หัวข้อวิจัย : ผลกระทบอันเกิดจากการแก้ไขกฎหมายแรงงาน; ศึกษาเปรียบเทียบพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ กับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) และ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑
ผู้วิจัย : นางเจียมจิต สุวรรณน้อย
หน่วยงาน : คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม
ปีที่พิมพ์ : พ.ศ. ๒๕๕๒

บทคัดย่อ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) และ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑ โดยเปรียบเทียบกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ โดยศึกษาถึงประวัติความเป็นมาและวิวัฒนาการในการคุ้มครองแรงงาน แนวคิดพื้นฐาน แนวทางและความหมายของการคุ้มครองแรงงาน รวมถึงการให้ความคุ้มครองตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ

เริ่มต้นจากสังคมในยุคโบราณจนพัฒนาความสัมพันธ์ขึ้นในลักษณะจ้างแรงงาน ต่อมาในยุคการปฏิวัติอุตสาหกรรมศตวรรษที่ ๑๘ ถึงต้นศตวรรษที่ ๑๙ ภายหลังการปฏิวัติอุตสาหกรรม นายจ้างส่วนใหญ่อยู่ในฐานะที่ได้เปรียบลูกจ้าง ทำให้เกิดปัญหาข้อพิพาทแรงงานเพิ่มขึ้น รัฐจึงเข้าแทรกแซงเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมโดยวิธีตรากฎหมายคุ้มครองแรงงาน

ในอดีตของไทยตั้งแต่สมัยกรุงศรีอยุธยาตลอดมาจนถึงกรุงรัตนโกสินทร์ตอนต้น มีระบบจ้างงานลักษณะคล้ายสัญญาเช่าหรือยืม บทบัญญัติกฎหมายตราสามดวงแสดงถึงการปะปนกันอยู่ของสัญญาประเภทต่าง ๆ ไม่ชัดเจน ต่อมาในสมัยรัชกาลที่ ๕ มีการเลิกทาส เริ่มมีความคิดนำกฎหมายอย่างประเทศตะวันตกมาใช้ จนกระทั่งปลายสมัยรัชกาลที่ ๖ จึงได้ยกเลิกกฎหมายตราสามดวงและนำประมวลกฎหมาย (Code Law) มาใช้แทน สมัยรัชกาลที่ ๗ ได้ประกาศใช้ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ ๑ ถึงบรรพ ๔ และสมัยรัชกาลที่ ๘ ได้ประกาศใช้ บรรพ ๕ และบรรพ ๖ การยกร่างประมวลกฎหมายทั้งหกบรรพจึงเสร็จสมบูรณ์

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ ๓ ลักษณะ ๖ ว่าด้วยจ้างแรงงาน ได้วางแนวคิดและพื้นฐานให้คู่สัญญาแสดงเจตนาทำข้อตกลงบนพื้นฐานหลักเสรีภาพในการแสดงเจตนาที่เท่าเทียมกัน แต่นายจ้างส่วนใหญ่อาศัยความได้เปรียบของตนกำหนดให้ลูกจ้างเข้าทำสัญญาจ้างแรงงานตามที่นายจ้างกำหนดแต่ฝ่ายเดียว ด้วยเหตุนี้รัฐในฐานะผู้ปกครองจึงเข้าแทรกแซง รวมทั้งทำหน้าที่เป็นคนกลางคอยไกล่เกลี่ยความขัดแย้งเพื่อยุติปัญหาโดยสันติวิธี เครื่องมือที่รัฐจะใช้ใน

SPU CHONBURI

การสร้างสมดุลอำนาจต่อรองของนายจ้างกับลูกจ้าง คือ การออกกฎหมายคุ้มครองแรงงาน (Labour Protection Law) ขึ้นใช้บังคับเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์มาตรฐานการใช้แรงงาน โดยวางมาตรฐานขั้นต่ำ (Minimum Standard) ในการใช้แรงงาน เพื่อให้ผู้ทำงานมีสุขภาพอนามัยที่ดี มีความปลอดภัยในชีวิตร่างกาย และได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมตามสมควร ฝ่ายนายจ้างมีความมั่นคงของแรงงานไว้ใช้ในการผลิตหรือบริการที่คงสภาพในระยะยาว

การศึกษาผู้วิจัยได้กำหนดหัวข้อในพิจารณาเกี่ยวกับการแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) และ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑ โดยเปรียบเทียบกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ประกอบแนวทางการให้ความคุ้มครองแรงงานตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ โดยกำหนดหัวข้อตามลำดับที่มีการแก้ไข คือ ลูกจ้างรับเหมาค่าแรง สัญญาจ้างที่นายจ้างได้เปรียบลูกจ้างเกินสมควร อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ดอกเบี้ยค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า การเรียกหรือรับหลักประกัน ลำดับแห่งบุริมสิทธิ การล่วงเกินทางเพศต่อลูกจ้าง ลูกจ้างทดลองงาน การแจ้งการดำเนินการต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ กำหนดเวลาทำงาน การใช้แรงงานหญิง การใช้แรงงานหญิงมีครรภ์ การใช้แรงงานเด็ก ค่าล่วงเวลาและค่าล่วงเวลาในวันหยุดในงานเร่ขายหรือชักชวนซื้อสินค้า ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี เงินชดเชยกรณีนายจ้างจำเป็นต้องหยุดกิจการ การเลิกจ้างโดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย การย้ายสถานประกอบกิจการ การฝ่าฝืนคำสั่งให้จ่ายเงินของพนักงานตรวจแรงงาน และสิทธิในการอุทธรณ์คำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน ผลการศึกษาพบว่า จากการแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) และ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑ มีทั้งข้อดีและข้อเสียซึ่งผู้วิจัยได้กล่าวไว้โดยละเอียดในบทที่ ๔ พร้อมสรุปและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงกฎหมายคุ้มครองแรงงานแล้ว หวังว่างานวิจัยฉบับนี้จะเป็นประโยชน์แก่ผู้สนใจกฎหมายคุ้มครองแรงงานอยู่บ้างตามสมควร

SPU CHONBURI

คำสำคัญ : การแก้ไขกฎหมายคุ้มครองแรงงาน การใช้แรงงาน สิทธิของลูกจ้าง

Research Title : Consequence on the Labour Law Amendment; Comparative on Labour Protection Act B.E. 2541 to Labour Protection Act (Edition 2) and (Edition 3) B.E. 2551

Name of Researcher : Mrs. Cheamchit Suwarnnoi

Name of Institution : Faculty of Laws, Sripatum University

Year of Publication : B.E. 2552

Abstract

The objective of this research is to examine The Labour Protection Act B.E. 2541 (The 2nd Amendment) and (The 3rd Amendment) B.E. 2551 by comparing with The Labour Protection Act B.E. 2541. This study will review the background and development of the Labour Protection Act and its basic principle, approaches and the definition of the Labour Protection including the International standard of Labour Protection.

Starting from the ancient society of labour use to the development of labour employment in the industrial revolution in 18th Century until the beginning of the 19th Century. After the industrial revolution most of the employers were in the advantage of the employees. This resulted in the increasing of the labour disputes; Government therefore, has to intervene to provide the fairness by issuing the Labour Protection Law.

Since the Ayutthaya era to beginning of Ratthanakosin era, Thailand has the employment system similar to the lease or borrowing contract. Tra Sam Dong Law demonstrated of the combination of many kinds of contracts, which were not noticeably categorized. In The King Rama V's regime, there was an adoption of the Western Law until the end of The King Rama VI , the Tra Sam Dong was terminated and replaced with the Code Law. In The King Rama VII , there was the declaration of The Civil and Commercial Code Book 1 to Book 4 and In The King Rama VIII were proclamation Book 5 and Book 6 so that all code law were completed.

SPU CHONBURI

The Civil and Commercial Code Book 3 Title 6 concerning on the employment on the concept and basic of contractors to demonstrated the intention on the deal based on the liberty of fair intention, but the employer who always take advantages to execute the contract on the conditions benefits to employers only. Therefore, Government need to intervene and being the intermediate agency to resolve the disputes on the peaceful methods. To build the negotiation power between employer and employee the Labour Protection Law was set as the Government tools to reinforce the standard of employment by set up the minimum standard of employment so that the workforces will have the health and safety standard in both physical and life and receiving the reasonable remuneration. The employer then will have the workforces for their production or service, which will secure their business in the long run.

In this study, the author has defined the topics to investigate on the consequence on the Labour Law Amendment of Labour Protection Act (Edition 2) and (Edition 3) B.E. 2551 by a comparative study with the Labour Protection Act B.E. 2541 together with the international standard of Labour Protection. The author defined the topics according to the amendment series which was the turn-key wages employee, unfair contract, labour standard wage rate, special severance pay in live of forehand notice wages interest, call or receive security, rank of preferential right, sexual harassment, probation employee, information to official, hour of work, female labour, maternity labour, child labour, overtime wages and overtime wages in sale, annual leave with pay, payment on temporary affair closure, breach of labour inspector payment order and appeal rights on labour inspector order.

From the research study, it was found that the amendment of the Labour Protection (Edition 2) and (Edition 3) B.E. 2551 contained both advantages and disadvantages which the author demonstrated in details in chapter 4, summarized and provided recommendations to improve the Labour Protection Law. The author aims that more or less the results of this study will provide the benefits to all lawyers who interested and study in the Labour Protection Law.

Keyword : Amendment on Labour Protection Law, Employment, Employee Rights

SPU CHONBURI