

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญ

ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs : Small and Medium Enterprises) (เสรีย์ กิจชนะ ไพบุลย์, 2544, หน้า 3) ในปัจจุบันถือว่าเป็นธุรกิจที่มีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศไทยไม่ว่าจะเป็นการรองรับการจ้างงาน การนำรายได้เข้าประเทศโดยการส่งสินค้าออก เป็นแหล่งสร้างประสบการณ์ให้แก่ผู้ประกอบการ เป็นหน่วยที่เชื่อมโยงหน่วยธุรกิจต่างๆ โดยการผลิตสินค้าช่วงต่อ รวมทั้งเป็นหน่วย ที่เชื่อมโยงภาคการผลิตที่เกี่ยวข้องกัน แต่สิ่งต่างๆ จะมีความสำคัญไม่ได้ ถ้าขาดปัจจัยสำคัญในการผลิตนั่นคือ“แรงงาน” นั่นเอง เพราะแรงงานเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดการผลิตสินค้าและบริการต่างๆ เพื่อสนองความต้องการของสังคม และเป็นตัวจักรสำคัญที่ก่อให้เกิดการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงภายในสังคมและประชากร ถ้าหากปราศจากแรงงานการประกอบกิจการงานต่างๆ จะเกิดขึ้นไม่ได้เลย

แรงงานเป็นหัวใจในการผลิตทุกชนิดที่สามารถนำปัจจัยการผลิตอื่นๆ มาประกอบกันเป็นผลิตผล ถึงแม้ว่าในปัจจุบันจะมีความพยายามที่จะนำเอาวิทยาการและเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาใช้ในกระบวนการผลิต แต่ก็ไม่สามารถที่จะเข้ามาทดแทนหรือหลีกเลี่ยงการใช้แรงงานของมนุษย์ได้ เนื่องจาก แรงงานมีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศ รัฐบาลจึงได้ให้ความสำคัญคุ้มครองแรงงานโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองความมั่นคงให้แก่แรงงาน เพื่อสร้างสภาพการทำงานที่ดี ถูกสุขลักษณะ และคุ้มครองให้เกิด ความปลอดภัยในการทำงาน นั่นคือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งประกาศใช้เมื่อวันที่ 21 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2541 โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 19 สิงหาคม พ.ศ. 2541 เป็นต้นมา ซึ่งการคุ้มครองประการหนึ่งที่สำคัญ คือ การคุ้มครองในเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งในการปรับราคาค่าจ้างขั้นต่ำนั้นเป็นการตกลงร่วมกันระหว่างฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง และฝ่ายรัฐบาล เพื่อให้ได้ค่าจ้างที่เป็นที่ยอมรับของทุกๆ ฝ่าย ซึ่งโดยทั่วไปแล้วค่าจ้างในแง่ของนายจ้างถือเป็นต้นทุนการผลิต ดังนั้นการปรับค่าจ้างขั้นต่ำจะทำให้ต้นทุน การผลิตสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อศักยภาพในการแข่งขันด้านการค้าในตลาดต่างประเทศ รวมทั้งอาจจะมีการย้ายฐานการผลิตไปยังประเทศที่มีอัตราค่าจ้างแรงงานต่ำกว่า ซึ่งส่งผลเสียต่อการขยายตัวของการลงทุนขณะที่ลูกจ้างถือว่าเป็นรายได้ ดังนั้น การปรับค่าจ้างขั้นต่ำจะทำให้ลูกจ้างมีรายได้เพียงพอกับการยังชีพ สำหรับฝ่ายรัฐบาล โดยคณะกรรมการค่าจ้าง จำเป็นต้องพิจารณาอย่างรอบคอบ เพื่อให้ได้อัตราค่าจ้างที่ เหมาะสม ขณะเดียวกันต้องพิจารณา

ผลกระทบด้านต่างๆ ทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคมที่จะเกิดขึ้นด้วย

ดังนั้น การปฏิบัติที่ไม่ถูกต้องตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในเรื่องของค่าจ้างขั้นต่ำ ในแต่ละฝ่ายย่อมแตกต่างกันไปด้วย เพื่อให้การบริหารงานของนายจ้างในส่วนของ การปฏิบัติ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน และการบริหารการใช้กฎหมายของหน่วยงานราชการในระยะต่อไป ของกรุงเทพมหานครเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพจึงต้อง ทำการศึกษาอย่างแท้จริง เพื่อให้ผู้ประกอบการ และลูกจ้างสามารถใช้บทบาทของตนเกี่ยวกับการ ปฏิบัติตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยเฉพาะเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำ ได้อย่าง มีประสิทธิภาพ

1.2 วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาอัตราส่วนร้อยละของสถานประกอบการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ระหว่างปี 2541-2544
2. เปรียบเทียบขนาดของสถานประกอบการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน จำแนกตามขนาดของสถานประกอบการ ดังนี้
 - สถานประกอบการที่มีขนาด 1-4 คน
 - สถานประกอบการที่มีขนาด 5-9 คน
 - สถานประกอบการที่มีขนาด 10-19 คน
 - สถานประกอบการที่มีขนาด 20-49 คน
 - สถานประกอบการที่มีขนาด 50-99 คน

1.3 ขอบเขตการศึกษา

การศึกษาเรื่อง การปฏิบัติที่ไม่ถูกต้องตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำ มีขอบเขตการศึกษา ดังนี้

1.3.1 ขอบเขตเนื้อหา

ผู้ศึกษามุ่งศึกษาจากเอกสาร (Documentary Research) เกี่ยวกับการปฏิบัติ ไม่ ถูกต้องตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เฉพาะเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำ ระหว่างปี 2541- 2544 จากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

1.3.2 ขอบเขตประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บริษัทที่ประกอบธุรกิจขนาดกลางและ ขนาด

ย่อม (SMEs) ที่มีจำนวนพนักงาน คนงาน ไม่เกิน 100 คน ซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

1.3.3 ขอบเขตระยะเวลา

ระยะเวลาในการศึกษาครั้งนี้ เริ่มตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2546-30 กันยายน 2546

1.4 ระเบียบวิธีการศึกษา

1.4.1 ประชากร

การศึกษานี้ ผู้ศึกษาได้ใช้ประชากร คือ พนักงาน คนงาน ที่ทำงานในบริษัท ที่ประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ที่มีจำนวนพนักงาน คนงาน ไม่เกิน 100 คน และอยู่ในความรับผิดชอบของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

1.4.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ในการศึกษานี้ ผู้ศึกษาใช้วิธีการศึกษาจากเอกสาร (Documentary Research) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูล และพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้

1. รวบรวมและศึกษาวิจัยข้อมูลจากเอกสาร เกี่ยวกับการปฏิบัติไม่ถูกต้องตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
2. รวบรวมเอกสารการวิจัย และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน เพื่อใช้จำแนกประเภทการปฏิบัติไม่ถูกต้องตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
3. นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ และจัดกลุ่มตามขนาดของสถานประกอบการ

1.5 ประโยชน์ที่ได้รับ

1. สามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทาง ในการกำหนดวิธีการปฏิบัติงานของพนักงานภายในองค์กรและเจ้าของกิจการ
2. สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัย เสนอให้ผู้บริหารทราบเพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดนโยบาย หรือพิจารณาดำเนินการเรื่องที่จะเกิดประโยชน์กับการปฏิบัติที่ไม่ถูกต้องตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน โดยเฉพาะในเรื่องของค่าจ้างขั้นต่ำ
3. มีแนวทางที่จะให้การสนับสนุนช่วยเหลือสถานประกอบการที่ประสบปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยเฉพาะเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำ