหมือนกับเด็กไม่รู้จักโต การที่จะกอด เป็นพี่เลี้ยงตลอดไปไม่ได้

๒. ควรมีกฎหมายพิมพ์แจก หรือขายในราคาถูก จำหน่ายเป็นการทั่วไป หรือจะพิมพ์ เป็นภาษาต่างประเทศด้วยก็ได้ จะเป็นการให้ข้อมูลที่ทำให้นายจ้างเข้าใจกฎหมายได้ถูกต้อง

๓. ถ้าใช้วิธีการระดมการตรวจเยี่ยมสถานประกอบการทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลงแก้ไข กฎหมาย หรือมีวิกฤตการณ์ทางแรงงาน ก็จะช่วยได้ถ้าใช้การชี้แจงให้ทราบ หรือจะให้สมาคมลูกจ้าง ช่วยดูแลเพิ่มขึ้น

ปัญหาในการบริหารงานด้านแรงงานสัมพันธ์หรืออุปสรรคที่ทำให้การแรงงานสัมพันธ์ของ
ไทยไม่บรรลุวัตถุประสงค์

๑. ตามกฎหมาย ระเบียบและวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการแรงงานสัมพันธ์

กฎหมายนี้ว่าเป็นหลักสำคัญในการวางแนวการปฏิบัติของทุกฝ่าย ซึ่งประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ ๑๐๓ ได้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕ ขณะมีส่วนในการส่งเสริมความแรงงานสัมพันธ์อย่างมาก นับแต่การอนุญาตให้นายจ้างและลูกจ้างจัดตั้งสมาคม และยังได้ให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขึ้นเพื่อดำเนินงานในด้านการแรงงานสัมพันธ์อีกด้วย แต่การกำหนดแนวปฏิบัติที่ห้ามเจตนาของกฎหมายนั้น ยังมีส่วนซึ่งอาจก่อให้เกิดความวุ่นวายในการปฏิบัติบางอย่าง บางประการ กล่าวคือ

ก. ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการแรงงานสัมพันธ์หมวด ๑ ว่าด้วยการเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง กำหนดมาตรการขอ ๘ - ๑๐ ซึ่งต้องมีขั้นตอนในการแจ้งขอเรียกร้อง และมีข้อกำหนด ตลอดจนเงื่อนไขไว้มากเกินไป จนลูกจ้างไม่อาจปฏิบัติตามได้ เพราะการปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด ทำให้นายจ้างมีโอกาสลงเวลา และเตรียมการแก้ไขด้วยการเตรียมรับและฝึกหัดคนงานใหม่สำรองไว้ ฝ่ายลูกจ้างจะเสียอำนาจการต่อรอง การนัดหยุดงานจึงเกิดขึ้นเพื่อบีบบังคับให้นายจ้างยอมรับเจรจาโดยด่วน

อีกช่วงระยะเวลาหนึ่งก็คือ ตามหมวด ๒ ซึ่งว่าด้วยวิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน กำหนดมาตรการขอ ๑๒ - ๑๘ ซึ่งต้องมีขั้นตอนที่ใช้เวลานานเกินควร ทำให้ผู้นำของลูกจ้างเกรงภัยที่จะเกิดขึ้นแก่ตนในช่วงเวลาแห่งการปฏิบัติตามกฎหมายที่กำหนดไว้ ลูกจ้างจึงได้หยุดงานทันทียื่นขอเรียกร้อง หรือได้หยุดงานแล้วจึงยื่นขอเรียกร้อง แต่ในบางกรณีลูกจ้างเองก็ไม่กล้าแสดงตัวในการเรียกร้องด้วย

ข. ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการแรงงานสัมพันธ์ เกี่ยวกับการกระทำ

อันไม่เป็นธรรม ข้อ ๗๕ กำหนดให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาและวินิจฉัยข้อพิพาทภายใน ๙๐ วัน นับแต่วันที่ได้รับคำร้องกล่าวหา... จะเห็นได้ว่าระยะเวลาดังกล่าวยังมีโครงการอุทธรณ์และการฎีกา ซึ่งอาจจะมีขึ้นได้ ในกรณีเช่นนี้กฎกรณีอาจของเสียเวลารอคอย จึงเป็นอุปสรรคต่อการดำรงชีพเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งถูกจ้างที่ทองหาเช่ากินค่า ถ้าถูกนายจ้างเลิกจ้างในกรณีการกระทำอันไม่เป็นธรรมแล้ว ถูกจ้างจะของเสียเวลารอคอย และขาดรายได้ที่จะเลี้ยงครอบครัว ความเดือดร้อนก็ย่อมจะเกิดขึ้น ถูกจ้างจึงอาจไม่เรียกร้องขอความเป็นธรรมก็ได้ นอกจากนี้การไต่ระยะเวลายาวนานยังเปิดโอกาสให้กฎกรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง หรือแม้แต่ตัวคณะกรรมการเองทวงหนี้ยาวเวลา ซึ่งเป็นผลเสียมากกว่าผลดี จึงเห็นสมควรพิจารณาการไต่ระยะเวลาการวินิจฉัยข้อพิพาทให้สั้นลง ก็จะเป็นประโยชน์แก่บุคคลทุกฝ่าย ๒

ค. ในการระงับข้อพิพาทแรงงานกรณีทั่วไปที่ตกลงกันไม่ได้ กฎกรณีจะของเสนอหรือฟ้องร้องต่อศาลยุติธรรม ซึ่งปกติของไต่ระยะเวลาาน เวลาค่าแทนที่จะได้ใช้ในการดำเนินธุรกิจ กลับต้องสูญเสียไปในการติดตามจนกว่าผลดีจะถึงที่สุด ทั้งนี้อาจคาดหมายเหตุการณ์เพื่อเตรียมแผนดำเนินการธุรกิจลงทุนดวงหน้าได้

๒. ด้านคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของประเทศเราเป็นการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารและคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งต่างกับประเทศเพื่อนบ้านเช่นมาเลเซีย และสิงคโปร์ ซึ่งมีศาลแรงงานทำหน้าที่ในการพิจารณาข้อพิพาทแรงงานไว้โดยเฉพาะ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์โดยนัยแห่งกฎหมาย ทำหน้าที่เป็นคณะอนุญาโตตุลาการ ซึ่งมีความสำคัญในกระบวนการยุติธรรม และมีบทบาทต่อการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์อย่างมาก แต่ในบางกรณีคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ไม่อาจลงโทษ หรือช่วยถูกจ้างได้ เช่นขอเพิ่มการยื่นขอ

๒. ลีท เทอคส์ตีร์กคี้, อ้างแล้ว, หน้า ๑๖

๓. เจริญ กิริพันธ์, แรงงานสัมพันธ์, "ศาลแรงงาน", ปีที่ ๑๖ ฉบับที่ ๓ มีนาคม ๒๕๑๓

(กรุงเทพฯ: บพิท, ๒๕๑๓), หน้า ๒๗

เรียกร้องการเจรจา รวมทั้งการนัดหยุดงาน นายจ้างอาจเจตนาลงโทษได้ผู้ใดที่จ้าง หรือถูกจ้าง
 ออกจากงานโดยอ้างถึงความผิดสำคัญอื่นที่ไม่เกี่ยวกับเหตุการณ์ดังกล่าว คณะกรรมการไมอาจ
 เอาโทษนายจ้างตามหมวด ๑๐ ว่าด้วยการกระทำอันไม่เป็นธรรม

๓. การถูกจ้างและนายจ้าง อุปสรรคที่เกิดจากตัวถูกจ้างและนายจ้างยังมีมาก ซึ่งทำให้
 การแรงงานสัมพันธ์ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้

ถูกจ้างจำนวนมากเพียงไม่เข้าใจ ทั้งไม่สนใจสิทธิและหน้าที่ของตนตามกฎหมายว่า กรณี
 โดยบางถูกจ้างควรจะเรียกร้องหรือไม่ควรจะเรียกร้อง และการเรียกร้องบางครั้งก็ไม่สามารถหา
 หลักฐานหรือพยานยืนยันได้ หรือบางครั้งก็ไม่มาตามนัดหมายของเจ้าพนักงาน จึงทำให้การดำเนิน
 งานของศาลล่าออกไป นอกจากนี้มีถูกจ้างประเภทหนึ่งชอบอ้างสิทธิตามกฎหมายและใช้เวลาของ
 นายจ้างไปในทางไม่เกิดประโยชน์มากเกินไป บางรายก็เรียกร้องสิ่งที่ไม่สาเหตุสมผล บางราย
 ใจร้อนยื่นขอเรียกร้องแล้ว ทางกรมแรงงานดำเนินการให้ไม่ทันใจก็ไปร้องหนังสือถึงพบบาง นายก
 รัฐมนตรี การกระทำของถูกจ้างประเภทนี้จึงมีส่วนทำให้การแรงงานสัมพันธ์ไมอาจบรรลุเป้าหมาย
 ได้

การปฏิบัติอันไม่พึงปรารถนาทางความแรงงานสัมพันธ์ของถูกจ้างอีกคำหนึ่งก็คือ ถูกจ้าง
 ไมยอมทั้งคู่แต่ ขอเรียกร้องถึงนายจ้างไม่มีมูลจน ความบกพร่องในถานีเยอมเกิดจากความ
 กลัวว่านายจ้างจะกดดันแล้ว และหาทางไล่ออกจากงาน ซึ่งความจริงก็ปรากฏว่าเป็นเช่นนั้น
 จึงจำเป็นต้องมีการ เปลี่ยนทัศนคติค นันของนายจ้างอีกมาก

สิ่งที่น่าที่เกี่ยวทางฝ่ายถูกจ้างคือปรากฏการณ์นัดหยุดงานมากที่สุดก็คือ พฤติกรรมการก้าว
 ราวทำร้ายสิ่งของและทรัพย์สินของผู้อื่น ศักดิ์บริการงานสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ อีกทั้งการ
 แสดงออกเพื่อความสนุกสนานมากกว่าการ เรียกร้องความเห็นใจจากนายจ้าง เช่นการร้องรำทำ
 เพลง กิมสุราจนเมามาย ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้ไมน่าจะเกิดขึ้นขณะนัดหยุดงาน ยิ่งกว่านั้นก็คือการ
 เรียกร้องและการนัดหยุดงานที่ไร้เหตุผล หรือบังคับให้นายจ้างตอบทันทีโดยเฉพาะในกรณีที่สุดวิสัย
 การกระทำเช่นนี้ไม่เพียงแต่เป็นการสร้างความไม่พอใจให้แก่ฝ่ายนายจ้างเท่านั้น แต่ยังทำให้

อำนาจการเจรจาต่อรองของคนลดน้อยลงไป

ฝ่ายนายจ้างเองก็มีส่วนทำให้เกิดอุปสรรคทางด้านแรงงานสัมพันธ์ นายจ้างจำนวนมากยังไม่ค่อยยอมรับและเข้าใจการกระทำของลูกจ้างตามสิทธิทางกฎหมาย เช่นการที่ลูกจ้างเข้าร่วมเป็นสมาชิกสมาคมลูกจ้าง นายจ้างมักรู้สึกไม่พอใจ ยิ่งลูกจ้างที่มีบทบาทเป็นตัวแทนในการเรียกร้องสิทธิต่าง ๆ นายจ้างมักจะหาทางไล่ออกจากงานเป็นต้น นอกจากนี้นายจ้างที่ถูกเรียกร้องบางครั้งยังพยายามหน่วงเหนี่ยวการให้ข้อเท็จจริงแก่เจ้าพนักงานบาง ประวัังเวลาโดยการฉกฉวยบ้าง จึงทำให้การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เกิดความล่าช้าขึ้น

ในกรณีที่มีการขู่ขากการกระทำอันไม่เป็นธรรมให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน และจ่ายค่าจ้างให้เต็มตั้งแต่วันที่ถูกออกจากงานจนถึงวันกลับเข้าทำงาน นายจ้างบางรายเมื่อรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานแล้ว ก็ไม่สามารถประสานรอยร้าวที่ขี้อยู่เดิมได้ และพยายามใช้เงินจำนวนหนึ่งจ้างลูกจ้างผู้นั้นให้ออกจากงานไปในที่สุด จึงอาจกล่าวได้ว่า การแรงงานสัมพันธ์มีได้บรรลุเป้าหมายที่เกี่ยว

๔. ความองค์การลูกจ้างและองค์การนายจ้าง

ปัจจุบันได้มีองค์การลูกจ้างเกิดขึ้นมาตั้งแต่ องค์การนายจ้างที่เป็นไปตามกฎหมายแรงงานยังมี จึงไม่สามารถอาศัยองค์การลูกจ้างและนายจ้างทำหน้าที่ด้านแรงงานสัมพันธ์ได้เต็มที่

สำหรับสมาคมลูกจ้าง ซึ่งกรมประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการแรงงานสัมพันธ์ หมวด ๕ ข้อ ๓๓ ได้เปิดโอกาสให้ลูกจ้างได้มีสิทธิจัดตั้งสมาคมลูกจ้าง เพื่อดำเนินการอำนวยการ ประสงค์ในการแสวงหา และคุ้มครองประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง... นี้ สิ่งที่น่าเป็นห่วงก็คือ สมาคมลูกจ้างของไทยยังอยู่ในระยะแรกถึง ยังมีปัญหามากมาย ผู้นำคนงานยังไม่เป็นที่ยอมรับของสังคมทั่วไป อาจนำตัวเขาไปพัวพันกับนักการเมือง เพื่อทำให้สถานภาพของตนเองและกลุ่มเด่นขึ้น

ดิฉันท เทอดศักดิ์, แรงงานสัมพันธ์, "ปัญหาการนัดหยุดงาน" ปีที่ ๑๕ ฉบับที่ ๑๒
ธันวาคม ๒๕๖๖ (กรุงเทพฯ : บพท, ๒๕๖๖), หน้า ๔๓

ทั้งนี้เพราะสมาคมถูกจ้างหรือสหภาพแรงงานในทุกประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศอุตสาหกรรม
จะเป็นกลุ่มอิทธิพล (Pressure Group) ที่สำคัญมาก นักการเมืองทุกฝ่ายต้องการได้เสียงสนับสนุน
จากกรรมกร ซึ่งถ้าเป็นกรณีจะเป็นการนำสมาคมถูกจ้างไปสู่หายนะ เพราะนักการเมืองจะใช้อิ
ทธิพลของตนเพื่อสนองประโยชน์ทางการเมืองของตนมากกว่าสิ่งอื่นใด

แต่เดิมนักการเมืองทั้งสมาคมถูกจ้างหรือสหภาพแรงงานเกิดมาจากเหตุบังเอิญ มีความแค้นแค้น
ถูกบีบบังคับ เสียเปรียบถูกละเมิดเอาเปรียบ จึงตั้งสมาคมขึ้น เพื่อจะไปเรียกร้องเอาสิ่งที่เสียไป
แล้วคืนมา เป็นการป้องกันผลประโยชน์ เมื่อที่มาของการตั้งสมาคมเป็นเช่นนี้ การกระทำของถูกจ้าง
เมื่อตั้งสมาคมขึ้นจึงมีการกระทำที่รุนแรง ใญ่ภาษาแรง ๆ จึงเป็นธรรมดาที่นายจ้างจะต้องป้องกัน
ตนเองไว้ก่อน เพราะรู้ว่าถูกจ้างตั้งสมาคมขึ้นมาเพื่อจะกดขี่ข่มขู่ตน จึงมักจะหาทางทำลายสมาคม

ปัจจุบันสมาคมถูกจ้างมีประมาณ ๔๐ สมาคม สมาคมถูกจ้างในประเทศไทยคิดว่ายังไม่
ประสบความสำเร็จ และยังไม่มีส่วนติดต่อการแรงงานสัมพันธ์ให้ดีขึ้นมากนัก อุปสรรคหรือปัญหา
ของสมาคมถูกจ้าง พอจะสรุปได้คือ

๑. กฎหมายได้จำกัดสิทธิในการตั้งสมาคมไว้ คือต้องเป็นลูกจ้างในอุตสาหกรรมหรือ
จังหวัดเดียวกัน หรือเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกัน การให้ลูกจ้างมีโอกาสที่จะรวมเป็น
สหพันธ์หรือสหภาพแรงงานกลาง การมีสมาคมขนาดใหญ่เป็นของจำเป็น เพื่อประหยัดค่าใช้จ่ายใน
การบริหาร เพื่อโอกาสในการจับมือการต่าง ๆ สนองความต้องการของสมาชิกได้มากขึ้นและดีขึ้น
เพื่อสามารถจ้างทนายความ และนักวิชาการ เป็นกำลังในการต่อรองกับฝ่ายนายจ้าง เพื่อสามารถ
ให้การศึกษาแก่สมาชิก หรือโฆษณาประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทั่วไปเข้าใจในความคิดเห็นของกรรม
งานเพื่อจัดหาสำนักงานประจำของตนขึ้นเป็นแหล่งให้สมาชิกได้มีโอกาสพบปะรื่นเริงกันตามสมควร

ตามข้อ ๓๓ แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการแรงงานสัมพันธ์หมวด ๕ และได้มี
การแก้ไขโดยประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการแรงงานสัมพันธ์ข้อ ๑๒ ให้ลูกจ้างที่ทำงานใน
กิจการประเภทเดียวกัน รวมกันได้ และสมาคมถูกจ้างหลายสมาคมในกิจการประเภทเดียวกันอาจ
รวมกันตั้งสมาคมในกลุ่มของตนเองได้

และเพื่อช่วยเหลือสมาคมเล็ก ๆ ใหม่อีกหลายตัวค่าเนื้องานได้ผลดีขึ้น

๒. ความยากในการหาสมาชิก เนื่องจากผู้จะเข้าเป็นสมาชิกไม่ทราบถึงประโยชน์ที่อาจได้รับจากการเข้าเป็นสมาชิก เพราะสมาคมเป็นของใหม่ยังไม่เป็นที่รู้จักว่าเป็นสมาคมเพื่อประโยชน์อะไร หรือเมื่อถูกจ้างเข้าเป็นสมาชิกของสมาคมแล้วก็หวังสิ่งตอบแทนโดยเร็ว เมื่อสมาคมไม่สามารถสนองตอบในเวลาอันสมควร สมาชิกก็เริ่มเสื่อมศรัทธา เมื่อเป็นเช่นนี้สมาคมจึงได้พยายามทำกิจกรรมใหม่ประจักษ์ เป็นที่น่าวางทางช่วยให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมาย เช่นจ่ายเงินค่าดวงเวลาให้ จ่ายค่าจ้างและค่าฟ่างานในวันหยุด ฯลฯ บางครั้งถึงกับมองว่าจะหาทางให้นายจ้างขึ้นค่าแรงหรือเปลี่ยนแปลงค่าจ้างเสียใหม่

๓. การขาดส่งค่าบำรุงของสมาชิก ซึ่งอาจมีสาเหตุมาจากการเสื่อมศรัทธาต่อการดำเนินงานของสมาคม ถูกจ้างมีรายได้น้อยจึงไม่อาจจ่ายค่าบำรุงได้

๔. นายจ้างยังไม่ยอมรับฐานะของสมาคม ถูกจ้างจะต้องให้ความเคารพเชื่อฟัง นายจ้างต้องการบรรยากาศและการปกครองแบบครอบครัวไม่ว่ากิจการจะใหญ่โตเพียงใด และนี่คือว่าทำไมบุคคลที่ถูกจ้าง เพราะถ้าตนไม่จ้างถูกจ้างก็ไม่มีการมีใช้

๕. ปัญหาการบริหารงานของเจ้าหน้าที่สมาคม ขาดความรู้ ความสามารถและอุทิศตนให้กับสมาคมอย่างแท้จริง เจ้าหน้าที่สมาคมควรจะต้องเป็นผู้รู้สถานการณ์ทางเศรษฐกิจโดยทั่วไปของประเทศ รู้ถึงสถานการณ์ทางการเงินของนายจ้าง และเป็นผู้ที่ทันต่อเหตุการณ์

๖. ถูกจ้างไม่ทราบวัตถุประสงค์ของสมาคม ไม่คุ้นเคยกับการรวมตัวเป็นสมาคม ทั้งนี้เนื่องจากถูกจ้างส่วนใหญ่มาจากสังคมนเกษตร ซึ่งไม่มีการรวมตัวเป็นระยะเกิดท้องถิ่นนาน ๆ การรวมตัวจัดตั้งเป็นสมาคมจึงมีความสนใจแก้ปัญหาเรื่องปากและท้อง อุทกกรรมอื่น ๆ ไม่มี ปัญหาที่ถูกจ้างสนใจคือทำอย่างไรจึงจะยกระดับการครองชีพ ปรับปรุงสวัสดิการ

การแก้ไขเพื่อทำให้การแรงงานสัมพันธ์บรรลุเป้าหมาย ซึ่งปัจจุบันได้มีประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องแรงงานสัมพันธ์ ฉบับ ๒ เมื่อวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๑๗ ซึ่งได้กำหนดเวลาในการยื่นข้อเรียกร้องเพื่อเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง ก็ให้เริ่มเจรจากันทันทีแต่ไม่ช้ากว่า ๒ วัน ถ้าไม่มีการเจรจาหรือเจรจาลงกลางกันไม่ได้ ก็ให้แจ้งเจ้าหน้าที่รวมการภายใน ๒ ชั่วโมง เพื่อช่วยไกล่เกลี่ย ถ้าในระหว่างเวลา ๔ วัน นับแต่วันที่เสนอข้อเรียกร้องจนถึงวันสุดท้ายของการปฏิบัติหน้าที่

ของเจ้าหน้าที่ทางราชการ ลูกจ้างจะนัดหยุดงานไม่ได้ และนายจ้างจะปิดงานงคจ้างไม่ได้

สำหรับกิจการ สาธารณูปโภค หรือกิจการอื่นตามที่กระทรวงมหาดไทยจะได้อำหนดนั้น ห้าม ปิดงานงคจ้างหรือนัดหยุดงาน ถ้าหากการเจรจาไกล่เกลี่ยแล้วตกลงกันไม่ได้ เจ้าหน้าที่ควรเสนอ ให้ทั้งสองฝ่ายตั้งผู้ชี้ขาดก่อนเสนอคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ช้ชชชช นอกจากกิจการสาธารณูปโภค แล้วหากปรากฏว่าการนัดหยุดงานหรือปิดงานงคจ้างรายใดกระทบกระเทือนต่อเศรษฐกิจหรือความสงบเรียบร้อยของบ้านเมือง รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยจะได้อำนาจตั้งผู้ชี้ขาดหรือสั่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณา และรัฐมนตรีมีอำนาจสั่งให้นายจ้างซึ่งปิดงานงคจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน หรือสั่งให้ลูกจ้างที่นัดหยุดงานกลับเข้าทำงานให้

ทางคาบสมารคมนายจ้างและสมาคมลูกจ้าง ก็ได้ปรับปรุงแก้ไขให้สิทธิลูกจ้างตั้งสมาคมได้ กว้างขวางขึ้น ลูกจ้างลูกจ้างที่อยู่ในกิจการเดียวกันสามารถรวมเป็นสมาคมได้ไม่ว่าจะอยู่จังหวัดเดียวกันหรือไม่ และสมาคมลูกจ้างหลายสมาคมในกิจการประเภทเดียวกันยังมีสิทธิก่อตั้งสมาคมในกลุ่มของตนขึ้นได้ด้วย สำหรับสมามคนายจ้างก็ได้ให้สิทธิเช่นเดียวกัน นอกจากนั้นกรรมการสมาคมลูกจ้างยังมีสิทธิเข้าร่วมในการเจรจาต่อรอง และสามารถเข้าเป็นปฏิปักษ์หน้าที่ในการเจรจาต่อรองหรือร่วมประชุมเพื่อประโยชน์ของทางราชการได้ โดยได้รับค่าจ้างในระหว่างวันที่ไปปฏิบัติหน้าที่

ปัญหา ที่เกิดภายหลังการแก้ไขกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ฉบับที่ ๒

- ๑. ลูกจ้างยังคงปฏิบัติผิดกฎหมายอยู่คือ นัดหยุดงานก่อนยื่นขอเรียกร้อง
- ๒. กฎหมายยังขยายเวลา การพิจารณาของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ออกไปอีก ๓๖

วัน

๓. ปัญหาอันเนื่องมาจากกฎหมายเก่า คือการแยกประเภทกิจการท้ายประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการจัดตั้งสมามคนายจ้างหรือสมาคมลูกจ้าง เป็นการตัดทอนพลังการต่อสู้ของลูกจ้าง เพราะโรงงานอุตสาหกรรมแต่ละสาขายังไม่เจริญพอ ลูกจ้างยังไม่มากพอ ย่อมไม่สามารถรวมตัวกันในหมู่เล็ก ๆ ให้มีพลังที่เข้มแข็งได้ และแม้จะยินยอมให้สมาคมประเภทเดียวกันในหลายจังหวัดรวมตัวกันได้ แต่ก็เป็นที่ทราบกันว่า อุตสาหกรรมส่วนใหญ่อยู่ในกรุงเทพฯ ในต่างจังหวัดก็มีโรงงานอุตสาหกรรมไม่กี่แห่ง

๔. แม้จะมีการห้ามกิจการต่างประเทะ วมกันเป็นสมาคมเดียวกัน แต่ขอเท็จจริงมันนาย

จ้างซึ่งประกอบอาชีพต่าง ๆ รวมอยู่ในสมาคมอุตสาหกรรม และสหภาพการค้า ซึ่งเป็นสมาคมระดับชาติเป็นเวลานานแล้ว

๕. การให้รัฐมนตรีสั่งตั้งข้าราชการขอพิพาทแรงงาน หรือให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาด ซึ่งก็ไม่ได้กำหนดว่าจะต้องชี้ขาดภายในกี่วัน รัฐมนตรีอาจมีความดำเียงซึ่งอาจจะไม่เป็นธรรม

๖. การแต่งตั้งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์นั้น รัฐมนตรีอาจตั้งผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ที่ไม่ใช่พวกรักความยุติธรรมก็ได้ เมื่อนั้นคำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์อาจไม่ยุติธรรม

การแก้ไขปัญหาทางด้านแรงงานสัมพันธ์

เป้าหมายที่สำคัญในการดำเนินงาน คือ ทำอย่างไรจะทำให้มีความสงบสุขในอุตสาหกรรมมากที่สุด แรงงานสัมพันธ์เป็นเรื่องของนายจ้างและลูกจ้าง โดยคนนอกไม่ควรจะเข้าไปเกี่ยวของ แยกบางครั้งกรมแรงงานอาจจะต้องเข้าไปเกี่ยวข้องช่วยเหลือในฐานะคนกลาง ซึ่งนโยบายการแรงงานสัมพันธ์ของกรมแรงงานใช้วิธีให้นายจ้างและลูกจ้างได้ปรองดองกันและตกลงควยสันติวิธี ให้ทั้ง ๒ ฝ่ายหาทางตกลงแก้ไขกันเอง เมื่อแก้ไขไม่ได้แล้ว คนกลางอันใดแก่เจ้าหน้าที่กรมแรงงานหรือเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองจึงเข้าไปช่วย และป้องกันตลอดจนหาทางระงับการกระทำอันรุนแรงทุกอยางรวมทั้งการนัดหยุดงาน

การแก้ปัญหาของคูว่าปัญหาพื้นฐานอยู่ที่ใด เหตุใดจึงเกิดการนัดหยุดงานขึ้น เมื่อศึกษาแล้วจึงเข้าใจถึงสาเหตุของข้อขัดแย้ง ดังนั้นสิ่งจำเป็นที่จะต้องกระทำคือ

๑. เนื่องจากปัญหาแรงงานเป็นปัญหาระดับชาติ ซึ่งต้องมีการปรับปรุงแก้ไขของประกอบต่าง ๆ เช่น ราคาสินค้า รายได้ และโครงสร้างของอัตราค่าจ้างเงินเดือน เป็นต้น การแก้ไขปัญหาคาการรองรับนั้น จำเป็นต้องแก้ทุกวิถีทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง เพื่อให้ประชาชนมีอำนาจการซื้อสูงขึ้น รัฐบาลควรกำหนดนโยบายแรงงานแห่งชาติและวางมาตรการต่าง ๆ สำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับไปปฏิบัติให้สอดคล้องต่อกัน การกำหนดนโยบายแรงงานแห่งชาตินี้ กระทรวงอุตสาหกรรม คณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงสาธารณสุข และมหาวิทยาลัยต่าง ๆ เป็นต้น โดยเริ่มตั้งแต่ปัญหาประชากร การศึกษา การลงทุน การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม การศึกษาเกี่ยวกับสภาพแรงงาน การว่างงาน การแรง

งานสัมพันธ์ โครงการสงเคราะห์ลูกจ้างในระยะยาว นโยบายค่าจ้างและอื่น ๆ นโยบายแรงงาน
แห่งชาตินี้ ต้องเน้นถึงการปรับปรุงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อความเป็นอยู่ของผู้อยู่แรงงานให้ดีขึ้น
นอกจากนี้อาจควบคู่ไปกับการพิจารณากำหนดหรือเปลี่ยนแปลงอัตราค่าจ้างขึ้นทำให้เหมาะสมกับ
สถานะเศรษฐกิจที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

๒. ในค่านายจ้างเอง ก็จะต้องพบทวนการปฏิบัติงานและนำวิธีการจัดการสมัยใหม่
มาใช้ เพราะปัจจุบันระบบเศรษฐกิจได้มีกลไกที่ซับซ้อนขึ้น การที่นายจ้างจะปกครองลูกจ้างแบบ
ระบบครอบครัว จึงไม่อาจประสบผลสำเร็จได้ นายจ้างจึงต้องจัดกลไกที่จะให้ลูกจ้างได้มีโอกาส
บอกกล่าวถึงความไม่สบายใจ ความเคืองครอน ปัญหาต่าง ๆ โดยอาจจัดตั้งคณะกรรมการร่วมหารือ
ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างขึ้น ซึ่งประกอบด้วยตัวแทนนายจ้างและตัวแทนลูกจ้างเป็นกรรมการ การ
ตั้งคณะกรรมการดังกล่าวนี้ เพื่อให้ฝ่ายบริหารและฝ่ายพนักงานลูกจ้างมีโอกาสรับทราบถึงปัญหาซึ่งกัน
และกัน

๓. ทางด้านเจ้าของและผู้ลงทุนซึ่งเป็นชาวต่างชาติ ก็ควรมีการเปลี่ยนแนวความคิดให้
ยอมรับฝ่ายจัดการที่เป็นคนไทย ส่งเสริมให้ผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่เป็นคนไทย ให้ฝ่ายจัดการที่เป็น
ชาวต่างชาติได้เรียนรู้ถึงอุปนิสัยใจคออันแท้จริงของลูกจ้างคนงานไทย ตลอดจนสภาพแวดล้อม วัฒนธรรม
ขนบธรรมเนียมประเพณีไทย และภาษาไทย เพื่อให้การปฏิบัติของลูกจ้างคนไทยในลักษณะที่ถูก
พิจารณา

๔. ทางด้านลูกจ้าง ซึ่งส่วนใหญ่การศึกษาชั้นน้อย มาจากสังคมเกษตรกรรม เพราะฉะนั้น
การดำเนินการ เพื่อให้ลูกจ้างตามกฎหมายจึงเป็นไปได้โดยยาก การนัดหยุดงานก่อนยื่นข้อเรียกร้องมี
เป็นจำนวนมาก ตลอดจนเมื่อยื่นข้อเรียกร้องแล้วจะต้องบังคับให้ฝ่ายจัดการตอบโดยเร็ว ซึ่งฝ่ายจัด
การจะทำเช่นนั้นไม่ได้ เช่นการขึ้นค่าจ้างแม้อเพียงจำนวนเล็กน้อยก็ตาม แต่อาศัยถึงจำนวนคน
จำนวนเวลาที่ลูกจ้างต้องอยู่ในสถานประกอบการแล้ว จะเป็นเงินจำนวนมหาศาล นายจ้างจึงให้คำ
ตอบในทันทีไม่ได้ ซึ่งเรื่องนี้จำเป็นต้องให้การศึกษอบรมแก่ลูกจ้าง อาจให้ทางมหาวิทยาลัยช่วย
ควบคู่กันได้ เพราะมีผู้ทรงคุณวุฒิมาก

๕. การพิจารณาและวินิจฉัยคดีแรงงานในปัจจุบัน หลังจากที่มีการระงับของคณะกรรมการ
การแรงงานสัมพันธ์ ของกรมแรงงาน หรือของคณะกรรมการเปรียบเทียบแล้ว นายจ้างมักจะนำคดี

ไปสู่ศาลตามกระบวนการยุติธรรม กว่าจะสิ้นสุดก็ใช้เวลาหลายปี ทำให้ลูกจ้างต้องเดือดร้อน ยิ่งกว่านั้นคดีแรงงานเป็นเรื่องที่ไม่ใช่เกี่ยวกับเจตนาหรือไม่ โครณคดีใครถูก หากเป็นเรื่องที่จะให้ความเป็นธรรมแก่ผู้เรียกร้อง ขบวนการพิจารณาของเร็ว และเมื่อคดีสิ้นสุด ลูกจ้างยังคงกลับไปทำงานด้วยกันตามเดิม เพราะฉะนั้นบุคคลากรจึงต้องประกอบด้วยนักกฎหมาย นักสังคมสงเคราะห์ นักเศรษฐศาสตร์แรงงาน

๒. สำหรับด้านระยะเวลาในการวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม ควรลดลง เพื่อประโยชน์ทางเศรษฐกิจของลูกจ้าง มีให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งประวิงเวลา ความล่าช้าอาจทำให้ฝ่ายเรียกร้องหมดกำลังใจ โดยเฉพาะลูกจ้างที่ถูกให้ออกจากงานและขาดรายได้ ก็มีความเดือดร้อน และเพื่อแสดงให้เห็นความมีประสิทธิภาพของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

สำหรับด้านสมาคมนายจ้างและสมาคมลูกจ้าง

๑. ควรหาทางส่งเสริมให้สมาคมนายจ้างได้มีจำนวนเท่า ๆ กับลูกจ้าง และควรเป็นไปในรูปลักษณะที่เปิดเผย ไม่ใช่อย่างที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งจดทะเบียนตามกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ตั้งที่พนักงกันอยู่ในรูปของสภาหอการค้า สมาคมอุตสาหกรรม

๒. กานสมาคมลูกจ้าง ควรให้รวมกันแบบสหภาพแรงงาน หรือสหพันธ์ ทั้งนี้เพราะจำนวนลูกจ้างที่อยู่ในกิจการประเภทเดียวกันมีน้อย พลังที่จะต่อรองกับนายจ้างย่อมน้อย

๓. เจ้าหน้าที่ของสมาคมลูกจ้าง ต้องหมั่นศึกษาสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ไม่ควรเอาแบบอย่างของต่างประเทศมาปฏิบัติโดยไม่มีเหตุผล ต้องรู้จักปรับตัวให้เข้ากับคนที่มีความคิดที่ผิดแปลกแตกต่างออกไป

๔. ลูกจ้างคนงานไทยส่วนมากมีฐานะยากจน กรรมการของสมาคมลูกจ้างจึงต้องอดทนและเสียสละจริง ไม่ควรสร้างความหวาดระแวงให้แก่คนงานว่าตนประสงค์จะดีเอาสมาคมเป็นที่หารายได้และบารมี

๕. สำหรับสมาคมลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจของรัฐ เรื่องการเรียกร้องเพื่อผลประโยชน์ของตนนั้นอาจเป็นการขัดกับผลประโยชน์โดยรวมของประชาชน

ปัญหาในการบริหารกองทุนเงินทดแทน

ความหมาย

๑. กฎหมายใดที่กำหนดให้นายจ้างและลูกจ้างแจ้งการประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือตาย เนื่องจากการทำงาน แต่ไม่มีบทลงโทษหากนายจ้างไม่แจ้ง สำหรับลูกจ้างมักจะแจ้งเพราะเป็นการยื่นคำร้องเรียกเงินทดแทน

๒. การจ่ายเงินทดแทนเนื่องจากการประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยด้วยโรค หรือตาย เนื่องจากการทำงานนั้น ไม่ได้บังคับให้ชัด เจนว่าแค่ไหน ถึงเป็นอันตรายที่เกิดจากการทำงาน เช่น โรคหัวใจวาย ซึ่งเกิดกระทันหัน หรือบางครั้งสำลักอาหารตาย เป็นการตายซึ่งเกิดจากการทำงานหรือไม่ อาจทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเสื่อมลงได้ เพราะนายจ้างไม่อยากจะคิดว่าเป็นการตายจากการทำงาน ทางกองทุนเงินทดแทนก็วินิจฉัยลำบาก

๓. ประกาศคณะปฏิวัติ ๑๐๓ ขอ ๑๐ กำหนดให้อธิบดียกอายุศักดิ์ และชายทอดตลาดทรัพย์สินของผู้ไม่จ่ายเงินสมทบ หรือเงินเพิ่ม... การที่กฎหมายกำหนดเช่นนี้ทางปฏิบัติทำไม่ได้ แม้แต่ศาลก็ยังทำไม่ได้ และถ้านายจ้างจะฝ่าฝืน ทางกองทุนเงินทดแทนก็ไม่มีมาตรการที่จะบังคับได้

๔. การยกเว้นรัฐวิสาหกิจบางประเภทที่ไม่ต้องจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน ทำให้เกิดความไม่เสมอภาค เจ้าหน้าที่ทำงานลำบาก

๕. ขอบเขตการบังคับใช้กฎหมายนี้เฉพาะแต่ในกรุงเทพมหานคร เขตเดียว ไม่เหมาะสม เพราะงานบางอย่างก่อสร้างทั้งในกรุงเทพฯ และต่างจังหวัด เช่น งานก่อสร้าง การจ่ายเงินสมทบนั้นนายจ้างก็จ่ายตามยอดค่าจ้างของลูกจ้างในกรุงเทพฯ เมื่อไปก่อสร้างต่างจังหวัดก็อาจจ้างคนในท้องถิ่นหรือจ้างคนเพิ่ม และเมื่อประสบอันตรายจากหน่วยงานต่างจังหวัดนายจ้างก็มาเรียกเงินทดแทน และมักจะอ้างว่าเป็นลูกจ้างทางกรุงเทพฯ ที่ส่งไปทำงานต่างจังหวัด

การดำเนินการ

๑. แผนกที่ทำหน้าที่วินิจฉัยเงินทดแทนมี ๒ แผนก คือ แผนกกาทดแทน กองคุ้มครองแรงงาน และฝ่ายวินิจฉัยเงินทดแทน กองทุนเงินทดแทน และตีความกฎหมายต่างกัน คือแผนกกาทดแทน กองคุ้มครองแรงงาน ปฏิบัติงานอันมีลักษณะที่ยื่นอยู่ข้างลูกจ้าง พยายามช่วยให้อุตสาหกรรม

รับเงินค่าทดแทนจากนายจ้าง จึงมีลักษณะของการใกล้เคียง เกือบกลม ให้นายจ้างจ่ายเงินค่าทดแทนให้ลูกจ้าง แต่กองทุนเงินทดแทนต้องทำงานตรงไปตรงมา ถ้ากฎหมายเป็นหลัก มีฉะนั้นอาจถูกกล่าวหาว่าจ่ายเงินผิดระเบียบ หรือล่าช้า

ปัญหาสามมีหรือบรรยา ที่จะมาขอรับเงินทดแทนเมื่อย้ายโดยฝ่ายหนึ่งเสียชีวิต ทางฝ่ายค่าทดแทน กองคุ้มครองชนโคมให้รับเงินค่าทดแทนได้ แม้จะไม่มีทะเบียนสมรส แต่การวินิจฉัยของกองทุนจะไม่ยอมจ่ายเงินให้เพราะถ้ากฎหมายคงมีเจตนารมณ์ที่จะหมายถึงสามีบรรยาที่ถูกต้องตามกฎหมายมากกว่า ถ้าจ่ายไปโดยไม่พิจารณาถึงทะเบียนสมรสแล้ว อาจมีสามีหรือบรรยาคนที่ ๒ ที่มีทะเบียนสมรสมาขอรับเงินทดแทนอีกก็ได้ ก็จะทำให้กองทุนตกอยู่ในฐานะลำบาก

๒. กรมให้ความสำคัญน้อย ทั้งนี้เพราะ งานหลักและงานหนักของกรมแรงงานก็คืองานคุ้มครองแรงงานและงานแรงงานสัมพันธ์ กำลังคนวัสดุอุปกรณ์งบประมาณ จึงได้มาก แต่งานกองทุนเป็นงานสร้างบุญคุณให้ลูกจ้าง และไม่ได้เป็นที่กล่าวกันในหมู่สื่อมวลชนเท่าใด

๓. ปัญหาการแจ้งยอดค่าจ้างที่นายจ้างอาจหลบเลี่ยงเพื่อเสียเงินสมทบน้อย นายจ้างมักจะไม่แจ้งยอดค่าจ้างจริง หรือบางครั้งอาจไม่เข้าใจจริง ๆ ว่าค่าจ้างหมายถึงอะไรจึงมักรวมค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ไปด้วย ทำให้ต้องมีกรจ่ายเงินสมทบคืนให้ หรือให้นายจ้างเพิ่ม ถ้าพบว่านายจ้างจ่ายน้อยกว่าที่ควรจ่าย

๔. การเบิกเงินค่าทดแทน ลูกจ้างมักจะนำใบเสร็จที่ไม่ถูกต้องตามระเบียบกระทรวงการคลัง ทำให้รับเงินล่าช้าและเสียเวลา เช่นนำใบรับเงินที่มีแต่ตัวเงินอย่างเดียว ไม่มีรายการชื่อที่อยู่ ผูกโยงใบเสร็จ เลขที่ ใบเสร็จ

ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหากองทุนเงินทดแทน

คานกฎหมาย

- ๑. ควรกำหนดบทลงโทษสำหรับนายจ้างที่ไม่แจ้งการประสมอันตรายไว้ด้วย
- ๒. การประสมอันตรายจากการทำงานนั้น ควรจะต้องกำหนดว่าจะต้องเป็นอุบัติเหตุเท่านั้น และสำหรับโรคที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงานนั้น จะต้องกำหนดว่าผู้ทำงานที่จะเกิดโรคลักษณะนั้น ๆ จะต้องทำงานในบรรยากาศ และสถานที่ที่จะก่อให้เกิดโรคลักษณะเดียวกัน เช่นโรคที่เกิดจากเบนซิน ก็จะต้องกำหนดว่าผู้ที่จะเป็นโรคลักษณะดังกล่าวทำงานเกี่ยวกับเบนซิน และควรตัดชัย ๒๒

แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องโรคที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงานว่า "โรคหรือการเจ็บป่วย
อย่างอื่นซึ่งเป็นผลเนื่องจากการทำงาน" ยกเสีย

๓. ไม่ควรให้ธูปตีเป็นคนยี่ตายัค และชายทลศเสกศรพิณ หากแต่ควรกำหนดเป็น
โทษทางอาญา

๔. ควรให้รัฐวิสาหกิจทั้งหมด ตั้งอยู่ในชายที่คองจ่ายเงินสมทบกองทุนทดแทน เพราะ
เป็นการคุ้มครองลูกจ้างให้ได้รับค่าทดแทนเมื่อป่วย ตาย หรือประสบอันตรายจากการทำงาน
มิฉะนั้นจะไม่มีหลักประกันให้ลูกจ้าง

๕. ควรกำหนดขมเขคให้กรมคุมไปทั่วประเทศเพื่อบังคับกันมิให้หาจ้างสาว เมื่อจะ
ขยายหน่วยงานไปทั่วทั้งทางจังหวัด นายจ้างควรแจ้งจำนวนลูกจ้างและค่าจ้างที่คองจ่าย และเพิ่ม
อัตราเงินสมทบตามสวน ที่จะคองจ่ายเพิ่ม การทำเช่นนี้เพื่จะได้ให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองมาก
ที่สุด และเมื่อสิ้นสุงงานจำนวนลูกจ้างลดค่าจ้างลง ก็ควรมิให้ลดอัตราเงินสมทบด้วย

คานการคานการ

๑. ควรรวมงานของ ๒ แผนกนี้เข้าด้วยกัน ถ้าทางปฏิบัติทำไม่ได้เพราะมีปัญหาก็ควร
วางแนวทางที่จะสัจจยไปในทางเดียวกัน แต่ควรรใช้การวินิจฉัยอย่างเช่นที่คองทุนเงินทดแทน
ปฏิบัติย คือวินิจฉัยตรงไปตรงมา ก็จะให้ความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย ลูกจ้างก็ไม่ได้เสียสิทธิไป
เพราะถ้าไม่คองป่วย หรือตาย จากการคองงานอย่างแนชัดแล้วก็ไม่นาจะเป็นการเสียสิทธิ เพราะ
ไม่มีสิทธิได้รับเงินทดแทนยแล้ว

๒. ควรตั้งคองทุนเป็นหน่วยงานอิสระ เพราะถ้อยคองเป็นการประกันสังคมชนิดหนึ่ง มี
ความสำคัญแก่ผู้ไ้แรงงานของประเทศ หรืออาจจะรวมงานที่มีลักษณะคองการประกันสังคมมารวม
กันแล้วตั้งเป็นกรม คือรวมทั้งการประกันยามชราภาพ ประกันการวางงาน คองทุนเงินสะสม

๓. สำหรับปัญหาการหลบเลี่ยงที่จะแจ้งยคองคองที่แท้จริง คองตรวจสอบบัญชีและสอย
ถามลูกจ้างเป็นรายบุคคล การทำเช่นนี้ควรทำทุกครั้ง และทุกรายที่นายจ้างมาแจ้งยคองคองเพื่
ชำระเงินสมทบ และถาคองพบว่าเป็นการหลบเลี่ยงจริงก็ควรมิบทกำหนดโทษนายจ้างด้วย

สำหรับการที่นายจ้างไม่เข้าใจว่าคองคองที่แท้จริงหมายถึงอะไร จำเป็นต้องให้ความรู้

จะเป็นการส่งเอกสาร คู่มือ แจกจ่ายนายจ้างบ้าง เพราะจำนวนกิจการที่มีลูกจ้าง ๒๐ คนขึ้นไปมี
ไม่มาก

๔. ปัญหาเรื่องใบเสร็จนี้ควรจะทำอย่างละเอียดครบถ้วน ถึงแม้ลูกจ้างจะได้รับเงินช
่างก็ตั้งขม ทั้งนี้เป็นภาระที่ลูกจ้างไ้มีความระมัดระวัง และ เป็นการควบคุมกิจการที่ไม่ยอม
ออกใบเสร็จรับเงิน เพราะเหตุผลใด ๆ ก็ตาม และยังเป็นภาระป้องกันมิให้ลูกจ้างทุจริตเรื่องจำนวน
เงินด้วย

ปัญหาในการบริหารแรงงานตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ ๓๒๒

ปัญหาตามกฎหมาย

๑. กฎหมายประกาศใช้เร็วกว่าที่ควร และในระหว่างที่ร่างกฎหมายกำลังอยู่ในความ
พิจารณาของคณะกรรมการที่ปรึกษาฝ่ายกฎหมายของคณะปฏิวัติ กรมแรงงานก็ไม่มีโอกาสเข้าไปชี้
แจงรายละเอียด และเป็นกฎหมายที่ไม่ผ่านการพิจารณาของผู้แทนฯ เพราะฉะนั้นจึงอาจมีข้อบกพร่อง
และไม่ละเอียดพอ

๒. ขอบข่ายการควบคุมแคบ ทั้งนี้เพราะไม่คำนึงถึงการทำงานของคนต่างดาวบางพวก
ได้ นั่นคือพวกผู้นอนหลับ ซึ่งไม่มีหลักฐานหรือไม่มีคุณสมบัติที่จะมาขอใบอนุญาตได้ แต่ก็มีการจับกุม
ดำเนินคดี ทั้งที่อาจทำงานต้องห้ามตามกฎหมายด้วย ทั้งนี้เป็นเรื่องนโยบายของรัฐบาล

๓. เรื่องอายุของใบอนุญาตทำงาน บางกรณีไม่ได้กำหนดอายุไว้ หรือบางครั้งก็ให้ใช้ได้
ตลอดชีพ ซึ่งการควบคุมใบอนุญาตเป็นงานสำคัญที่จะคอยติดตามและควบคุมดูแลคนต่างดาวได้ การที่
ไม่กำหนดอายุใบอนุญาต หรือให้ใช้ได้ตลอดชีวิต จึงทำให้การควบคุมทำได้ยาก

๔. ปัญหาการตีความกฎหมายวางานลักษณะใด เป็นงานที่ห้ามคนต่างดาวทำ หรือไม่
แรงงานตัวแทนนายหน้าที่กฎหมายห้าม กิจการบางประเภทก็เลื่องว่าตนเป็นบริษัทสาขาสั่งของเข้า
มาจำหน่าย มิได้เป็นตัวแทนสั่งซื้อโดยได้รับค่าตอบแทนแต่อย่างใด ต้องตรวจสอบหลักฐานละเอียด
มากขึ้นเจ้าหน้าที่มีไม่พอที่จะทำได้ งานบางอย่างเช่นงานเสมียนหรืองานเลขานุการ ซึ่งได้ระบุไว้
ว่ามีงานพิมพ์ที่คล้าย ๆ กันต่างดาวอาจเข้ามาพิมพ์เพราะจำเป็นต้องใช้เครื่องจักรว หรือผู้บังคับ
บัญชาสั่งให้พิมพ์ ๒ - ๓ คำ ก็ทำให้ตรวจสอบลำบาก หรืองานกรรมกรเป็นต้น คือความไม่ไ่ความี

ลักษณะ เช่นใดที่ เรียกว่างานกรรมกร

ปัญหาการค่าเนินการ

๑. การตรวจตราควบคุมทำได้ไม่ทั่วถึง เนื่องจากเจ้าหน้าที่มีน้อย และไม่ทราบวาทคนต่าง
 ชาติทำงานที่ไหนกันบ้าง ได้รับใบอนุญาตหรือไม่ ถ้านายจ้างไม่แจ้งก็ไม่มีการทราบได้

นอกจากนี้การตรวจวาทคนต่างชาติทำงานมีใบอนุญาตหรือไม่ ทำงานตรงตามใบอนุญาตหรือไม่
 ก็ต้องไปตรวจให้พอสักทีที่คนต่างชาติดำรงทำงานอยู่

๒. การตรวจนอกระยะ ในกรณีที่มีการแสดงตามสถานมหรสพ ซึ่งมักจะเป็นเวลาว่างคืน
 และต้องใช้งบประมาณเพื่อเสียดำใช้จ่ายในการเข้าไปในสถานที่ดังกล่าวด้วย เช่นควอดานประคูลา
 อาหาร นอกนั้นก็ยังมีงานมั่วๆเทศที่ห้ามคนต่างชาติดำรงทำ เจ้าหน้าที่จำเป็นต้องตรวจให้ชัดว่าเป็นตาม
 หรือมีเทศ ซึ่งต้องคอยติดตามดู เพราะฉะนั้นจึงมีปัญหาเรื่องงบประมาณ และ เวลาทำงาน

๓. อำนาจในการจับกุมและลงโทษ เนื่องจากเจ้าหน้าที่ไม่มีอำนาจจับกุมด้วยตนเอง เมื่อ
 พบคนต่างชาติดำรงก็จะต้องไปเชิญตำรวจมาจับ ซึ่งอาจไม่ทันการ เมื่อตำรวจจับแล้วก็มีปัญหาเรื่องศาล
 ที่จะสั่งให้ปรับหรือจำคุก ถ้าปรับน้อยก็อาจไม่เช็ด

ขอเสนอแนะในการแก้ปัญหาตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ ๓๒๒

คานกฎหมาย

๑. เป็นที่ทราบกันว่ากฎหมายนั้นแก้ไข และเปลี่ยนแปลงยาก แต่ตามกฎหมายนั้นมีลักษณะที่
 ยังมีข้อมกพร่องหรือมีช่องโหว่อยู่ ก็จำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงแก้ไข และควรเป็นกฎหมายที่ผ่าน
 สภา จึงจะมีความสมบูรณ์พอสมควร กฎหมายควรจะสอดคล้องกับสภาพทางเศรษฐกิจ สังคมของ
 ประเทศ และปัจจุบันก็มีคนต่างชาติดำรงทำงานในประเทศไทยมากขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากเป็นที่ทราบ
 กันว่าประเทศไทยมีค่าจ้างขั้นต่ำต่ำกว่าประเทศในภูมิภาคเอเชียหลายประเทศ นอกจากนี้ยังมี
 คนต่างชาติดำรงที่ลักลอบเข้ามาในประเทศไทยอีกด้วย คนต่างชาติดังกล่าวได้เข้ามาแย่งอาชีพคนไทย
 เข้ามาเป็นนายทุน และโคกปัญหาแรงงานตามมา คือความไม่สงบในวงอุตสาหกรรม เช่นปัญหา
 การนัดหยุดงาน ซึ่งเกิดในกิจการที่มีชาวต่างประเทศเป็นเจ้าของ หรือเป็นผู้บริหาร เพราะฉะนั้น

จึงจำเป็นต้องแก้ไขกฎหมายและทำให้กฎหมายมีความสมบูรณ์กว่าเก่า

๒. สำหรับปัญหาคนต่างด้าวบางพวก แม้จะอยู่ในความควบคุมของกฎหมายพิเศษ หรือกฎหมายอื่น ๆ แล้ว แต่บางคนต่างด้าว (ซึ่งตามกฎหมายอธิบายว่า เป็นบุคคลที่ไม่มีสัญชาติไทย) ทำงานในประเทศไทยแล้ว ก็จำเป็นต้องควบคุมทั้งนั้น

๓. สำหรับเรื่องอายุใบอนุญาตนั้น ไม่ควรอนุญาตให้ใช้ใบตมชนิดชีพ ควรจะกำหนดให้มีการตรวจอายุเป็นระยะ ๆ ทั้งนี้เพื่อควบคุมการเคลื่อนไหว สถิติเปลี่ยนแปลงอย่างไร คนต่างด้าวทำงานจริงใบอนุญาตหรือไม่ หรือย้ายสถานที่ทำงาน หรือทำงานที่ตมห้ามหรือไม่

๔. ปัญหาการตีความกฎหมายซึ่งมักจะมีปัญหาอยู่เสมอ ทั้งนี้เพราะเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานตีความไปคนละอย่าง ทำให้เกิดความแตกต่างกัน ควรจัดให้มีคณะผู้ตีความกฎหมาย หรือจะตั้งเป็นกองอิสระขึ้น ทำหน้าที่ตีความของงานทางงานแรงงานทั้งหมดก็ได้ ทั้งนี้เพราะ การบริหารแรงงานได้ใช้กฎหมายเป็นแม่บทอยู่ทุกลักษณะ งาน

ด้านการดำเนินงาน

๑. สำหรับการตรวจตราควบคุมคนต่างด้าวทำงานที่ใดบ้าง ควรจะมีการร่วมมือจากสถานทูตไทย หรือกระทรวงต่างประเทศ ที่จะแจ้งให้ทราบว่าชาวต่างประเทศคนใดขอวีซ่า เข้าประเทศไทย ก็น่าจะเป็นที่สงสัยว่าผู้นั้นต้องทำงาน หรือมีผลประโยชน์ในประเทศ นอกจากนั้นควรประสานงานกับกองตรวจคนเข้าเมืองคววามีชาวต่างประเทศเข้าออกในร่มสัปดาห์ หรือรวมเดือนละประมาณเท่าใด เข้ามาในฐานะอะไร

นอกจากนั้นควรจัดทำสถิติคนต่างด้าวเป็นรายบุคคล แทนที่จะทำเป็นรายบริษัทอย่างที่หาญวาทบริษัทไคมีชาวต่างประเทศทำงานอยู่บ้าง เป็นจำนวนเท่าใด การเก็บสถิติเป็นรายบุคคลจะทำให้ควบคุมคนต่างด้าวได้ละเอียดกว่า

๒. ปัญหาเรื่องงบประมาณ และเวลาทำงานของเจ้าหน้าที่ ควรแก้ไขระเบียบเป็นการภายใน ถ้าเจ้าหน้าที่ต้องออกไปทำงานในเวลาว่างคืน ก็ควรหยุดทำงานได้ในเวลาว่างวันไม่เต็มๆ เป็นการทำงานล่วงเวลา ซึ่งจะประหยัดงบประมาณได้ คงจ่ายแต่เพียงค่าใช้จายซึ่งเจ้าหน้าที่ต้องไปนอนในสถานมหรสพที่พัก การตรวจก็ควรตรวจเป็นช่วง ๆ ที่มีการแสดงมาก

๓. ด้านการจับกุมและการลงโทษ เจ้าหน้าที่ตรวจควรมีอำนาจในการจับกุมเอง ทั้งนี้เนื่องจากเพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว และโทษปรับควรจะหนัก.