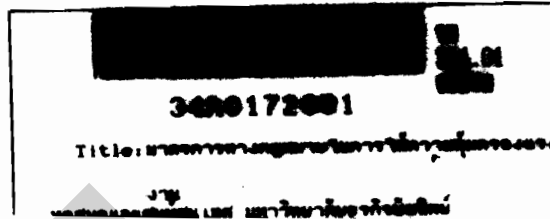




มาตรการทางกฎหมายในการให้ความคุ้มครองแรงงานในสถาน
ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม(SMEs): ศึกษา
กรณีโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP)



อุเทน พลอยเทศ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัย
สาขาวิชานิติศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

พ.ศ.2547

ISBN : 974-281-982-3

Legal measures for Labour Protection within Establishments of Small
and Medium Sized Enterprises (SMEs): Case Study
One Tambon One Product Project (OTOP)

Autain Ploytas

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master Laws
Department of Law
Graduate School Dhurakijpundit University

2004

ISBN : 974-281-982-3

เลขทะเบียน.....	0172661
วันสงวนลิขสิทธิ์.....	21 S.A. 2547
เลขเรียกหนังสือ.....	กน 344.01
	082681
	[2546]



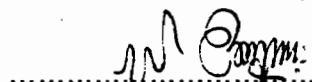
ใบรับรองวิทยานิพนธ์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
ปริญญา นิติศาสตรมหาบัณฑิต

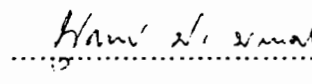
ชื่อวิทยานิพนธ์ มาตรการทางกฎหมายในการให้ความคุ้มครองแรงงานในสถานประกอบการธุรกิจ
ขนาดย่อม ศึกษากรณีโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP)

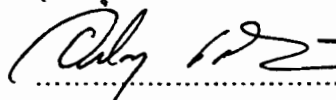
เสนอโดย นาย อุเทน พลอยเทศ
สาขาวิชา นิติศาสตร์ หมวดวิชา กฎหมายเอกชน ฯ
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ศ.ดร.ธีระ ศรีธรรมรักษ์
ได้พิจารณาเห็นชอบโดยคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์แล้ว

.....ประธานกรรมการ
(ดร.พีรพันธุ์ พาลุสุข)

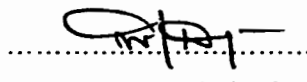
.....กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(ศ.ดร.ธีระ ศรีธรรมรักษ์)

.....กรรมการ
(รศ.ดร.ภูมิ ไชคเหมาะ)

.....กรรมการ
(รศ.นชทิพย์ ป.บรรจงศิลป์)

.....กรรมการ
(ผศ.ดร.อภิญญา เลื่อนจวี)

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ดร.พีรพันธุ์ พาลุสุข)

วันที่ 29 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2547

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้จะไม่สำเร็จลงได้หากไม่ได้รับการสนับสนุนจาก ท่านคณาจารย์ ผู้เขียนกราบขอบพระคุณท่านอาจารย์ ดร.พีรพันธ์ พาลุสุข คณบดี บัณฑิตวิทยาลัย ผู้ที่ให้โอกาสแก่ผู้เขียนได้ทำวิทยานิพนธ์เล่มนี้ และกราบขอบพระคุณ ท่าน ศาสตราจารย์ ดร.ธีระ ศรีธรรมรักษ์ ในฐานะอาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้ให้คำแนะนำทั้ง ในด้านเอกสารประกอบการเขียนและชี้แนะแนวทางสำหรับผู้เขียนมาโดยตลอด เปรียบ เสมือนผู้นำทางให้ผู้เขียนได้พบกับความสำเร็จ ด้วยจิตวิญญาณแห่งความเป็นครูของท่าน ทั้งสองผู้เขียนกราบขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้เป็นอย่างสูง

ผู้เขียนกราบขอบพระคุณคณาจารย์ประกอบไปด้วย รศ.ดร.ภูมิ โชคเหมาะ รศ.นุชทิพย์ ป.บรรจงศิลป์ และผศ.ดร.อภิญา เลื่อนฉวี ผู้เยี่ยมไปด้วยเมตตาแห่ง ความเป็นครู หากไม่ได้ท่านเหล่านี้ช่วยชี้แนะแล้ว วิทยานิพนธ์เล่มนี้คงไม่สามารถสำเร็จ ลุล่วงลงได้

ผู้เขียนกราบขอบพระคุณ คุณพ่อวรวิมลและคุณแม่บุปผา(คุณพ่อและคุณแม่ ของผู้เขียน) และบุคคลในครอบครัว “พันธุ์ศิริ” ทุกท่าน ที่ได้ให้กำลังใจและให้ความ อนุเคราะห์แก่ผู้เขียน และขอบคุณ คุณเจษฎา พลุสวัสดิ์, คุณสถาพร เทียนถาวร ที่ได้ ให้การช่วยเหลือต่อผู้เขียนด้วยดีเสมอมา จนทำให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลงได้

สุดท้ายนี้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้หากมีประโยชน์ในทางการศึกษาสำหรับผู้สนใจ ผู้เขียนขอยกผลแห่งความสำเร็จและคุณประโยชน์ของวิทยานิพนธ์เล่มนี้แต่ท่าน ศาสตราจารย์ ดร.ธีระ ศรีธรรมรักษ์ แต่หากมีข้อบกพร่องอย่างหนึ่งอย่างใดผู้เขียนขอน้อม รับไว้ด้วยความเคารพ

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	๗
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	๙
กิตติกรรมประกาศ.....	๗
บทที่	
1. บทนำ.....	1
1.ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
2.วัตถุประสงค์ในการศึกษา.....	9
3.สมมติฐาน.....	10
4.วิธีดำเนินการวิจัย.....	10
5.ขอบเขตของการศึกษา.....	11
6.ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	11
2. ความเป็นมา,ความหมายและความสำคัญของ ธุรกิจขนาดกลาง- ย่อม และ โครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์.....	12
1.ความเป็นมาความหมาย,และความสำคัญของ ธุรกิจขนาดกลาง-ย่อม.....	12
1.1ความเป็นมาของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม	12
1.2ความหมายของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม.....	15
1.3ความสำคัญของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม.....	17
1.3.1ความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจ.....	17
1.3.2ความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ.....	18
2.ธุรกิจขนาดกลาง-ย่อมและ โครงการหนึ่งหมู่บ้านหนึ่งผลิตภัณฑ์ ของประเทศญี่ปุ่น.....	18
2.1ความหมายและความสำคัญของธุรกิจขนาดกลาง-ย่อม.....	18
2.1.1ความหมายของธุรกิจขนาดกลาง-ย่อม.....	18
2.1.2ความสำคัญของธุรกิจขนาดกลาง-ย่อม.....	20

สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
2.2.โครงการหนึ่งหมู่บ้านหนึ่งผลิตภัณฑ์ของประเทศไทย.....	22
2.2.1ความเป็นมาของโครงการ.....	22
2.2.2แนวคิดของโครงการ.....	23
2.2.3ความสำคัญของโครงการ.....	28
3.ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมและโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP)ของประเทศไทย.....	29
3.1ความเป็นมาและแนวคิดธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในประเทศไทย.....	29
3.1.1ความเป็นมาของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม.....	29
3.1.2แนวคิดของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม.....	33
3.1.3ความหมายของ ธุรกิจขนาดกลาง-ย่อม.....	36
3.1.4รูปแบบการจ้างงานในธุรกิจขนาดกลาง-ย่อม.....	40
3.2โครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP).....	45
3.2.1ความเป็นมาของโครงการ.....	45
3.2.2แนวคิดของโครงการ.....	46
3.2.3แนวทางดำเนินงานของโครงการ.....	49
3.2.4ความสำคัญของโครงการ.....	56
4.หลักการและทฤษฎีในการให้ความคุ้มครองแรงงานในสถานประกอบการ ธุรกิจขนาดย่อม โครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์(OTOP).....	56
4.1หลักการและทฤษฎีของการคุ้มครองแรงงาน.....	57
4.1.1หลักการและแนวคิดของ ทฤษฎีการคุ้มครองแรงงาน.....	57
4.1.2หลักการและแนวคิดของ หลักความมั่นคงทางสังคม.....	59
4.2หลักการและแนวคิดของกฎหมายคุ้มครองแรงงานและ หลักข้อยกเว้นการบังคับใช้กฎหมายแรงงาน.....	60

สารบัญ(ต่อ)

หน้า

4.2.1	หลักการและแนวคิดของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน.....	62
4.2.2	หลักข้อยกเว้นการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน.....	62
4.3	หลักการเรื่องความเสมอภาคตามกฎหมายรัฐธรรมนูญ.....	69
3	มาตรการทางกฎหมายในการให้ความคุ้มครองแรงงานในสถานประกอบการ การธุรกิจขนาดย่อมโครงการหนึ่งหมู่บ้านหนึ่งผลิตภัณฑ์ของ ประเทศญี่ปุ่น เปรียบเทียบกับของประเทศไทย.....	70
1.	มาตรการทางกฎหมายในการให้ความคุ้มครองแรงงานใน สถานประกอบการธุรกิจขนาดย่อมโครงการหนึ่งหมู่บ้านหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) ของประเทศญี่ปุ่น.....	70
1.1	กฎหมายแรงงานของประเทศญี่ปุ่น.....	70
1.2	กฎหมายพิเศษในการให้ความคุ้มครองแรงงาน ในสถานประกอบการธุรกิจขนาดย่อม โครงการหนึ่งหมู่บ้านหนึ่งผลิตภัณฑ์.....	73
1.2.1	กฎหมายเกี่ยวกับการยกฐานะ การพัฒนาการจ้างงานในท้องถิ่น.....	74
1.2.2	กฎหมายเกี่ยวกับอุตสาหกรรมในครัวเรือน.....	77
1.2.3	กฎหมายเกี่ยวกับความมั่นคงในการจ้างงานผู้สูงอายุ....	80
1.2.4	กฎหมายเกี่ยวกับการส่งเสริมการปรับปรุงการจ้างงาน ในธุรกิจขนาดย่อม.....	82
2.	มาตรการทางกฎหมายในการให้ความคุ้มครองแรงงานในสถานประกอบการ การธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ใน โครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) ของประเทศไทย.....	84
2.1	กฎหมายแรงงานของประเทศไทย.....	84
2.1.1	กฎหมายคุ้มครองแรงงาน.....	84

สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
2.1.2กฎหมายเงินทดแทน.....	93
2.1.3กฎหมายประกันสังคม.....	90
2.2ปัญหาทางกฎหมายในการให้ความคุ้มครองแรงงาน	
ในสถานประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม	
โครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์.....	94
ก.ปัญหากฎหมายในส่วนของลูกจ้าง.....	94
2.2.1ประเด็นเรื่องสภาพการจ้าง.....	95
2.2.2ประเด็นเรื่องค่าจ้างและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ.....	98
2.2.3ประเด็นเรื่องวัน/เวลา/ทำงานปกติและวันหยุด.....	100
2.2.4ประเด็นเรื่องสวัสดิการในการทำงาน.....	102
ข.ปัญหากฎหมายในส่วนของนายจ้าง.....	105
2.2.5ประเด็นเรื่องการจ่ายค่าชดเชยกรณีเลิกจ้าง.....	106
2.2.6ประเด็นเรื่องการเงินสมทบกองทุนประเภทต่างๆ...107	
2.3มาตรการทางกฎหมายในการให้ความคุ้มครองแรงงานในสถาน	
ประกอบการธุรกิจขนาดย่อมโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์...108	
2.3.1มาตรการการตรวจแรงงาน.....	108
2.3.2มาตรการบทกำหนดโทษตามกฎหมาย.....	112
4 วิเคราะห์มาตรการทางกฎหมายในการให้ความคุ้มครองแรงงานในสถาน	
ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ศึกษากรณี	
โครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์(OTOP).....	115
1. วิเคราะห์มาตรการทางกฎหมายในการให้ความคุ้มครองแรงงานใน	
สถานประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ศึกษากรณี	
โครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ ของประเทศไทย.....	115

สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
1.1 กฎหมายคุ้มครองแรงงาน.....	116
1.1.1 กรณีการรับงานไปทำที่บ้าน.....	117
1.1.2 กรณีการจ้างเหมาช่วงในหลายช่วง.....	117
1.1.3 กรณีการตรวจแรงงาน.....	120
1.1.4 มาตรการในการวางบทกำหนดโทษ.....	121
1.2 กฎหมายเงินทดแทน.....	122
1.3 กฎหมายประกันสังคม.....	123
2. วิเคราะห์มาตรการทางกฎหมายในการให้ความคุ้มครองแรงงานในสถาน ประกอบกิจการธุรกิจขนาดกลาง-ย่อม โครงการหนึ่งหมู่บ้านหนึ่งผลิตภัณฑ์ ของประเทศไทย.....	125
2.1 กฎหมายแรงงานประเทศไทย.....	125
2.2 กฎหมายเกี่ยวกับการยกฐานะการพัฒนา การจ้างงานในท้องถิ่น.....	126
2.3 กฎหมายเกี่ยวกับอุตสาหกรรมในครัวเรือน.....	127
2.4 กฎหมายเกี่ยวกับความมั่นคงการจ้างงานผู้สูงอายุ.....	128
2.5 กฎหมายเกี่ยวกับการปรับปรุงการจ้างงานใน ธุรกิจขนาดย่อม.....	129
3. วิเคราะห์ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ(ภาคสนาม)ของแรงงาน ในสถานประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ศักยภาพ โครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์.....	129
5. บทสรุปและข้อเสนอแนะ.....	132
1. บทสรุป.....	132
2. ข้อเสนอแนะ.....	138

สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
บรรณานุกรม.....	142
ภาคผนวก	
ร่างพระราชบัญญัติวิสาหกิจชุมชน.....	149
ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วย คณะกรรมการอำนวยการ หนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์แห่งชาติ พ.ศ.2544.....	159
ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วย คณะกรรมการอำนวยการ หนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์แห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2544.....	163
คำสั่งคณะกรรมการอำนวยการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์แห่งชาติ ที่ 5 /2546 เรื่อง แต่งตั้งอนุกรรมการมาตรฐาน และพัฒนาคุณภาพผลิตภัณฑ์.....	166
คำสั่งคณะกรรมการอำนวยการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์แห่งชาติ ที่ 6 /2546 เรื่อง แต่งตั้งอนุกรรมการ หนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ ระดับภูมิภาค / จังหวัด และอำเภอ / กิ่งอำเภอ.....	169
ประวัติผู้เขียน.....	176

หัวข้อวิทยานิพนธ์	มาตรการทางกฎหมายในการให้ความคุ้มครอง แรงงานในสถานประกอบการ ธุรกิจขนาดกลางและ ขนาดย่อม(SMEs) ศึกษากรณี โครงการหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP)
ชื่อนักศึกษา	อุเทน พลอยเทศ
อาจารย์ที่ปรึกษา	ศาสตราจารย์ ดร.ธีระ ศรีธรรมรักษ์
สาขาวิชา	นิติศาสตร์
ปีการศึกษา	2546

บทคัดย่อ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาที่เกิดขึ้นในการให้ความคุ้มครองแรงงานในสถานประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม กรณี“โครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) โดยศึกษาความเป็นมาและความสำคัญของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม และโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) ทั้งนี้เพื่อศึกษา มาตรการทางกฎหมายและวิเคราะห์มาตรการทางกฎหมายในการให้ความคุ้มครองแรงงานในสถานประกอบการในธุรกิจดังกล่าว ซึ่งจะเป็นการศึกษาเพื่อให้อาจสามารถสร้าง มาตรการทางกฎหมายในการให้ความคุ้มครองแรงงานในสถานประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์(OTOP) โดยการประกาศเป็น กฎกระทรวงให้มีการคุ้มครองแรงงานแตกต่างไปจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานในแบบ ธุรกิจเฉพาะ ต่อไป

ผลการศึกษาพบว่า แรงงานในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โครงการหนึ่ง ตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) มีปัญหาเกิดขึ้นเกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองโดยปัญหา มาจากเรื่องของสภาพการจ้าง และ โครงสร้างทางธุรกิจ ซึ่งมีความเป็นมาและความ สำคัญที่แตกต่างจากธุรกิจประเภทอื่น โครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์เป็นโครงการที่ รัฐบาลให้การสนับสนุนเป็นผลทำให้เกิดการสร้างงานในท้องถิ่นและสร้างรายได้เป็น จำนวนมาก โดยการที่มาตรการทางกฎหมายในการให้ความคุ้มครองซึ่งก็ไม่สามารถให้ ความคุ้มครองกับแรงงานในโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ได้ โดยพิจารณาจาก

มาตรา 22 ของกฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นผลให้กฎหมายคุ้มครองแรงงานไม่ครอบคลุมถึงแรงงานทุกประเภท ทำให้เกิดช่องว่างของกฎหมายแรงงาน เช่น การรับงานไปทำที่บ้าน การจ้างเหมาช่วงหลายจำนวนหลายช่วง ซึ่งมีแรงงานอยู่เป็นจำนวนมาก และยังพบว่า ประเทศไทยไม่มีกฎหมายพิเศษในการสร้างมาตรการในการให้ความคุ้มครองแรงงานในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เป็นการเฉพาะประกอบกับกฎหมายแรงงานมีความเคร่งครัด เป็นกฎหมายที่มุ่งจะให้ความคุ้มครองแรงงานเพียงด้านเดียว ดังนั้นหากใช้มาตรการในทางกฎหมายแรงงานเพียงอย่างเดียว จึงอาจไม่เป็นการเอื้ออำนวยต่อการลงทุนและการสร้างงาน ทั้งนี้ในส่วนของผู้จ้างและนายจ้างควรได้รับความเป็นธรรมและเหมาะสม ในการประกอบธุรกิจทั้งสองฝ่าย อันจะเป็นการส่งเสริมและสนับสนุนในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ต่อไป

ดังนั้น ผู้เขียนเห็นว่าสมควรอาศัยกฎหมายคุ้มครองแรงงานมาตรา 22 เป็นช่องทางในการประกาศกฎกระทรวงเพื่อให้ความคุ้มครองแรงงานในสถานประกอบการหรือธุรกิจชุมชนเป็นการเฉพาะ โดยเป็นการทำทั้งระบบของการจ้างงานในโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์(OTOP) โดยอาศัยแนวทางตามกฎหมายพิเศษของประเทศญี่ปุ่นบางส่วน ซึ่งเป็นประเทศที่ได้รับการยอมรับในเรื่องการพัฒนาธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมหรือ ธุรกิจชุมชน เพื่อเป็นแนวทางในการออกกฎกระทรวงต่อไป

Thesis Title Legal measures for Labour Protection within Establishments of Small and Medium Sized Enterprises (SMEs);
Case Study: One Tambon One Product Project (OTOP)

Name Mr. Autain Ploytas

Thesis Advisor Prof. Dr. Theera Srithammarak

Department Law

Academic Year 2003

ABSTRACT

The objective of this thesis is to study problems relating to labour protection within the establishments of small and medium sized enterprises. The case study is based on the One Tambon One Product Project (OTOP). The study focuses on the background and the importance of small and medium sized enterprises (SMEs) and the One Tambon One Product Project (OTOP). It aims to study the legal measures and analyze them regarding labour protection within the establishments of such businesses. This study also aims to recommend legal measures for labour protection for small and medium sized enterprises (SMEs) involved with the One Tambon One Product Project (OTOP). The ministerial regulations concerning labour protection for enterprises which are different from the Labour Protection Law for normal businesses can be announced by the state.

This study found that in running small and medium sized enterprises (SMEs) within the One Tambon One Product Project (OTOP), there have been problems relating to labour protection. The problems derive from the employment conditions and business structures of small and medium sized enterprises (SMEs) within the One Tambon One Product Project (OTOP). The background and importance of these enterprises are different from other kinds of businesses. The One Tambon One Product Project (OTOP) is supported by the state and can create job opportunities as well as generate a lot of income for the local communities, but the legal measures for labour protection do not cover labour protection for small and medium sized enterprises (SMEs) within the One Tambon One Product Project (OTOP). Section 22 of the Labour Protection Law does not govern all kinds of labour, which therefore

creates loopholes in the Labour Law. For instance, when work is done at the home and when work is subcontracted to many subcontractors, which requires a lot of labour, this is not protective. Furthermore, this study found that Thailand does not have the *lex specialis* for creating measures for labour protection within small and medium sized enterprises (SMEs). The Labour Law of Thailand is too rigid; it only aims to protect labour in general. Therefore, if only the legal measures of the labour law are implemented, it may not inure to investment and job creation given that both employees and employers should receive fairness and expediency in running businesses. The aim of this is to promote and support small and medium sized enterprises (SMEs) within the One Tambon One Product Project (OTOP).

Therefore, Section 22 of the Labour Protection Law should be a potential way to announce ministerial regulations which protect labour within establishments or community businesses. This should be done for the whole system of employment within the One Tambon One Product Project (OTOP). This should be based on some parts of the *lex specialis* which is practiced in Japan. In Japan small and medium sized enterprises (SMEs) are well developed and have benefited from this *lex specialis*. Implementations though further ministerial regulations based on a similar *lex specialis* should be beneficial to Thai small and medium sized enterprises (SMEs) or community businesses.

บทที่ 1

บทนำ

1.ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในอดีตประเทศไทยเป็นประเทศเกษตรกรรมประชากรส่วนใหญ่ของประเทศ มีรายได้จากการประกอบอาชีพในภาคเกษตรกรรม มีชีวิตและความเป็นอยู่อย่างเรียบง่าย ยังไม่มีโรงงานภาคอุตสาหกรรมการผลิต ยังไม่มีมาตรการในด้านการคุ้มครองแรงงานที่เข้มแข็ง จนกระทั่งในราว พ.ศ. 2504 ในขณะที่โลกแห่งอุตสาหกรรมมีการพัฒนาในระดับที่เพิ่มมากขึ้นและเริ่มมีการพัฒนาศักยภาพในด้านอุตสาหกรรมการผลิตมากขึ้น มีการใช้แรงงานจำนวนมากมีการแข่งขันกันในทุกภูมิภาคของโลก ทั้งนี้เพื่อให้ประชากรภายในประเทศมีรายได้และความเป็นอยู่ที่ดี อันนำไปสู่เศรษฐกิจที่ดีของประเทศ รัฐบาลในขณะนั้นจึงเริ่มต้นการพัฒนาประเทศโดยได้มีการวางแผนการดำเนินการพัฒนาประเทศเป็นลำดับ โดยใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 1 เป็นแผนการพัฒนาประเทศฉบับแรก โดยรัฐบาลได้ให้การสนับสนุนภาคเอกชนลงทุนในภาคอุตสาหกรรมขนาดใหญ่โดยเน้นที่ อุตสาหกรรมการผลิตประเภทโรงงานต่างๆ โดยจัดให้มีการส่งเสริมการลงทุน อันเป็นการพัฒนาประเทศไปสู่ภาคอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ มีเป้าหมายเพื่อเป็นการแข่งขันทางการค้ากับต่างประเทศในระบบการค้าเสรีเป็นการนำประเทศไปสู่นโยบายในการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการลงทุนในประเทศ การลงทุนดังกล่าวก่อให้เกิดการจ้างแรงงานเป็นจำนวนมากซึ่งส่งผลให้ประชากรส่วนใหญ่ของประเทศมีงานทำและมีรายได้ อันส่งผลให้ประเทศไทยในช่วงเวลาที่ผ่านมา มีเศรษฐกิจดีขึ้นเป็นลำดับ

ต่อมาเมื่อ พ.ศ.2539 ถึง 2541 เกิดวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจและการเงินไปทั่วภูมิภาคของโลก เป็นผลให้เกิดสภาวะชะงักงันในภาคอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ในหลายประเทศ ซึ่งประเทศไทยเป็นประเทศหนึ่งที่ได้รับผลกระทบโดยตรง จากกรณีดังกล่าว เพราะนโยบายที่เน้นในธุรกิจภาคอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ที่มีการจ้างแรงงานจำนวนมาก ปัจจัยสำคัญที่จำเป็นคือ ต้องใช้เงินลงทุนจำนวนมากเช่นเดียวกันและเงินทุนจำนวนมากมาจากแหล่งเงินในต่างประเทศ เมื่อเกิดปัญหาในระบบเศรษฐกิจและการเงินเป็นเหตุให้

ไม่มีแหล่งเงินทุนจากต่างประเทศมาสนับสนุนในอุตสาหกรรมประเภทต่างๆ จึงเป็นผลให้การประกอบธุรกิจในภาคอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ต้องประสบปัญหาหลายประการ เมื่อประสบปัญหาดังกล่าว ผลกระทบที่ตามมาคือ การที่ต้องหยุดหรือปิดกิจการเป็นจำนวนมากในภาคอุตสาหกรรมหลายประเภทหรือลดขนาดของกิจการในบางภาคอุตสาหกรรม อันเป็นเหตุให้เกิดการเลิกจ้าง แรงงานเป็นจำนวนมาก เมื่อเกิดการเลิกจ้าง ปัญหาที่ตามมาคือ “ปัญหาการว่างงาน” อันนำไปสู่ปัญหาความยากจนของแรงงานเป็นจำนวนมาก และแรงงานเหล่านั้นเริ่มกลับสู่ถิ่นฐานอันเป็นภูมิลำเนา ปัญหาที่เกิดขึ้นจึงกล่าวส่งผลกระทบต่อถึงสภาวะเศรษฐกิจโดยรวมทั้งระบบซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่เกิดปัญหาความยากจนของประชาชนในประเทศในเวลาต่อมา

โดยแนวคิดเชิงปรัชญาของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เรื่อง “ทฤษฎีใหม่” ตามแนวทาง “เศรษฐกิจพอเพียง” โดยเน้นคนเป็นศูนย์กลางเพื่อเป็นการพัฒนาคน, พัฒนาชุมชน และ พัฒนาเศรษฐกิจ อันนำไปสู่การสร้างงานซึ่งเป็นการสร้างรายได้แก่ประชากรในท้องถิ่น โดยเน้นธุรกิจที่เป็นแนวทางสร้างความเจริญแก่ชุมชนในท้องถิ่น เพื่อให้สามารถยกระดับฐานะความเป็นอยู่ของคนในชุมชนหรือในท้องถิ่นให้ดีขึ้น โดยสร้างกระบวนการ การผลิต, การจัดการทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่ในท้องถิ่น อาศัยแรงงานในท้องถิ่นและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีอยู่ดั้งเดิม¹

แนวคิดดังกล่าวนำไปสู่การแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจของประเทศ โดยอาศัยแรงงานในระดับรากหญ้า (ระดับล่าง) ให้มีความสำคัญกับธุรกิจที่ใช้เงินทุนน้อยกว่าธุรกิจขนาดใหญ่ เรียกว่า “ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม” หรือ Small and Medium Enterprises (SMEs) โดยให้การส่งเสริมและสนับสนุนในธุรกิจดังกล่าวเฉพาะธุรกิจขนาดย่อมซึ่งเป็นธุรกิจขนาดเล็กและใช้เงินทุนน้อย, เน้นแรงงานท้องถิ่น อันเป็นรากฐานของสังคมในแบบธุรกิจชุมชนหรือ เรียกว่า “โครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์” หรือ One Tambon One Product (OTOP)

¹ “แนวทางการดำเนินงานโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์” เอกสารกรมพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย, ข้อมูลสารสนเทศ <http://WWW.thaitambon.com/>

โครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ หรือ One Tambon one Product: OTOP ได้รับการตอบสนองจากรัฐบาล ดังปรากฏในคำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรีที่แถลงต่อรัฐสภาเมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2544 โดยในด้านเศรษฐกิจกำหนด ภารกิจเร่งด่วนและสำคัญของรัฐบาล คือการเร่งแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจ ปัญหาการว่างงานอันเป็นผลมาจากสภาพเศรษฐกิจที่ตกต่ำ โดยเป็นการกระจายโอกาสให้กับประชาชน ซึ่งอาศัยความหลากหลายของวัฒนธรรมอันเก่าแก่ ภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีอยู่ดั้งเดิมและทักษะฝีมือของประชาชน เพื่อก้าวเข้าสู่เศรษฐกิจใหม่ซึ่งเป็นเศรษฐกิจที่อาศัยความรู้พื้นฐานของการหารายได้¹ และในด้านแรงงานซึ่งเป็นความสำคัญประการหนึ่ง โดยรัฐต้องส่งเสริมให้ประชากรวัยทำงานมีงานทำ โดยเฉพาะแรงงานเด็กและแรงงานหญิง จัดระบบแรงงานสัมพันธ์ การประกันสังคม รวมทั้งค่าตอบแทนแรงงานให้เป็นธรรมให้กับแรงงานในทุกระดับ

จากคำแถลงนโยบายดังกล่าวปรากฏเป็นรูปธรรม โดยกำหนดนโยบายข้อ 1 เป็นนโยบายเร่งด่วนว่าด้วย การพักชำระหนี้ให้กับเกษตรกรรายย่อยเป็นเวลา 3 ปี การจัดตั้งกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง ซึ่งรวมถึง "โครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์" โดยระบุว่า "จะมุ่งพัฒนาการผลิตภาคชนบทและสร้างความเข้มแข็งแก่เศรษฐกิจ โดยเชื่อมโยงการแปรรูปผลิตผลทางเกษตรกับ"โครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์"² โดยระบุไว้ในแผนงานว่า "จะจัดให้มีโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์เพื่อให้แต่ละชุมชนได้ใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการพัฒนาสินค้า โดยรัฐพร้อมที่จะเข้าช่วยเหลือในด้านความรู้สมัยใหม่และการบริหารจัดการเพื่อเชื่อมโยงสินค้าจากชุมชนสู่ตลาดทั้งในประเทศและต่างประเทศ" ซึ่งในโครงการฯ ดังกล่าวรัฐบาลได้ให้ความสำคัญโดยการจัดตั้งหน่วยงานระดับชาติ เรียกว่า "คณะกรรมการอำนวยการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์แห่งชาติ" หรือชื่อย่อว่า กอ.นตผ. เพื่อให้เกิดความเอกภาพและเพื่อเป็นการพัฒนาคุณภาพสินค้า

¹ ทักษิณ ชินวัตร . "คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรีแถลงต่อรัฐสภา 26 กุมภาพันธ์ 2544"

ข้อมูลสารสนเทศ <http://www.thaigov.go.th>

² ทักษิณ ชินวัตร. รายงานแสดงผลการดำเนินการตามแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ . สำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, 2545 . หน้า 257.

ประการสำคัญการประเมินการดำเนินงานตามนโยบายเพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติต้องใช้ ระบุว่า ต้องให้กฎหมายและกฎเกณฑ์ต้องมีความสอดคล้องกับความจำเป็นทางเศรษฐกิจ¹

ความสำคัญของปัญหา

โครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์(OTOP) ถือเป็นธุรกิจขนาดย่อมประเภทหนึ่งที่มีการจ้างงาน โดยมีรูปแบบการจ้างงานที่แตกต่างกับการจ้างงานในธุรกิจประเภทอื่น ดังนั้น“มาตราทางกฎหมายในการให้ความคุ้มครองแรงงานในสถานประกอบการธุรกิจขนาดย่อม โครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์” จึงเป็นปัญหาสำคัญ เนื่องจากโครงการดังกล่าวเป็นธุรกิจขนาดย่อมที่ต่างจากธุรกิจโดยทั่วไปในเรื่อง “สภาพการจ้างงาน” และโครงสร้างของธุรกิจ จึงอาจเกิดปัญหาทางกฎหมายต่อให้ความคุ้มครองแรงงานได้ ดังนี้

1.ปัญหา ในส่วนที่เกี่ยวกับลูกจ้าง

โดยหลักในการตรากฎหมายที่เกี่ยวกับแรงงาน หลักการสำคัญในการที่ต้องตรากฎหมายมาบังคับใช้ก็ เพื่อไม่ให้ผู้ใช้แรงงานถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้าง เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและเพื่อความเหมาะสมกับลูกจ้างในด้านต่างๆที่สำคัญ เช่น ด้านค่าจ้างแรงงานที่เป็นธรรม, ด้านสวัสดิการที่เป็นธรรม, ด้านความปลอดภัยในการทำงาน, ชั่วโมงการทำงานและค่าชดเชยการเลิกจ้างที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับลูกจ้าง ตามแต่ประเภทและลักษณะของงาน ธุรกิจขนาดย่อม โครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) มีรูปแบบการจ้างงานต่างจากการจ้างงานประเภทอื่น แต่เมื่อมีนายจ้างมีลูกจ้าง โดยมีการจ่ายค่าจ้างไม่ว่าในแบบใดและมีสถานประกอบการในการผลิตสินค้า ซึ่ง องค์การพิพ ทั้งหมดนี้ เป็นส่วนหนึ่งที่ต้องอยู่ภายใต้บังคับกฎหมายแรงงาน แต่แรงงานในสถานประกอบการนี้ อาจถูกนายจ้างอ้างเรื่องสภาพการจ้างที่แตกต่างเป็นเหตุให้ลูกจ้างไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย เช่น

¹ ทักษิณ ชินวัตร.เรื่องเดียวกัน,หน้า 258.

ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานอาจไม่ได้รับความคุ้มครองในเรื่องค่าจ้างที่ไม่ได้รับตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ, หรือในเรื่องชั่วโมงการทำงานอาจต้องทำงานเกินเวลาตามที่กฎหมายกำหนดโดยไม่ได้รับเงินค่าจ้างในการทำงานล่วงเวลา ,กฎหมายเงินทดแทน อาจไม่ได้รับเงินทดแทนกรณีบาดเจ็บ หรือเจ็บป่วยหรือตาย อันเนื่องมาจากการทำงาน ให้แก่นายจ้างตามกฎหมายเงินทดแทน ,กฎหมายประกันสังคมอาจไม่ได้รับสวัสดิการในฐานะลูกจ้างตามกฎหมายประกันสังคมในเรื่องที่นายจ้างไม่ส่งเงินกองทุนประกันสังคม เป็นเหตุให้ลูกจ้างไม่ได้สิทธิประโยชน์ที่แรงงานควรได้รับ

2. ปัญหาในส่วนของผู้ประกอบการหรือนายจ้าง

กฎหมายแรงงานที่มีผลใช้บังคับอยู่ คือ กฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายเงินทดแทน กฎหมายประกันสังคม กฎหมายเหล่านี้ถือเป็นกฎหมายที่มีผลใช้บังคับให้นายจ้างในทุกประเภทของธุรกิจต้องปฏิบัติตามที่กฎหมายแรงงานกำหนด แต่มีข้อยกเว้นในงานบางประเภทที่อาจใช้กฎหมายแรงงานแตกต่างไปจากกฎหมายที่บัญญัติไว้ เช่น งานเกษตรกรรม,งานประมง,งานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล งานรับไปทำที่บ้าน หรือ งานที่ยกเว้นกฎหมายแรงงานบางมาตราที่ไม่ต้องบังคับใช้ แต่กฎหมายแรงงานมิได้ยกเว้นในธุรกิจขนาดย่อม โครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ เมื่อใช้กฎหมายแรงงานจึงเป็นเหตุให้นายจ้างอาศัยข้อยกกฎหมายในเรื่องสภาพการจ้าง เช่น จ้างงานโดยจ้างแบบเหมาแรงงานในหลายช่วง หรือ จ้างแบบรับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งเป็นการจ้างงานที่กฎหมายแรงงานไม่ได้ให้ความคุ้มครอง เพื่อให้ตนจะได้ไม่ต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่ายเงินตามกฎหมายแรงงานประเภทต่างๆ เช่น การจ่ายค่าจ้างตามค่าแรงงานขั้นต่ำ หรือการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนตามกฎหมาย

ปัญหาดังกล่าวยังอาจส่งผลกระทบต่อ การพัฒนาโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ เนื่องจากกฎหมายแรงงานเป็นกฎหมายพิเศษ เป็นกฎหมายที่ให้ความคุ้มครองกับลูกจ้าง โดยนายจ้างมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมาย ทั้งนี้ก็เพื่อประโยชน์ต่อผู้ใช้แรงงาน เมื่อเป็นกฎหมายที่เคร่งครัด ก็อาจเป็นปัญหาอุปสรรคต่อการพัฒนาโครงการฯได้ ทั้งนี้เพราะผู้ประกอบการหรือนายจ้างอาจไม่กล้าที่จะเข้ามาดำเนินการ

เพราะต้องรับภาระต้นทุนด้านแรงงานที่มีอยู่เหมือนในธุรกิจประเภทอื่น เช่น การจ่ายค่าจ้างต้องจ่ายในอัตราค่าจ้างขั้นต่ำซึ่งใช้กับค่าจ้างในทุกอาชีพ, การที่ต้องภาระเรื่องสวัสดิการของลูกจ้างอย่างในธุรกิจอื่น หรือ การจ่ายค่าชดเชยกรณีเลิกจ้าง, การจ่ายในกองทุนต่างๆ เช่น กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง, กองทุนเงินทดแทน และกองทุนประกันสังคม ทั้งที่ธุรกิจขนาดย่อม โครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ แตกต่างจากธุรกิจประเภทอื่น

ดังนั้นจึงเป็นผลให้ การสร้างงาน และการแข่งขันทางการค้ากับต่างประเทศ อาจเกิดความไม่คล่องตัวและไม่ยืดหยุ่น ซึ่งธุรกิจขนาดย่อม “โครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์” (OTOP) ที่มีเป็นจำนวนมาก หากต้องใช้กฎหมายแรงงานซึ่งมีความเคร่งครัด และไม่สามารถยืดหยุ่นได้ ก็จะเป็นปัญหาต่อการพัฒนาโครงการฯ

ความสำคัญของปัญหาตามที่กล่าวมาแล้วปรากฏอยู่ในการสัมมนาของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับเรื่องแรงงานคือ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ International Labour Organization: ILO และศูนย์กลางบริหารแรงงานภาคพื้นเอเชียแปซิฟิกหรือ ARPLA ได้ให้ความสำคัญในเรื่องของ กฎหมายแรงงานในธุรกิจขนาดย่อม

โดยมีการสัมมนาภาคพื้นทวีปของ ILO/ARPLA ซึ่งจัดขึ้นที่ประเทศไทยในเรื่อง “การใช้กฎหมายแรงงานในธุรกิจขนาดย่อม” ระหว่างวันที่ 24-29 มีนาคม 1991 ซึ่งได้รับความช่วยเหลือทางด้านเงินทุนจากกระทรวงแรงงานญี่ปุ่นเจ้าหน้าที่อาวุโสจากหลายประเทศต่างร่วมในการนี้ และพร้อมทั้งตัวแทนทั้งสามฝ่ายจากฝ่ายนายจ้างองค์กรผู้ใช้แรงงานจากแต่ละประเทศ ILO/ ARPLA เป็นตัวแทนในการเป็นเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบในการสัมมนาเป็น ผู้เชี่ยวชาญด้านตรวจสอบแรงงานและผู้เชี่ยวชาญในเศรษฐกิจแรงงานต่างๆ ที่ปรึกษาของ ILO/ ARPLA และบุคคลกรจากกระทรวงแรงงานญี่ปุ่นได้เข้าร่วมเป็นผู้ช่วยในการประชุมครั้งนี้ โดยระบุถึงความสำคัญว่า¹

¹ A.M.A.H. Siddiqui . Labour Administration Labour Law and Samall and Medium Enterprises International Labour Organization Asian and pacific Regional Center of Labour Administration. Bangkok, 1991, p. (1) .

ความสำคัญด้านเศรษฐกิจและสังคมของภาคธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมซึ่งได้มีการจ้างแรงงานส่วนมากของประเทศได้รับความสนใจเป็นส่วนน้อย เมื่อเปรียบเทียบกับระบบการบริหารแรงงานของประเทศกำลังพัฒนา การจ้างงานขึ้นอยู่กับ การเติบโตและความอยู่รอดขององค์การธุรกิจต่างๆซึ่งในทางกลับกัน การอยู่รอดของ องค์การธุรกิจต่างๆ เหล่านี้ขึ้นอยู่กับแนวทางปฏิบัติและแนวนโยบายของประเทศ รวมถึง นโยบายด้านอุตสาหกรรมแรงงานและการลงทุน ส่วนมากมองข้ามข้อเท็จจริงที่ว่าเกือบ ร้อยละ 90 ของผู้ใช้แรงงานอยู่ในภาคที่ไม่เป็นทางการและขาดการจัดการที่ดี แต่ แรงงานเหล่านั้นไม่ได้รับประโยชน์จากการคุ้มครองทางด้านกฎหมายในการจ้างงานและ สภาพแวดล้อมในการทำงานเหมือนกับแรงงานที่ทำงานในธุรกิจขนาดใหญ่ได้รับ โดย ขอบเขตของกฎหมายแรงงานจำกัดอยู่เพียงร้อยละ 10 สำหรับแรงงานที่ทำงานอยู่ใน องค์การที่มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ แต่การคุ้มครองทางด้านกฎหมายไม่สามารถ ให้ประโยชน์ได้แก่ แรงงานได้อย่างแท้จริง การขยายขอบเขตของแรงงานเพื่อปกป้องสิทธิ ขั้นพื้นฐานของคนงาน ใน ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ได้สร้างความ ทำทายใหม่ในการวางแผนทางเศรษฐกิจและสังคม ได้เน้นความสำคัญไปที่ขนาดของ ปัญหาทางสังคมในหลายประเทศในภาคพื้นเอเชียแปซิฟิก มีการประชุม สัมมนาเกี่ยวกับการ นำกฎหมายแรงงานไปปฏิบัติในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โดยการสัมมนาดังกล่าวเป็นความร่วมมือของกระทรวงแรงงานของประเทศญี่ปุ่น ได้มุ่งเน้นไปที่ความ จำเป็นสำหรับกฎหมายแรงงานเพื่อที่จะครอบคลุมผู้ใช้แรงงานธุรกิจขนาดกลางและ ขนาดย่อม (SMEs)

ปัญหาสำคัญหลายเรื่องได้มีการถกเถียงกันเช่น เรื่องของความแตกต่างใน ค่าจ้าง เรื่องสภาพแวดล้อมทางการทำงาน สุขภาพและความปลอดภัยและความ ต่อเนื่องในการจ้างงาน ในการปรับปรุงกฎหมายเก่าและวางแผนการออกกฎหมายใหม่ที่ จำเป็นในกระบวนการนี้มีปัจจัยอยู่สองประการที่ควรคำนึงถึง¹

¹ A.M.A.H. Siddiqui . Ibid. p. 3 .

1. การสร้างความมั่นคงให้กับธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) โดยผ่านทางแรงจูงใจทางเศรษฐกิจและการให้การสนับสนุนด้านเทคนิคสำหรับการค้าจนผลกำไรและความสามารถในการผลิต และ
2. การขยายความคุ้มครองที่จำเป็นแก่ผู้ใช้แรงงานในลักษณะของธุรกิจ โดยผ่านการศึกษาย่างต่อเนื่อง รวมถึงการให้ข้อมูลและบริการด้านกฎหมาย

ในการสัมมนาผู้อำนวยการตัวแทนสำนักงานภาคพื้นทวีปเอเชียแปซิฟิก กล่าว ว่า กฎหมายแรงงานต่างๆที่ไม่ครอบคลุมสถานที่ทำงานทั่วไปที่ได้มีการจัดการที่ดี ที่ซึ่งมีการจัดการทางด้านการคุ้มครองและการสนองตอบตามคำขอได้ต่ำที่สุด ความท้าทายในการจัดแบ่งระบบสภาพการทำงานอันมีมนุษยธรรมไปสู่ธุรกิจขนาดย่อม จำเป็นต้องได้รับการจัดการอย่างจริงจังและเร่งด่วน สิ่งเหล่านี้มิได้จำเป็นแต่เฉพาะ สวัสดิภาพของผู้ใช้แรงงานเท่านั้น แต่ยังมีมีความสำคัญในการช่วยให้เศรษฐกิจดำเนินไปอย่างราบรื่นอีกด้วย และได้เน้นไปที่ความร่วมมือของทั้งสามฝ่าย สำหรับการปรับปรุงสภาพการทำงานในธุรกิจขนาดย่อมให้ดีขึ้น โดยในประเทศญี่ปุ่นมีการดำเนินการในเรื่องดังกล่าวในการปรับปรุง ความปลอดภัยและการส่งเสริมสุขภาพอนามัยใน ธุรกิจขนาดย่อมที่นำออกใช้ใน ประเทศญี่ปุ่น ซึ่งเป็นแนวทางสำหรับการริเริ่มโครงการที่คล้ายคลึงกันในประเทศต่างๆ พร้อมกับความพยายามของ ILO ในการที่จะสนับสนุนการพัฒนาของธุรกิจขนาดเล็ก และปรับปรุงสภาพการทำงานในส่วนนี้ให้ดีขึ้น

ในส่วนของประเทศไทยที่เข้าร่วมการสัมมนาด้วย โดย อธิปไตยกรมแรงงาน (ในขณะนั้น) กล่าวในการสัมมนาว่า ประเทศที่กำลังพัฒนาต่างๆในเอเชียได้ตรา กฎหมายการคุ้มครองแรงงานขึ้นอย่างมากมายในด้านที่เกี่ยวกับอุตสาหกรรม สิทธิของผู้ใช้แรงงานและเงินช่วยเหลือจากรัฐบาล สภาพการทำงานและความปลอดภัยในการจ้างงาน ความปลอดภัยและสุขภาพในด้านการทำงานการประกันสังคมและอื่นๆ แต่ผลประโยชน์เหล่านี้ได้ถูกจำกัดเพียงผู้ใช้แรงงานจำนวนน้อยที่ถูกจ้างงานในภาคอุตสาหกรรมอันทันสมัย ส่วนผู้ใช้แรงงานส่วนมากที่มีจำนวนมหาศาลจะอยู่ในแถบชานเมือง และภาคธุรกิจรายย่อยจะถูกละเลยต่อการคุ้มครอง อย่างต่ำที่สุดของกฎหมายแรงงาน

ในเรื่องของทั้งการครอบคลุมที่ไม่เพียงพอหรือการ ละเลยไม่ใส่ใจในการใช้กฎหมายแรงงานที่ซึ่งกฎหมายมีอยู่เป็นที่ซึ่งการบริหารแรงงานมีความรับผิดชอบที่จะบังคับใช้กฎหมายอย่างถูกต้องและเหมาะสม

ตามที่ได้นำเสนอมาในเบื้องต้น ย่อมแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของปัญหาในเรื่องมาตรการทางกฎหมายในการให้ความคุ้มครองแรงงานในสถานประกอบการธุรกิจขนาดย่อม ซึ่ง โครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์(OTOP) เป็นธุรกิจขนาดย่อมประเภทหนึ่งเช่นกัน

2.วัตถุประสงค์ในการศึกษา

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาปัญหาที่เกิดขึ้นในการให้ความคุ้มครองแรงงานในสถานประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ศึกษากรณี “โครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ ” One Tambon One Product “ : OTOP
2. เพื่อศึกษาความเป็นมาและความหมายของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม และโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP)
3. เพื่อศึกษามาตรการทางกฎหมายในการให้ความคุ้มครองแรงงานในสถานประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ศึกษากรณี โครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP)
4. เพื่อศึกษาวิเคราะห์มาตรการทางกฎหมายในการให้ความคุ้มครอง แรงงานในสถานประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ศึกษากรณี โครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP)
5. เพื่อศึกษามาตรการทางกฎหมายในการให้ความคุ้มครองแรงงานในสถานประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์(OTOP) โดยการประกาศเป็นกฎกระทรวงให้มีการคุ้มครอง แรงงานแตกต่างไปจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานในแบบ ธุรกิจเฉพาะ

3.สมมติฐาน

เนื่องจากโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (One Tambon One Product: OTOP) เป็นธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมประเภทหนึ่งและมีลักษณะเป็นแบบเฉพาะ เรียกว่า “ธุรกิจชุมชน” หรือ “วิสาหกิจชุมชน” มีรูปแบบการจ้างงานที่แตกต่างจากธุรกิจประเภทอื่น อันอาจส่งผลให้ผู้ใช้แรงงานหรือลูกจ้างในสถานประกอบการอาจไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย เป็นผลให้แรงงานในสถานประกอบการ โครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) ไม่ได้รับความคุ้มครองอย่างเป็นระบบ ทั้งในเรื่องของ ค่าจ้างที่ไม่เป็นธรรม ขาดสวัสดิการในการทำงาน ฯ ประกอบกับโครงการดังกล่าวเป็นโครงการแก้ปัญหาการว่างงาน โดยอาศัยแรงงานในท้องถิ่น และยังเป็นโครงการที่ช่วยแก้ปัญหาความยากจน ปัญหาการอพยพของแรงงาน จึงเป็นการสมควรที่จะได้ศึกษาหามาตรการกฎหมายในการให้ความคุ้มครองแรงงานในโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) อย่างเป็นระบบต่อไป

4.วิธีดำเนินการวิจัย

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีลักษณะเป็นการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) โดยการศึกษาค้นคว้าจากกฎหมายที่เกี่ยวกับแรงงานที่สำคัญเช่น กฎหมายคุ้มครองแรงงาน,กฎหมายเงินทดแทน,กฎหมายประกันสังคม และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องเช่น กฎหมายว่าด้วยธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม,ร่างกฎหมายส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน,ระเบียบและคำสั่งของราชการ,บทความทางวิชาการ, และศึกษาจากเอกสารตำราเรียนที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของประเทศญี่ปุ่นรวมถึงศึกษาจากกฎหมายแรงงานของประเทศญี่ปุ่น,กฎหมายพิเศษที่เกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองแรงงานในสถานประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เช่น กฎหมายเกี่ยวกับการยกฐานะการพัฒนาการจ้างงานในท้องถิ่น,กฎหมายเกี่ยวกับ อุตสาหกรรมในครัวเรือน, กฎหมายเกี่ยวกับความมั่นคงในการจ้างงานผู้สูงอายุ และกฎหมายเกี่ยวกับการปรับปรุงสภาพการจ้างงานในธุรกิจขนาดย่อม

5.ขอบเขตของการศึกษา

การวิจัยมีขอบเขตการศึกษาเฉพาะที่เกี่ยวกับมาตรการทางกฎหมายในการให้ความคุ้มครองแรงงานในสถานประกอบการธุรกิจกลางและขนาดย่อม โดยการศึกษาจะศึกษากรณีโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์(OTOP) ของประเทศไทย เปรียบเทียบกับธุรกิจกลางและขนาดย่อม และ โครงการหนึ่งหมู่บ้านหนึ่งผลิตภัณฑ์ ของประเทศญี่ปุ่น

6.ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1.ให้ทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในการให้ความคุ้มครองแรงงาน ในสถานประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม กรณี “โครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ “One Tambon One Product “: OTOP
- 2.ให้ทราบถึงความเป็นมาและความหมายของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม และโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP)
- 3.ให้ทราบถึงมาตรการทางกฎหมายในการให้ความคุ้มครองแรงงานในสถานประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม กรณี โครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP)
- 4.ให้ทราบถึงผลการวิเคราะห์มาตรการทางกฎหมายในการให้ความคุ้มครองแรงงาน ในสถานประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม กรณีโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP)
- 5.ให้สามารถสร้างมาตรการทางกฎหมายในการให้ความคุ้มครองแรงงานในสถานประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ใน“โครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์”(OTOP)โดยการประกาศเป็นกฎกระทรวงให้มีการคุ้มครองแรงงานแตกต่างไปจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานในแบบ ธุรกิจเฉพาะ

บทที่ 2

ความเป็นมา, ความหมายและความสำคัญ ของ ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) และโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ One Tambon One Product: OTOP

ในการศึกษามาตรการในการให้ความคุ้มครองแรงงานในสถานประกอบการ
ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม Small and Medium size Enterprises (SMEs) ศึกษา
กรณีโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ One Tambon One Product (OTOP) ในบทนี้
จะศึกษาถึง ความเป็นมา, ความหมายและความสำคัญของธุรกิจขนาดกลางและขนาด
ย่อมทั้งในส่วนของประเทศไทยและในต่างประเทศ, ทฤษฎีว่าด้วยธุรกิจขนาดกลาง-ย่อม
ของประเทศญี่ปุ่น, และโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทาง
พิจารณาศึกษาความแตกต่างและเพื่อเปรียบเทียบกับธุรกิจขนาดใหญ่และศึกษาหลัก
การ แนวคิดและทฤษฎีการให้ความคุ้มครองแรงงาน

1. ความเป็นมา, ความหมายและความสำคัญของ ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs)

ในการศึกษาความเป็นมา, ความหมายและความสำคัญของธุรกิจขนาดกลาง
และขนาดย่อมมีลำดับความเป็นมาโดยจะได้ศึกษาดังต่อไปนี้

1.1 ความเป็นมาของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ในราวศตวรรษที่ 19 กระบวนการพัฒนาอุตสาหกรรมธุรกิจขนาดย่อมในกลุ่ม
ประเทศยุโรปไม่ว่าประเทศใดก็ตามมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นมีธุรกิจขนาดเล็กและอุตสาหกรรม
หัตถกรรมซึ่งใช้เทคโนโลยีแบบใหม่เกิดขึ้น โดยมีนักวิชาการ, นักเศรษฐศาสตร์, และ
นักการเมืองหลายท่านได้ให้ความเห็นและทัศนะต่อธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
ซึ่งมีทั้งในส่วนที่สนับสนุน และ ไม่สนับสนุนซึ่งจะกล่าวโดยสังเขปดังต่อไปนี้¹

¹ ทศตะโอะ คิโยนาอิ . ทฤษฎีธุรกิจขนาดกลาง-ย่อม . โดย ไช จามรรมาน . พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2532, หน้า 5 .

Edward Bernstein กล่าวว่า โอกาสของการดำรงอยู่แบบใหม่ของธุรกิจขนาดกลาง-ย่อม เกิดขึ้นจากการพัฒนาการแบ่งงานทางสังคม

Alfred Marshall ได้ให้ความเห็นว่า ธุรกิจขนาดย่อมจำนวนมากเติบโตไปเป็นธุรกิจขนาดใหญ่และธุรกิจขนาดใหญ่ที่ล้มสมัยก็สลายตัวไป และมีนักวิชาการที่มีความคิดเช่นเดียวกับ Alfred Marshall ได้แสดงทัศนะในเชิงสนับสนุนว่า การแข่งขันที่ไม่สมบูรณ์ของตลาดทำให้ธุรกิจขนาดย่อมเหล่านั้นยังสามารถดำรงอยู่ในระบบเศรษฐกิจได้

ในทศวรรษที่ 1930 เมื่อเกิดภาวะเศรษฐกิจโลกตกต่ำ J.stein เสนอทฤษฎีระบบธุรกิจขนาดใหญ่อีกประเภทหนึ่งซึ่งเป็นกลุ่มที่อยู่นอกเหนือธุรกิจขนาดใหญ่ที่ผูกขาดกับธุรกิจขนาดกลาง-ย่อม แต่ในช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ได้เกิดแนวคิดจากข้อเท็จจริงที่ ธุรกิจขนาดย่อมพัฒนาไปเป็นธุรกิจขนาดกลาง ในช่วงการปรับโครงสร้างอุตสาหกรรมของกลุ่มประเทศที่พัฒนาแล้ว ดังนั้นจึงมีการเติบโตของธุรกิจขนาดกลาง-ย่อมอย่างมากในช่วงที่ทุนนิยมมีเสถียรภาพ และได้เกิด“วิชาการบริหารธุรกิจขนาดกลาง-ย่อม” ขึ้นในประเทศเยอรมัน โดยที่ประเทศเยอรมันซึ่งเห็นความสำคัญของเศรษฐกิจระบบตลาดได้พัฒนาทฤษฎีธุรกิจขนาดกลาง-ย่อมเฉพาะตัว บนพื้นฐานของเศรษฐกิจแบบเสรีสมัยใหม่ ทฤษฎีดังกล่าวเห็นว่า ธุรกิจขนาดกลาง-ย่อม เป็นผู้ที่ทำให้เกิดการแข่งขัน

ใน ค.ศ. 1960 นโยบายเศรษฐกิจของ Keynes ส่งผลให้กลุ่มประเทศ ทุนนิยมพัฒนาทั้งหลาย มีอัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจโดยเปรียบเทียบค่อนข้างสูงและธุรกิจขนาดกลาง-ย่อม เองก็มีเสถียรภาพค่อนข้างมากโดยเฉพาะในประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า ธุรกิจขนาดกลาง-ย่อม เติบโตขึ้นเป็นธุรกิจแนวหน้าขนาดกลาง-ย่อม ที่มีการยกระดับประสิทธิภาพการผลิตให้สามารถจ่ายค่าจ้างแรงงานที่สูงขึ้น ภายใต้อุตสาหกรรมที่มีการจ้างงานเต็มที่ ขณะที่ทฤษฎีเกี่ยวกับธุรกิจขนาดกลาง-ย่อมในประเทศสหรัฐอเมริกาได้พัฒนาขึ้นในรูป ทฤษฎีการบริหาร¹

¹ ทะตะโอะ คิโยนาริ . เรื่องเดียวกัน, หน้า 6 .

ใน ค.ศ. 1973 E.F.schumacher ซึ่งเป็นผู้เขียนหนังสือเกี่ยวกับ สิ่งแวดล้อม เรื่อง Small is beautiful ได้มีการเสนอปัญหาสภาวะแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ เป็นโอกาสให้ทบทวนและชี้ให้เห็นถึงลักษณะปัญหาของธุรกิจขนาดใหญ่ เกิดเป็นทฤษฎีใหม่ที่ว่า การพัฒนาเศรษฐกิจจะต้องมาจากธุรกิจขนาดย่อม

ทัศนะดังกล่าวมีความเกี่ยวเนื่องกับ ทฤษฎีการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศที่กำลังพัฒนาและให้ความสนใจต่อธุรกิจขนาดกลาง-ย่อมเป็นอย่างมาก ช่วงครึ่งหลังทศวรรษ 1970 เริ่มมีแนวความคิดที่เห็นว่า การสูญเสียความคล่องตัวในธุรกิจขนาดกลาง-ย่อม นั้นเป็นสาเหตุสำคัญที่ก่อให้เกิดโรคชะงักงันทางเศรษฐกิจของประเทศที่พัฒนาแล้ว และให้ความสนใจจุดเด่นของธุรกิจขนาดกลาง-ย่อม จึงกลายมาเป็นทฤษฎีที่สนับสนุนธุรกิจขนาดกลาง-ย่อมแบบใหม่ที่พยายามสร้างความคล่องตัวในการดำเนินธุรกิจให้กับเศรษฐกิจด้วยการสร้างเงื่อนไขให้ธุรกิจขนาดกลาง-ย่อม สามารถเปิดกิจการได้ง่ายขึ้น

ในช่วงระยะเวลาที่ ทฤษฎีของธุรกิจขนาดกลาง-ย่อม ที่ได้ก่อตัวขึ้นเป็นช่วงเวลาของการพัฒนาอุตสาหกรรมในกลุ่มประเทศยุโรป ซึ่งมีบุคคลอีกหลายฝ่ายไม่เห็นด้วยและไม่ให้การยอมรับในเรื่อง ทฤษฎีว่าด้วยธุรกิจขนาดกลาง-ย่อม ว่าเป็นระบบเศรษฐกิจที่ดีที่ช่วยพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ โดยมีบุคคลดังต่อไปนี้

Gustav von schmoller นักเศรษฐศาสตร์สำนักประวัติศาสตร์ผู้เป็นเจ้าของทฤษฎี “การเสื่อมสลายของธุรกิจขนาดย่อม” กล่าวว่า การพัฒนาอุตสาหกรรมในกลุ่มประเทศยุโรปที่กำลังมีการพัฒนาอุตสาหกรรมนั้นได้เกิดการเสื่อมสลายของอุตสาหกรรมหัตถกรรมแบบดั้งเดิมอย่างเห็นได้ชัด

Karl Marx มองว่าในแง่หนึ่งอุตสาหกรรมหัตถกรรมแบบเดิมได้เสื่อมสลายลงไป ทุนขนาดเล็กก็ถูกทุนขนาดใหญ่เข้าแข่งขัน และ K.kautsy ยังได้วิจารณ์เรื่องของธุรกิจขนาดย่อมที่เพิ่มขึ้นว่า ธุรกิจขนาดย่อมที่เพิ่มขึ้นนั้นมีค่าใช้จ่าย แต่เป็นเพียง “คนว่างงานแอบแฝง” อยู่เท่านั้น¹

¹ ทะตะโอะ คิโยนาริ . เรื่องเดียวกัน , หน้า 7.

ใน ค.ศ.1970 J.K.Galbraith พบว่าเศรษฐกิจของประเทศที่พัฒนาแล้วในยุโรปและอเมริกาตกอยู่ในสภาพการชะงักงันทางเศรษฐกิจพร้อมกับราคาเพื่อ (Stagflation) และเกิดการเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขการเติบโตของธุรกิจขนาดย่อมจึงเกิดทฤษฎีระบบธุรกิจขนาดใหญ่ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า มีกำแพงกั้นระหว่างธุรกิจผูกขาดขนาดใหญ่กับธุรกิจขนาดกลาง-ย่อม ทำให้ธุรกิจขนาดกลาง-ย่อมไม่มีความหมาย ธุรกิจขนาดใหญ่ยังคงครอบครองตลาดอยู่

1.2 ความหมายของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ประเทศสหรัฐอเมริกาโดย "คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจ"หรือเรียกว่า The Committee for Economic Development: CED ได้ให้ความหมายของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมซึ่งเป็นที่ยอมรับในทุกประเทศที่มีธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โดยมีลักษณะสำคัญอย่างน้อย 2 ประการจากลักษณะ 4 ประการดังนี้คือ

- 1)การบริหารงานเป็นไปอย่างอิสระโดยเจ้าของเป็นผู้บริหารงานหรือเป็นผู้จัดการ
- 2)บุคคลคนเดียวหรือกลุ่มบุคคลขนาดเล็กจัดหาเงินทุนและเป็นเจ้าของกิจการ
- 3)ขอบเขตการดำเนินงานอยู่ในท้องถิ่นที่กิจการตั้งอยู่โดยมีลักษณะเป็นที่ตั้งกิจการ ,พักอาศัย และเจ้าของอาศัยอยู่ แต่ทั้งนี้ตลาดของสินค้าหรือบริการไม่จำเป็นต้องอยู่ในท้องถิ่นนั้นก็ได้
- 4)ธุรกิจมีขนาดเล็กเมื่อเปรียบเทียบกับธุรกิจที่ใหญ่ที่สุดในธุรกิจประเภทเดียวกัน หลักเกณฑ์ที่ใช้วัดขนาดธุรกิจอาจจะเป็นจำนวนพนักงาน, ยอดขาย, หรือทรัพย์สิน แล้วแต่กรณี¹

¹ มานพ จำเริญกุล. "การจัดการธุรกิจขนาดย่อม" เอกสารประกอบการสอน มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, 2542, หน้า 2.

ในการให้ความหมายของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ยังมีปรากฏในรายงานของคณะกรรมการแรงงานระหว่างประเทศหรือ International Labour Organization: ILO ที่ได้ศึกษาในประเทศเคนยา ในปี ค.ศ.1971 ระบุความหมายของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมอย่างไม่เป็นทางการว่า มีองค์ประกอบที่สำคัญบางประการดังต่อไปนี้¹

- 1) เป็นการง่ายในการประกอบการ (Easy of entry)
- 2) เป็นการอ้างอิงในการใช้ทรัพยากรภายใน (Reliance on indigenous resources)
- 3) เป็นลักษณะธุรกิจภายในครอบครัว (Family ownership)
- 4) เป็นธุรกิจขนาดเล็ก (Small scale of operation)
- 5) เป็นการใช้แรงงานคนและเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับท้องถิ่นในการผลิต (Labor intensive, Local and adapted technology)
- 6) เป็นการใช้ทักษะในกระบวนการผลิตโดยไม่จำเป็นต้องเรียนจากระบบการศึกษา (Skill acquired outside formal educational system)
- 7) เป็นตลาดของการแข่งขันและเป็นการแข่งขันที่ไม่เป็นระบบ (Unregulated and competition market)

ในประเทศที่มีธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม อาจกำหนด ความหมายในแต่ละประเทศแตกต่างกัน โดยอาจพิจารณาจาก จำนวนการจ้างแรงงาน มูลค่าสินทรัพย์ถาวร หรือ พิจารณาจากทุนจดทะเบียนที่ชำระแล้ว ซึ่งแล้วแต่ว่าประเทศใดจะใช้สิ่งใดเป็นสาระสำคัญในการกำหนดความหมายของ การให้คำจำกัดความ

ตัวอย่าง ความหมายของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในต่างประเทศบางประเทศที่สำคัญเช่น

¹ ไกวิทย์ บุรพราหมินทร์. "ข้อสังเกตเกี่ยวกับการประกอบธุรกิจขนาดเล็ก" วารสารแรงงานสัมพันธ์. ปีที่32, ฉบับที่4 . กรกฎาคม-สิงหาคม 2533 , หน้า 23-24.

สหรัฐอเมริกา ให้ความหมายไว้ว่า ธุรกิจที่มียอดขายทั้งปีน้อยกว่า 18.5 ล้านบาทและมีจำนวนพนักงานน้อยกว่า 500 คน

ไต้หวัน ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึงธุรกิจ 2 กลุ่ม คืออุตสาหกรรมการผลิตที่มีพนักงานไม่เกิน 200 คนเงินลงทุนไม่เกิน 54 ล้านบาท และธุรกิจการค้าส่งค้าปลีกและบริการ

สิงคโปร์ แบ่งเป็น 2 กลุ่มเช่นกัน คือ อุตสาหกรรมการผลิตที่มีสินทรัพย์ไม่เกิน 330 ล้านบาท และธุรกิจบริการที่มีพนักงานไม่เกิน 200 คน สินทรัพย์ถาวรไม่เกิน 330 ล้านบาทเช่นกัน

1.3 ความสำคัญของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ในปัจจุบัน ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เป็นที่ยอมรับว่า มีความสำคัญเป็นอย่างมากใน ระบบเศรษฐกิจทั่วโลกเป็นส่วนสำคัญต่อการพัฒนาระบบเศรษฐกิจของประเทศโดยรวม ซึ่งบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาของแต่ละประเทศจะมีความแตกต่างกันไปตามสถานการณ์ที่ปรากฏในประเทศนั้นๆ จึงอาจแบ่งความสำคัญของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเป็น สองส่วนสำคัญดังนี้

1.3.1 ความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจ¹

1) สนับสนุนและเชื่อมโยงธุรกิจขนาดใหญ่ เนื่องจากธุรกิจขนาดใหญ่ที่ผลิตสินค้าในปริมาณมาก จำต้องพึ่งพาผู้ประกอบการคนกลางทั้งผู้ค้าปลีกและผู้ค้าส่งในการจัดจำหน่ายสินค้าที่ผลิตขึ้น

2) ส่งเสริมให้เกิดการแข่งขันในระบบการค้าเสรีในเรื่องราคา การให้บริการคุณภาพ การพัฒนาสินค้าใหม่ๆ

3) เป็นแหล่งกำเนิดความคิดและผลิตภัณฑ์ใหม่ๆและทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเสมอ โดยธุรกิจขนาดใหญ่ไม่กล้าเสี่ยงลงทุนในสิ่งใหม่ๆ

¹ ดำรงค์ศักดิ์ ชัยสนิทธิ และ สุณี เลิศแสวงกิจ. การบริหารธุรกิจขนาดย่อม. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ วังอักษร, 2538, หน้า 8 .

ที่อาจไม่เป็นที่ยอมรับของตลาดมักจะมีธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เพื่อการเปิดตลาดใหม่

1.3.2 ความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ

- 1) ทำให้เกิดการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะทรัพยากรมีอยู่อย่างจำกัด
- 2) ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาความสามารถในการประกอบการซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้แก่ผู้ประกอบการรายใหม่ที่มีความคิดริเริ่มด้วยจำนวนเงินลงทุนไม่มาก
- 3) ทำให้เกิดการจ้างงานเพิ่มมากขึ้นในส่วภูมิภาคเนื่องจากเป็นธุรกิจที่กระจายอยู่ในภูมิภาคเป็นจำนวนมาก

2 ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม และโครงการหนึ่งหมู่บ้านหนึ่งผลิตภัณฑ์ (One village one product) OTOP ของประเทศไทย

ประเทศไทยได้มีการพัฒนาธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมาเป็นเวลานานจนได้มีการศึกษาและพัฒนาจนถึง โครงการหนึ่งหมู่บ้านหนึ่งผลิตภัณฑ์โดยจะได้อศึกษาดังต่อไปนี้

2.1 ความหมายและความสำคัญของธุรกิจขนาดกลาง-ย่อม

2.1.1 ความหมายของธุรกิจขนาดกลาง-ย่อม

ในประเทศไทย ธุรกิจขนาดกลาง-ย่อม ได้เริ่มขึ้นหลังสมัยเมจิพร้อมๆกับการพัฒนาอุตสาหกรรม ศาสตราจารย์ทะตะโอะ คิโยนาริ ผู้เขียนและศึกษาในเรื่อง ทฤษฎีว่าด้วยธุรกิจขนาดกลาง-ย่อม โดยมีชื่อเป็นภาษาญี่ปุ่นว่า “ชูโชคิกิเกียว” (Chushokigyō) กล่าวว่¹

¹ ทะตะโอะ คิโยนาริ. ทฤษฎีธุรกิจขนาดกลาง-ย่อม. หน้า (4).

ในประเทศที่มีการพัฒนาอุตสาหกรรมระดับสูง มักจะปรากฏสัดส่วนของธุรกิจขนาดกลาง-ย่อมมีจำนวนค่อนข้างสูง ในจำนวนธุรกิจทั้งหมดและ สัดส่วนอันนั้นก็เพิ่มขึ้นเรื่อยๆในปัจจุบัน นอกจากนั้นอัตราส่วนของธุรกิจขนาดกลาง-ย่อม เมื่อดำเนินการจากจำนวนการจ้างงานก็มีแนวโน้มจะสูงขึ้น

ธุรกิจขนาดกลาง-ย่อมถือเป็น แนวคิดเชิงเปรียบเทียบในความหมายที่นำเอาไปเปรียบเทียบกับธุรกิจขนาดใหญ่ และ เป็นแนวความคิดเปรียบเทียบในความหมายที่มีความแตกต่างกันในแต่ละอุตสาหกรรม เมื่อพิจารณาหรือมองในเชิงประวัติศาสตร์ก็ยังเป็นความหมายเปรียบเทียบในแง่ของการกระจายซึ่งแยกตามขนาดของธุรกิจ ดังนั้นสัดส่วนของ ธุรกิจขนาดกลาง-ย่อม ในเชิงปริมาณจึงมีความแตกต่างกันเนื่องจากการกำหนดขนาดชั้นบนของธุรกิจขนาดกลาง-ย่อม และเมื่อพิจารณาดัชนีซึ่งวัดขนาดของธุรกิจขนาดกลาง-ย่อม ซึ่งแตกต่างกันเนื่องจาก การกำหนดกฎเกณฑ์แบ่งของธุรกิจขนาดกลาง-ย่อม เช่น จำนวนการจ้างงาน ยอดขาย ทรัพย์สิน อัตราการครอบครองตลาด และอื่นๆ โดยในประเทศญี่ปุ่นเป็นประเทศที่มีธุรกิจขนาดกลาง-ย่อมอยู่เป็นจำนวนมาก และสัดส่วนมูลค่าทางเศรษฐกิจของอุตสาหกรรมกลางขนาดย่อมมีอัตราสูงโดยมีกระจายอยู่ในทุกจังหวัด หากกำหนดขนาดชั้นบนของธุรกิจขนาดกลาง-ย่อมให้มีการจ้างงานประมาณ 300-500 คน ในอุตสาหกรรมประเภทที่ 2 และมีขนาดชั้นบนการจ้างงาน 50-100 คน ในอุตสาหกรรมประเภทที่ 3 จะปรากฏว่า จำนวนมากกว่าร้อยละ 90 ของธุรกิจทั้งหมด ในประเทศนั้นๆจะมีความแตกต่างกันบ้างในบางประเทศ โดยธุรกิจขนาดกลาง-ย่อมในปัจจุบันประเทศญี่ปุ่นได้กำหนดหลักเกณฑ์ของธุรกิจขนาดกลาง-ย่อม ไว้ว่า

- 1) เป็นกิจการทำเหมืองแร่หรืออุตสาหกรรมการผลิตอื่นๆต้องมีจำนวนการจ้างงานน้อยกว่า 300 คนและมีทุนจดทะเบียนไม่เกิน 100 ล้านบาท
- 2) เป็นกิจการค้าส่งต้องมีจำนวนการจ้างงานน้อยกว่า 100 คนและทุนจดทะเบียนไม่เกิน 30 ล้านบาท
- 3) เป็นการค้าปลีกและบริการต้องมีจำนวนการจ้างงานน้อยกว่า 50 คนและทุนจดทะเบียนไม่เกิน 10 ล้านบาท

2.1.2 ความสำคัญของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ปัจจุบันเศรษฐกิจของประเทศที่พัฒนาแล้วแสดงให้เห็นว่า ธุรกิจขนาดใหญ่ที่มีจำนวนน้อยแต่มีความสำคัญทางเศรษฐกิจมาก แต่ในขณะเดียวกันก็ไม่อาจละเลยความสำคัญทางเศรษฐกิจของธุรกิจขนาดกลาง-ย่อมได้

เมื่อพิจารณาถึงความสำคัญทางเศรษฐกิจของธุรกิจขนาดใหญ่และขนาดกลาง-ย่อมของญี่ปุ่นในประเภทอุตสาหกรรมโรงงานจะพบว่า อัตราส่วนมูลค่าเพิ่มของธุรกิจขนาดกลาง-ย่อม เมื่อวัดโดยจำนวนคนงานมีถึงร้อยละ 73 ของเศรษฐกิจทั้งหมดในช่วง ปี ค.ศ.1980¹ และธุรกิจขนาดกลาง-ย่อม มีบทบาทสำคัญในฐานะเป็นกลไกทางเศรษฐกิจท้องถิ่นโดยสามารถที่จะประมาณได้จากการกระจายของกลุ่มธุรกิจซึ่งแยกตามประเภทอุตสาหกรรมซึ่งมีความสัมพันธ์โดยตรงอย่างแน่นแฟ้นกับการดำรงชีวิตของมนุษย์มีธุรกิจขนาดกลาง-ย่อมจำนวนมากที่เป็น ธุรกิจการผลิตสินค้า ผู้บริโภค, ธุรกิจค้าปลีก, ธุรกิจบริการให้กับแต่ละคน, จะเห็นได้ว่า หากขาดธุรกิจขนาดกลาง-ย่อม แล้วก็จะไม่สามารถจะดำรงชีวิตอยู่ในสังคมปัจจุบันได้อย่างแน่นอน

หรืออาจกล่าวได้ว่า หากสถานที่ที่มนุษย์อยู่อาศัยไม่ว่าที่ไหนก็จะมีธุรกิจขนาดกลาง-ย่อมอยู่ ในความจริงธุรกิจขนาดใหญ่จะตั้งอยู่เฉพาะที่ แต่ธุรกิจขนาดกลาง-ย่อม จะกระจายอยู่ทั่วประเทศไม่ว่าจะที่ไหนก็ตามหมายความว่า ธุรกิจขนาดกลาง-ย่อมมีลักษณะการ กระจายในท้องถิ่น ที่ทิศทางของธุรกิจขนาดกลาง-ย่อมจะแตกต่างกันไปตามสภาพของท้องถิ่นนั้น ทั้งนี้การดำเนินชีวิตของมนุษย์ก็มีลักษณะของ ท้องถิ่นนั้นๆมนุษย์มักใช้ชีวิตอยู่ในเขตการผลิตของท้องถิ่นในขนาดหนึ่งและมนุษย์เองก็ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมซึ่งการก่อตั้งขึ้นตามประวัติศาสตร์ภายใต้สภาพสังคมและภูมิศาสตร์แบบหนึ่งหรือเป็นสังคมที่มีลักษณะเฉพาะตัวของท้องถิ่นนั้นๆเอง ธุรกิจขนาดกลาง-ย่อมเป็นตัวกลไกของเศรษฐกิจท้องถิ่นที่กล่าวมาโดยมีบทบาทที่สำคัญตลอดมา

¹ ทะตะโอะ คิโยนาริ. ธุรกิจขนาดกลาง-ย่อมที่ท้าทายโลกอุตสาหกรรม. โดยไว จามรมาน.

เนื่องจากธุรกิจขนาดกลาง-ย่อมมีบทบาทสำคัญในด้านเศรษฐกิจ ประเทศญี่ปุ่นจึงให้ความสำคัญกับ แรงงานในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เป็นพิเศษ¹ โดยกระทรวงแรงงานของญี่ปุ่นได้ให้ความสนใจใน ปัญหาเรื่องสุขภาพและความปลอดภัย ในธุรกิจขนาดกลาง-ย่อมในขณะที่อัตราความถี่ในการเกิดอุบัติเหตุในการทำงานใน สถานธุรกิจขนาดใหญ่ในปี 1989 ได้ลดลงไปอยู่ที่ 0.41 ซึ่งอัตราได้เคยอยู่สูงถึง 7.55 ใน สถานประกอบการที่มีลูกจ้างประมาณ 30-40 คน

ข้อแตกต่างในหลายประเด็นของสภาพการทำงานระหว่างธุรกิจขนาดใหญ่ และธุรกิจขนาดย่อม ตัวอย่างเช่น ชั่วโมงการทำงาน ,การเจ้าหน้าที่พักแก่แรงงาน,จำนวน ค่าจ้าง, สิ่งอำนวยความสะดวกในด้านสวัสดิการ

ดังนั้นกระทรวงแรงงานได้วางนโยบายการแบ่งแยกแรงงานสำหรับธุรกิจ ขนาดย่อม ประกอบไปด้วยสองส่วน คือ ส่วนที่หนึ่ง สำหรับองค์กรธุรกิจขนาดใหญ่ ส่วน ที่สอง สำหรับองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โดยเน้นความสำคัญที่ธุรกิจขนาด กลางและขนาดย่อม ซึ่งวางนโยบายด้านแรงงานประกอบด้วย

1)การปรับปรุงสภาพการทำงาน โดยการบังคับใช้กฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพและสนับสนุนให้นายจ้างลดชั่วโมงการทำงาน โดยผ่านระบบวันหยุด 2 วัน

2)การเริ่มมาตรการในการปรับปรุงเรื่องสุขภาพและความปลอดภัยใน การทำงานและสถานประกอบการ

3)การสนับสนุนการบริหารงานในด้านความปลอดภัยในการจ้างงาน โดยป้องกันการลดค่าใช้จ่ายที่สามารถหลีกเลี่ยงได้ สนับสนุนให้ลูกจ้างสูงอายุได้ ทำงานต่อไปในองค์กรและส่งเสริมการจ้างงานเป็นพิเศษ

4)การปรับปรุงความสามารถในงานอาชีพโดยผ่านทางจัดการฝึกอบรมด้านอาชีพต่อสาธารณชน ส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในบริษัทของ เอกชนและการจัดระบบประเมินผลทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับกฎหมาย การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

¹ Labour Administration Labour Law and Samall and Medium Enterprises , Ibid . p. 6.

- 5) การปรับปรุงคุณภาพของผู้ใช้แรงงานให้สอดคล้องสำหรับกฎหมายของการส่งเสริมการออมทรัพย์สำหรับผู้ใช้แรงงานและการออกกฎหมายช่วยเหลือให้เบียบำนาญแก่ผู้ที่ปลดเกษียรในธุรกิจขนาดย่อม
- 6) การส่งเสริมการทำงานของการจัดการของรัฐ ผ่านทางการเข้าไปเกี่ยวข้องในเรื่องของแรงงานและเงินทุน
- 7) การสนับสนุนให้มีกลุ่มหรือสมาคมของธุรกิจขนาดย่อมเพื่อเป็นการริเริ่มมาตรการสำหรับการปรับปรุงสภาพการทำงาน
- 8) การทำให้ความร่วมมือกันระหว่างนโยบายด้านแรงงานและด้านอุตสาหกรรม

2.2 โครงการหนึ่งหมู่บ้านหนึ่งผลิตภัณฑ์ (One village one product)

OTOP ของประเทศญี่ปุ่น

โครงการหนึ่งหมู่บ้านหนึ่งผลิตภัณฑ์ หรือ เรียกว่า เป็น OTOPI ของประเทศญี่ปุ่นซึ่งเป็นโครงการในระดับหมู่บ้านเป็นหน่วยการปกครองที่เล็กที่สุดแต่สามารถทำรายได้ให้ประเทศเป็นอย่างมากมีลำดับความเป็นมาและความสำคัญดังนี้

2.2.1 ความเป็นมาของโครงการ

ในปี ค.ศ. 1979 ได้เกิดวิกฤตทางเศรษฐกิจในอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ของประเทศญี่ปุ่นเป็นผลให้ประเทศเกิดสภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ประเทศประสบปัญหาเศรษฐกิจอย่างหนัก เป็นเหตุให้ประชาชนประสบปัญหาการว่างงาน เกิดปัญหาในด้านแรงงานจากภาคอุตสาหกรรมเคลื่อนย้ายแรงงานกลับสู่ท้องถิ่นดั้งเดิมของตน ปัญหาดังกล่าวเป็นผลมาจากปัญหาด้านวัตถุดิบการผลิตสินค้าภาคอุตสาหกรรมประสบการขาดแคลน โดยเป็นปัญหาที่รุนแรงที่สุดปัญหาหนึ่งของประเทศในขณะนั้น

จากปัญหาการว่างงานของประชาชนในท้องถิ่นเนื่องจากการเคลื่อนย้ายจากงานภาคอุตสาหกรรมกลับสู่ท้องถิ่น เป็นเหตุให้ประชาชนในจังหวัด "โออิตะ"(จังหวัดหนึ่งของประเทศญี่ปุ่น) ได้ส่งข้อร้องเรียนไปยังนาย อิระมิชิ ผู้ว่าราชการจังหวัดในขณะนั้น ต่อมาผู้ว่าราชการจังหวัดโออิตะ ซึ่งถือเป็นจังหวัดนำร่องในโครงการหนึ่งหมู่บ้าน

หนึ่งผลิตภัณฑ์ เป็นผู้ริเริ่มโครงการ ที่เรียกว่า “E-Song E-Sing”¹ เป็นโครงการหนึ่งซึ่งได้รับแนวคิดมาจาก ธุรกิจขนาดกลาง-ย่อม ที่มีมาอย่างต่อเนื่องและยาวนานตามแนวทางของ “ทฤษฎีธุรกิจขนาดกลาง-ย่อม” ซึ่งในประเทศญี่ปุ่นถือเป็นต้นแบบและแนวคิดตามที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น

โดยแนวคิดดังกล่าวดังกล่าวนำมาสู่การแก้ไข ปัญหาการว่างงานของประชาชนในจังหวัดซึ่งประสบกับปัญหาความยากจน ปัญหาความแห้งแล้ง โดยข้อเสนอของประชาชนต้องการให้ผู้ว่าราชการจังหวัดหาทางแก้ไขปัญหาการว่างงานของประชาชนในท้องถิ่นและหาทางแก้ปัญหาความยากจนในขณะนั้น เมื่อได้รับคำร้องเรียนผู้ว่าราชการจังหวัดโออิตะ จึงเสนอแนวความคิดว่าให้นำทรัพยากรธรรมชาติหรือวัตถุดิบที่มีอยู่ในท้องถิ่น โดยการนำสิ่งเหล่านั้นมาแปรรูปเพื่อให้ได้เป็นผลิตภัณฑ์ใหม่ หรือผลิตภัณฑ์ในท้องถิ่นที่มีอยู่แล้ว ให้นำมาพัฒนารูปแบบให้ดีกว่าเดิม โดยอาศัยภูมิปัญญาท้องถิ่นและให้ชุมชนเป็นผู้ดำเนินงานทั้งในด้านทุน โดยใช้แรงงานในท้องถิ่นที่ว่างงานมาทำงานในกิจการดังกล่าวเพื่อเป็นการสร้างรายได้ให้กับชุมชน โดยได้ขอให้รัฐบาลให้การสนับสนุนในด้านการตลาดทั้งนี้เพื่อต้องการสร้างงานและสร้างรายได้อันจะนำไปสู่การพัฒนาเศรษฐกิจในระดับชุมชนให้ดีขึ้น²

2.2.2 แนวคิดโครงการหนึ่งหมู่บ้านหนึ่งผลิตภัณฑ์

โครงการหนึ่งหมู่บ้านหนึ่งผลิตภัณฑ์ จัดเป็นธุรกิจขนาดกลาง-ย่อม ประเภทหนึ่งในหลายรูปแบบ เกิดจากแนวคิดและทฤษฎีว่าด้วยธุรกิจขนาดกลาง-ย่อมของประเทศญี่ปุ่นซึ่งได้มีการพัฒนาไปตามยุคสมัยของธุรกิจที่มีการเปลี่ยนแปลง โดยการพัฒนาจากแนวคิดของ ศาสตราจารย์ทะดะโอะ คิโยนาริ ซึ่งแบ่งรูปแบบธุรกิจขนาดกลาง-ย่อม เป็น 4 ประเภท ที่สำคัญมี 2 ประเภท กล่าวคือ

¹ ทักษิณ ชินวัตร. “คำกล่าวเปิดงานเมืองแห่งภูมิปัญญาไทย(OTOP CITY)” ข้อมูลสารสนเทศ <http://www.thaigov.go.th/>

² อุดร ต้นตีสุนทร. “การปกครองท้องถิ่นยุทธศาสตร์แก้ไขปัญหาความยากจน” สยามรัฐ. ปีที่ 52, ฉบับที่ 1785. 25 เมษายน 2545. หน้า 7 .

ประเภทที่ 1. ธุรกิจท้องถิ่น (chi ki sangyo) หมายถึงธุรกิจขนาดกลาง-ย่อมหรือขนาดเล็กซึ่งตั้งอยู่ในท้องถิ่นต่างๆเพื่อที่จะผลิตสินค้าหรือบริการตอบสนองความต้องการของท้องถิ่น

ประเภทที่ 2. ธุรกิจแนวหน้าท้องถิ่น (jiba sangyo) หมายถึงกลุ่มธุรกิจในท้องถิ่นที่เฉพาะบางแห่งที่สามารถใช้ประโยชน์จากการรวมตัวกันโดยอาศัยวัตถุดิบ แรงงาน เทคโนโลยี ให้เกิดประโยชน์และกลุ่มธุรกิจเหล่านี้มีตลาดทั่วทั้งประเทศ หรือต่างประเทศอีกด้วย

ประเภทที่ 3.ธุรกิจเกี่ยวเนื่องธุรกิจขนาดใหญ่ (dai kigyo kanren kigyo) หมายถึง กลุ่มธุรกิจรับช่วงซึ่งส่วนใหญ่มักจะอยู่ในบริเวณเขตอุตสาหกรรมของธุรกิจขนาดใหญ่

ประเภทที่ 4.ประเภท ธุรกิจที่อาศัยทรัพยากรธรรมชาติท้องถิ่น (zhigen ritchi sangyo)

ธุรกิจแบบที่ 1 ธุรกิจท้องถิ่น (chi ki sangyo)และ ธุรกิจแบบที่ 2 ธุรกิจแนวหน้าท้องถิ่น (jiba sangyo) มีสัดส่วนค่อนข้างสูงในธุรกิจขนาดกลาง-ย่อมของประเทศญี่ปุ่น โดยจะได้ศึกษารูปแบบของธุรกิจขนาดกลาง-ย่อมโดยสังเขปดังนี้¹

2.2.2.1 ธุรกิจขนาดกลาง-ย่อมกับ อุตสาหกรรมแนวหน้าท้องถิ่น

“อุตสาหกรรมแนวหน้าท้องถิ่น” จัดว่าเป็นประเภทหนึ่งของธุรกิจขนาดกลาง-ย่อมของประเทศญี่ปุ่น ธุรกิจแนวท้องถิ่นนั้นไม่ได้เป็นอุตสาหกรรมท้องถิ่นในความหมายที่ว่า จะมีอยู่ในท้องถิ่นใดก็ได้ ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มธุรกิจที่เรียกว่า“อุตสาหกรรมพื้นเมือง” (Sanshi Sangyo) หรือ“อุตสาหกรรมพื้นบ้าน”โดยมีลักษณะพิเศษ 5 ประการดังนี้ (Dento Sangyo)²

¹ ทะตะโอะ คิโยนาริ. ธุรกิจขนาดกลาง-ย่อมที่ท้าทายโลกอุตสาหกรรม.โดยไว จารมานมาน. กรุงเทพฯ: สถาบันเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ศึกษา, 2533, หน้า23 .

² ทะตะโอะ คิโยนาริ. เรื่องเดียวกัน , หน้า 121 .

ลักษณะพิเศษประการที่1 เป็นอุตสาหกรรมซึ่งเกิดขึ้นในท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่งโดยเฉพาะและมีวัฒนธรรมของตนเอง อาจจะสามารถกล่าวได้ว่าอุตสาหกรรมพื้นบ้านเหล่านั้นได้สืบต่อเนื่องกันมาจนถึงสมัยปัจจุบัน โดยความเป็นจริงแล้ว 1 ใน 3 ของ อุตสาหกรรมแนวท้องถิ่น ได้เกิดขึ้นก่อนสมัย Meiji ซึ่งกล่าวว่าเป็นสมัยการเริ่มต้นสมัยพัฒนาของญี่ปุ่น และอีก 1 ใน 3 เป็นอุตสาหกรรมซึ่งเกิดในสมัย Meiji และสมัยTaisho

ลักษณะพิเศษประการที่2 จะมีการก่อตัวของกลุ่มธุรกิจขนาดเล็กและขนาดกลางย่อม ขึ้นในท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่งซึ่งมีการกระจุกตัวอยู่อย่างหนาแน่น และการกระจุกตัวเหล่านี้มักจะเรียกว่า “นิคมผลิตท้องถิ่น” เช่น ในเมือง TSUBAME เขต niigata มีผู้ผลิตเครื่องถ้วยชามโลหะอยู่ประมาณ 200 บริษัท กระจุกตัวอยู่ในเมืองที่มีประชากรเพียง 48,000 คน เป็นต้น

ลักษณะพิเศษประการที่3 มีลักษณะพิเศษของระบบการแบ่งงานในโครงสร้างการผลิตและการจำหน่ายในเทคนิคการผลิตท้องถิ่นของแต่ละท้องถิ่น

ลักษณะพิเศษประการที่4 มีการผลิตสินค้าผู้บริโภคในลักษณะผลิตภัณฑ์เฉพาะของท้องถิ่นแต่ละท้องถิ่นขึ้นมา เช่นในนิคมการผลิตท้องถิ่นประเภทสิ่งทอซึ่งมีอยู่เกือบ 100 แห่งได้มีการดำเนินการผลิตผ้าไหม ผ้าย ชนสัตว์

ลักษณะพิเศษประการที่5 ตลาดของอุตสาหกรรมแนวหน้าท้องถิ่นไม่ได้เป็นเพียงตลาดในท้องถิ่นแต่ยังเป็นตลาดทั่วประเทศหรือส่งเข้าไปในตลาดโลก ด้วยแสดงว่า อุตสาหกรรมแนวหน้าท้องถิ่นมีความสามารถในการแข่งขันทั้งในประเทศและต่างประเทศ

2.2.2.2 อุตสาหกรรมแนวหน้าท้องถิ่นแบบพื้นบ้านกับแบบสมัยใหม่¹

รูปแบบของอุตสาหกรรมแนวท้องถิ่น มีแตกต่างกันอยู่หลายรูปแบบเนื่องจากมีความแตกต่างด้านประเภทกิจการ สถานที่ตั้ง โครงสร้างการผลิตและประวัติความเป็นมา โดยแบ่งเป็น 2 ประเภทได้ดังนี้

ประเภทที่ 1. การแบ่งโดยอาศัยกฎเกณฑ์ของเวลาที่ธุรกิจเกิดในเขตท้องถิ่น มี 2 ประเภท

- 1) อุตสาหกรรมแนวหน้าท้องถิ่นแบบพื้นบ้าน หมายถึง อุตสาหกรรมที่มีมาแต่เดิม เช่น สิ่งทอ , เซรามิค, กระดาษญี่ปุ่น, เครื่องจักร
- 2) อุตสาหกรรมแนวหน้าท้องถิ่นแบบสมัยใหม่ โดยเป็นนโยบายอุตสาหกรรมส่งเสริมการลงทุน เช่น ผ้าเช็ดตัว, ไม้ขีด, ร่มแบบตะวันตก

ประเภทที่ 2. การแบ่งโดยหลักเกณฑ์ด้านสถานที่ตั้ง

1) อุตสาหกรรมแนวหน้าท้องถิ่นประเภทเมือง ซึ่งเป็นการผลิตในเมืองใหญ่ เช่น โตเกียว โอซากา อาศัยความรู้และข่าวสารที่รวมตัวกันอยู่เฉพาะในเมืองใหญ่ ทำการผลิตสินค้าที่มีมูลค่าสูง สินค้าเหล่านั้นมักจะเป็นสินค้าที่มีลักษณะของการพัฒนาหรือการพัฒนาตามแบบสมัยนิยม

2) อุตสาหกรรมแนวหน้าท้องถิ่นประเภทชนบท เป็นการผลิต สินค้าที่กระจายอยู่ในเมืองต่างๆ ที่ไม่ใช่เมืองใหญ่ หรือเขตหมู่บ้านการเกษตรและการประมง โดยอาศัยวัตถุดิบที่ผลิตในแต่ละท้องถิ่น เป็นระบบการผลิตที่มีต้นทุนต่ำโดยอาศัยแรงงาน คนงานจำนวนมากซึ่งมีค่าจ้างต่ำ เช่น พวกแม่บ้าน หรือคนงานอายุกลางคน ซึ่งไม่ค่อยโยกย้ายถิ่นที่อยู่

อุตสาหกรรมแนวหน้าท้องถิ่น ของญี่ปุ่นส่วนใหญ่ช่วยดูแลการค้าของประเทศ โดยผู้ส่งออกที่สำคัญมาจนกระทั่งถึงทศวรรษที่ 1950 และนอกจากนั้นยังมีส่วนช่วยใน

¹ ทะตะโอะ คิโยนาริ. เรื่องเดียวกัน , หน้า 124 .

การพัฒนาประเทศญี่ปุ่นให้ทันสมัยมากขึ้น ดังจะเห็นได้ว่า กำลังการแข่งขันกับต่างประเทศนั้นจากสินค้าราคาถูก ที่อาศัยค่าจ้างแรงงานต่ำเนื่องจากมีแรงงานจำนวนมาก รวมไปถึง การพัฒนาการใช้เครื่องจักร เครื่องมือราคาถูก

2.2.2.3 ธุรกิจขนาดกลาง-ย่อมแบบ Innovative ในเศรษฐกิจท้องถิ่น¹

ในปี ค.ศ.1978 อุตสาหกรรมท้องถิ่นแบบใหม่ ได้มีการเสนอคำว่า ยุคชนบท โดย Kazuji Nagasu ผู้ว่าเขต Kanna Gawa ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ การเมืองแบบรวมศูนย์ของญี่ปุ่นในปัจจุบัน การที่จะทำให้สามารถสร้างยุคของชนบทได้นั้นจะต้องมีการสร้างตัวโครงนั้นก็คือ การสร้างพื้นฐานเศรษฐกิจชนบท

การสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจตามแบบ ยุคชนบทจะต้องสนใจถึงการพัฒนาอุตสาหกรรมท้องถิ่นแบบใหม่ขึ้นพร้อมกับการส่งเสริมอุตสาหกรรมท้องถิ่นของประเทศที่ได้พัฒนาแล้ว ลักษณะพิเศษของอุตสาหกรรมท้องถิ่นคือ

ประการที่1. ได้มีการก่อรูปของอุตสาหกรรมท้องถิ่นขึ้นในเขตนิคมการผลิตหนึ่งโดยเฉพาะเหมือนอย่างอุตสาหกรรมแนวท้องถิ่นและเป็นธุรกิจแบบเติบโตขึ้นโดยลำพัง

ประการที่2.อาศัยจุดได้เปรียบจากสถานที่ตั้งในท้องถิ่นนั้นกล่าวคือ เป็นธุรกิจซึ่งสามารถจะผลิตสินค้าหรือบริการเฉพาะของท้องถิ่นโดยสินค้าประเภทขายทั่วญี่ปุ่นไม่สามารถสนองความต้องการได้หรือเป็นธุรกิจซึ่งใช้ลักษณะของท้องถิ่นหรือทรัพยากรการจัดการที่หาได้เฉพาะในท้องถิ่นนั้น เท่านั้น

ดังจะเห็นได้จากแนวความคิดในทฤษฎีว่าด้วย ธุรกิจขนาดกลาง-ย่อมของประเทศญี่ปุ่น ที่มีการพัฒนาแนวความคิดและรูปแบบของธุรกิจขนาดกลาง-ย่อมที่หลากหลาย โครงการหนึ่งหมู่บ้านหนึ่งผลิตภัณฑ์(One Village one product) เป็นการผสมผสานในความคิดของ อุตสาหกรรมแบบพื้นบ้านและแบบสมัยใหม่ที่ เน้นแรงงานในท้องถิ่น

¹ ทะดะโอะ คิโยนาริ. เรื่องเดียวกัน, หน้า133-135.

ถิ่น วัตถุประสงค์ในท้องถิ่นและที่สำคัญสินค้าเกิดจากภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีอยู่ดั้งเดิมโดยการนำสิ่งที่มีเหล่านั้นมาพัฒนาให้เป็นสินค้าคุณภาพต่อไป

โดยการพัฒนาการแม้จะได้ชื่อว่าเป็นประเทศอุตสาหกรรมการผลิตขนาดใหญ่ แต่เมื่อประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ ก็หันมาให้ความสำคัญกับธุรกิจขนาดกลาง ย่อม ในแบบของเศรษฐกิจท้องถิ่น ซึ่งเป็นรูปแบบของธุรกิจที่สร้างงานให้แก่ประชาชนในชนบทและสร้างรายได้เป็นจำนวนมาก

2.2.3 ความสำคัญของโครงการหนึ่งหมู่บ้านหนึ่งผลิตภัณฑ์

เป็นโครงการที่รัฐบาลญี่ปุ่นได้ให้ความสำคัญในระดับนโยบายของประเทศ โดยพิจารณาจากปัญหาทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในช่วง ค.ศ. 1979 รัฐบาลของประเทศญี่ปุ่นในขณะนั้นได้ให้ความสำคัญ

โดยให้การสนับสนุนในด้านของเทคโนโลยี ด้านการตลาด ที่สำคัญในด้านแรงงานโดยมีกฎหมายหลายฉบับที่แสดงให้เห็นถึงการให้ความสำคัญเช่น กฎหมายส่งเสริมการปรับปรุงการจ้างงานในธุรกิจขนาดย่อม กฎหมายเกี่ยวกับยกฐานะการพัฒนาการจ้างงานในท้องถิ่น เป็นต้น เป็นผลให้ประชาชนในท้องถิ่นที่กำลังประสบปัญหาหันมาให้ความสนใจในโครงการฯ ซึ่งในการนี้ทางรัฐบาลได้มุ่งเน้นในหลายประเด็นที่ต้องการให้โครงการฯ ได้รับความสนใจ ดังนั้นโครงการฯดังกล่าวจึงมีความสำคัญดังต่อไปนี้

- 1) ทำให้เกิดการจ้างงานในท้องถิ่นเป็นผลให้ลดปัญหาการว่างงานและปัญหาการย้ายถิ่นฐานของแรงงาน
- 2) ทำให้เกิดรายได้ในท้องถิ่นซึ่งเป็นไปตามแนวทางของเศรษฐกิจชุมชน เพื่อการพัฒนาชุมชน
- 3) ทำให้เกิดการพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือสิ่งที่มีอยู่อย่างดั้งเดิมนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์
- 4) ทำให้สินค้าในโครงการหนึ่งหมู่บ้านหนึ่งผลิตภัณฑ์ได้รับการพัฒนาและส่งผลถึงเศรษฐกิจของประเทศญี่ปุ่นโดยรวม

3. ธุรกิจกลางและขนาดย่อม และ โครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (One Tambon One Product: OTOP) ของประเทศไทย

ประเทศไทยในอดีตเป็นประเทศเกษตรกรรม ต่อมาได้มีการพัฒนาตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติจนถึงปัจจุบันอย่างต่อเนื่อง จนเป็นทำให้เกิดธุรกิจแบบหนึ่งที่เราเรียกว่า ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม หรือเรียกเป็นภาษาต่างประเทศว่า Small and Medium size Enterprises: SMEs ซึ่งจะได้ศึกษาดังต่อไปนี้

3.1 ความเป็นมาและแนวคิดธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

3.1.1 ความเป็นมาของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ในช่วงเวลาที่ผ่านมานี้แนวทางในการพัฒนาประเทศ มีทิศทางไปในการส่งเสริมและสร้างงานในอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ เน้นแรงงานจำนวนมากโดยวางกรอบการพัฒนาแนวทางอุตสาหกรรมซึ่งกำหนดไว้ใน แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับต่างๆตั้งแต่แผนพัฒนาฉบับที่ 1 จนถึงแผนพัฒนาฉบับที่ 9 ดังนั้นเพื่อให้เห็นภาพรวมของการพัฒนาเศรษฐกิจจะได้กล่าวถึงแผนพัฒนาฯ โดยสังเขปดังต่อไปนี้¹

1) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 1 (พ.ศ.2506-2510)

แผนพัฒนาฉบับแรกของประเทศไทยเป็นการวางโครงสร้างเศรษฐกิจเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาอุตสาหกรรม โดยการลงทุนของรัฐบาลในโครงสร้างพื้นฐานเป็นอันมากและส่งเสริมภาคเอกชนให้มีส่วนร่วมในการลงทุนในอุตสาหกรรมโดยเฉพาะอุตสาหกรรมที่จะนำวัตถุดิบจากภายในประเทศมาทำการผลิตเพื่อเป็นการชดเชยการนำเข้าจากต่างประเทศ กิจกรรมที่ทำการผลิตโดยใช้แรงงานมากจะได้รับความสนใจและช่วยเหลือมากเป็นพิเศษ รัฐบาลได้ใช้มาตรการทางภาษีเป็นเครื่องมือในการคุ้มครองป้องกันอุตสาหกรรมที่เพิ่งเกิดใหม่เหล่านี้ซึ่งพบว่า ทำให้ระดับรายได้ของประเทศเพิ่มสูงขึ้นโดยเฉพาะจากภาคอุตสาหกรรมขนาดใหญ่

¹ “สาระสำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ” สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ . ข้อมูลสารสนเทศ www.nesdb.go.th/

2) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 2 (พ.ศ.2511-2514)

แผนพัฒนาฉบับนี้เน้นแนวทางนโยบายที่จะให้มีการพัฒนาอุตสาหกรรมขนาดใหญ่โดยใช้ทรัพยากรภายในประเทศทดแทนการนำเข้าโดยเฉพาะสินค้าประเภทเครื่องอุปโภคบริโภค เป็นแนวนโยบายที่ต่อเนื่องจาก แผนพัฒนาฉบับที่ 1 เน้นที่การสร้างงานในภาคอุตสาหกรรมเป็นหลัก เป้าหมายอยู่ที่การสร้างความเร็วเติบโตทางเศรษฐกิจ อย่างไรก็ตามได้มีการช่วยเหลืออุตสาหกรรมขนาดเล็กที่มีแรงงานไม่เกิน 50 คนโดยการช่วยเหลือจะอยู่ในรูปของคำแนะนำ การพัฒนาตลาดและเงินลงทุน แต่ยังไม่ได้รับการปฏิบัติอย่างจริงจัง

3) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 3 (พ.ศ.2515-2519)

แผนพัฒนาฉบับนี้เริ่มมีการขยายงานภาคอุตสาหกรรมต่างๆไปสู่ภูมิภาคยิ่งขึ้นทั้งนี้เพื่อลดช่องว่างรายได้ระหว่างเมืองและชนบทและเพื่อกระจายการให้บริการของรัฐออกไปให้ทั่วถึง ในช่วงระยะเวลานี้ภาคอุตสาหกรรมขยายตัวมากกว่าการเกษตร แต่สำหรับธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ยังคงมีผลคงมีผลลัพธ์ในการปฏิบัติเช่นเดียวกับแผนพัฒนาฉบับที่ 2 นั่นคือ ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมยังไม่ได้รับการสนับสนุนอย่างจริงจัง

4) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 4 (พ.ศ.2520-2524)

ในช่วงระยะเวลาของแผนพัฒนาฉบับนี้ เป็นช่วงที่ภาวะเศรษฐกิจตกต่ำไปทั่วโลกประกอบด้วยปัญหาการกระจายรายได้และปัญหาความยากจนในชนบททำให้แผนพัฒนาฉบับนี้ เน้นความสำคัญที่การพัฒนาอุตสาหกรรมขนาดย่อม อุตสาหกรรมต่างจังหวัดและในชนบทที่เป็นกิจการใช้แรงงานมากขึ้น เพื่อหวังให้กิจการขนาดย่อมช่วยกระจายรายได้และส่งเสริมการจ้างงานในชนบท ทั้งยังหวังให้เกิดการเชื่อมโยงระหว่างอุตสาหกรรมเหล่านี้กับภาคเกษตร แต่ยังคงเกิดความเลื่อมล้ำของอัตราการขยายตัวของอุตสาหกรรมในแต่ละภูมิภาคค่อนข้างสูง อีกทั้งผลประโยชน์ที่รัฐคาดหวังว่าจะได้รับจากกิจการขนาดย่อมก็ยังไม่บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

5) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 5 (พ.ศ.2525-2529)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจฉบับนี้ถือเป็นการเริ่มต้นยุคใหม่ของการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศโดยเน้นถึงการพัฒนาชนบทมากขึ้น ดังนั้นจึงให้ความสนใจต่อกิจการขนาดย่อมเป็นพิเศษทั้งนี้เพื่อเป็นการกระจายอุตสาหกรรมที่กระจุกตัวอยู่ในเมืองหลวงไปสู่ภูมิภาคมากขึ้น แต่การที่ประเทศยังต้องพึ่งพาการนำเข้าของเครื่องมือเครื่องจักรและ สินค้าชั้นกลางที่จะนำมาพัฒนากิจการขนาดย่อม ทำให้เกิดปัญหาด้านดุลการชำระเงินของประเทศ ตลอดจนโครงสร้างด้านภาษีในอดีตที่บิดเบือนเพื่อช่วยอุตสาหกรรมขนาดใหญ่และอุตสาหกรรมเพื่อการทดแทนการนำเข้ามาตลอดทำให้เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาของกิจการขนาดย่อมตามเป้าหมายของแผนนี้

6) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 6 (พ.ศ.2530-2534)

แผนพัฒนาฉบับนี้มีลักษณะของแผนที่ไม่แตกต่างจากฉบับที่ 5 โดยยังเน้นการพัฒนาอุตสาหกรรมเพื่อการส่งออกและกิจการขนาดย่อม แต่ด้วยปัจจัยบางอย่างยังทำให้ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมยังไม่ได้รับความสำคัญในระดับเท่าที่ควร ซึ่งยังไม่มีการแก้ไขและให้การสนับสนุนอย่างจริงจัง

7) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 7 (พ.ศ.2535-2539)

แผนฉบับนี้ ยังคงเป็นการดำเนินการเพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 6 แต่จะเร่งรัดส่งเสริม สนับสนุนในการให้ข้อมูลและการประชาสัมพันธ์มากขึ้น การพัฒนาในภาคอุตสาหกรรมยังคงเป็นไปในรูปแบบของอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ เน้นที่การลงทุนจำนวนมากและก่อให้เกิดธุรกิจหรืออุตสาหกรรมขนาดใหญ่เพิ่มขึ้น

8) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544)

เป็นแผนพัฒนาฉบับที่เริ่มการเปลี่ยนแปลงในแนวทางการพัฒนาประเทศ ซึ่งเป็นแผนพัฒนา ที่ชี้ทิศทางในการพัฒนาประเทศทั้งในทศวรรษหน้าและในช่วง

พ.ศ.2540-2544 ซึ่งเน้นการพัฒนาในลักษณะที่ เป็นกระบวนการเพื่อปรับเปลี่ยนทิศทางการพัฒนาแบบแยกส่วนมาเป็นแบบองค์รวม คือการพัฒนาแบบรวมส่วนทั้งหมดหรือเรียกว่า การบูรณาการที่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงซึ่งกันและกันอย่างเป็นระบบอัยจะทำให้การพัฒนามีประสิทธิภาพ มีความยั่งยืน และคนไทยทั้งหมดได้รับผลประโยชน์จากการพัฒนามากกว่าในช่วงเวลาที่ผ่านมา

9) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545-2549)

เป็นแผนพัฒนาที่ต่อเนื่องมาจากแผนพัฒนาฉบับที่ 8 โดยได้อัญเชิญแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงตามพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมาเป็นปรัชญานำทางในการพัฒนาประเทศ โดยยึดหลักทางสายกลางเพื่อให้ประเทศรอดพ้นจากวิกฤต สามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคง และนำไปสู่การพัฒนาที่สมดุล มีคุณภาพ และยั่งยืนภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

กล่าวโดยสรุป ตามแผนพัฒนาฉบับที่1-7 ที่ผ่านมามองเห็นได้ว่า การพัฒนาประเทศแบบเน้นความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจโดยอาศัยธุรกิจขนาดใหญ่ แต่เท่าที่ผ่านมาผลที่ได้รับไม่ได้ตกถึงกลุ่มคนยากจนโดยเฉพาะในภาคอุตสาหกรรมที่มีลักษณะใช้ทุนเป็นจำนวนมาก โดยมีเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามามีส่วนร่วมต่อกระบวนการผลิตมากขึ้น ทั้งนี้ด้วยสภาพเศรษฐกิจที่ผ่านมามากของประเทศซึ่งประสบภาวะทางการเงินการลงทุนจากต่างประเทศ เป็นผลทำให้กิจการขนาดใหญ่ได้เลิกกิจการไปเป็นจำนวนมาก ซึ่งการลงทุนด้วยเงินจำนวนมากต้นทุนในการผลิตย่อมต้องมากขึ้นเป็นลำดับ และการให้ความสำคัญในการส่งเสริมการลงทุนในอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ที่ใช้เงินทุน, และเทคโนโลยีของต่างชาติ หรือแม้แต่อุตสาหกรรมที่ผลิตขายภายในประเทศเองก็นำส่วนประกอบวัตถุดิบและเงินลงทุนเข้ามาจากต่างประเทศแทบทั้งสิ้น

โดยที่ประเทศไทยมีปัจจัยเพียงแคแรงงาน ซึ่งหากแรงงานในประเทศอื่นถูกกว่า การประกอบอุตสาหกรรมเหล่านี้ก็จะเคลื่อนตัวไปยังประเทศนั้น ทั้งนี้เพราะผู้ลงทุนสามารถลดต้นทุนในการผลิตได้มากกว่า อีกทั้งอุตสาหกรรมที่สร้างรายได้ให้กับประเทศ

ไทยเท่าที่ผ่านมาไม่มีก็ประเภทและมีลักษณะกระบวนการผลิตที่เหมือนกันทั่วโลก ซึ่งไม่จำเป็นต้องอาศัยทักษะของผู้ผลิต เป็นเหตุให้เมื่อผลตอบแทนที่ได้รับลดลงอันเนื่องมาจากค่าแรงและดอกเบี้ยสูงขึ้นทำให้นักลงทุนต่างประเทศหันไปหาประเทศอื่นที่มีต้นทุนต่ำกว่ามาดำเนินการผลิตแทน ทำให้ประเทศไทยประสบกับปัญหาทางเศรษฐกิจอย่างที่ผ่านมา ในขณะที่นโยบายของรัฐไม่ชัดเจน จนเป็นเหตุให้นักลงทุนเกิดความไม่มั่นใจต่อการลงทุน และท้ายที่สุดก็ประสบกับปัญหาการว่างงานของประชากรภายในประเทศเป็นจำนวนมาก แต่จากการเปลี่ยนแปลงแนวทางตามแผนพัฒนาฉบับที่ 8 เป็นต้นมาทิศทางการพัฒนามีแนวโน้มดีขึ้นเป็นลำดับ

3.1.2 แนวคิดธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

เมื่อสถานการณ์ทางเศรษฐกิจเปลี่ยนแปลงตามที่กล่าวมาแล้ว ด้วยปัจจัยหลายประการจึงมีแนวความคิดว่า หากมีกิจการใดที่สามารถก่อให้เกิดการจ้างงานแรงงานประเภทงานฝีมือ แรงงานท้องถิ่น และที่สำคัญใช้เงินทุนจำนวนน้อย กิจการประเภทนั้นน่าจะบรรเทาปัญหาการว่างงานและความยากจนได้ดีกว่า จึงเป็นทางเลือกของ ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม หรือเรียกว่า วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม Small and Medium Enterprises: SMEs ทั้งนี้เพราะธุรกิจประเภทดังกล่าวก่อให้เกิดการจ้างงานได้เป็นจำนวนมาก ซึ่งจะมากกว่ากิจการขนาดใหญ่ อีกทั้งธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม สามารถกระจายไปทั่วภูมิภาคของประเทศ

ด้วยเหตุผลดังกล่าวตามแผนพัฒนาฉบับที่ 8 โดยในช่วงการดำเนินงานตามแผนพัฒนา ใน พ.ศ.2543 รัฐสภาได้ผ่านกฎหมายว่าด้วยส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม หรือเรียกว่า "พระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พ.ศ.2543 " ซึ่งเหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ

โดยที่วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมซึ่งเป็นกลุ่มวิสาหกิจส่วนใหญ่ของประเทศมีความสำคัญต่อกระบวนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมยังขาดความสามารถในการประกอบการทั้งด้านเทคโนโลยี การผลิต การจัดการ การตลาด และการเงิน ทำให้ไม่อาจแข่งขันกับวิสาหกิจขนาดใหญ่ได้ และประกอบกับในสภาพการณ์ปัจจุบันประเทศ

ไทยต้องเปิดเสรีทางด้าน การลงทุน การบริการ และการค้า จึงทำให้วิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อมประสบภาวะที่ต้องแข่งขันกับกิจการค้าทำนองเดียวกันมากขึ้น ทั้ง ระดับภายในประเทศและระดับนานาชาติ ดังนั้นเพื่อให้วิสาหกิจขนาดกลางและขนาด ย่อมสามารถพัฒนากิจการให้เกิดความเข้มแข็ง มีประสิทธิภาพ และเป็นตัวจักรสำคัญ ในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ จึงสมควรจัดให้มีกระบวนการช่วยเหลือ ส่งเสริม และสนับสนุนและมาตรการด้านสิทธิและประโยชน์ที่เหมาะสม นอกจากนี้ สมควรจัดตั้ง สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเป็นศูนย์กลางประสานระบบการ ทำงานของส่วนราชการ องค์กรของรัฐหรือรัฐวิสาหกิจที่มีหน้าที่ส่งเสริมวิสาหกิจขนาด กลางและขนาดย่อมเพื่อให้เกิดความต่อเนื่องและสอดคล้องในทิศทางเดียวกัน จึงจำเป็นต้องตรา พระราชบัญญัตินี้¹

กล่าวโดยสรุป ข้อดี ของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม มีดังต่อไปนี้

- 1). เป็นธุรกิจที่ใช้วัตถุดิบภายในประเทศเป็นส่วนใหญ่
- 2). เป็นการลงทุนใช้เงินจำนวนน้อยกว่าธุรกิจขนาดใหญ่
- 3). เป็นธุรกิจที่เกิดจากภูมิปัญญาในท้องถิ่นของคนไทย
- 4). เป็นการส่งเสริมการสร้างงานให้ประชาชนในระดับพื้นฐาน

ส่วนแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 9 ได้กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายไว้อย่างชัดเจนภายใต้ปรัชญา "เศรษฐกิจพอเพียง" โดยใช้ หลักเน้นคนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้²

1. เพื่อฟื้นฟูเศรษฐกิจให้มีเสถียรภาพและมีภูมิคุ้มกันสร้างความเข้มแข็งของภาคการเงิน ความมั่นคงและเสถียรภาพของฐานะการคลัง ปรับโครงสร้างเศรษฐกิจเพื่อให้เศรษฐกิจระดับฐานรากมีความเข้มแข็งและพึ่งตนเองได้มากขึ้น

¹ พระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พ.ศ.2543, ราชกิจจานุเบกษา .เล่มที่ 117, ตอนที่ 9 ก.17 กุมภาพันธ์ 2543, หมายเหตุท้ายพระราชบัญญัติ

² "สาระสำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9" เอกสารข่าวรัฐสภา. ปีที่ 27, ฉบับที่ 620. 1 มีนาคม 2545. หน้า 56.60 .

ตลอดจนเพิ่มสมรรถนะของระบบเศรษฐกิจโดยรวมให้สามารถแข่งขันได้และก้าวทันเศรษฐกิจยุคใหม่

2. เพื่อวางรากฐานการพัฒนาประเทศให้เข้มแข็ง ยั่งยืน สามารถพึ่งตนเองได้อย่างรู้เท่าทันโลก โดยการพัฒนาคน ปฏิรูปการศึกษา ปฏิรูประบบสุขภาพ สร้างระบบคุ้มครองความมั่นคงทางสังคม

3. เพื่อให้เกิดการบริหารจัดการที่ดีในสังคมไทยทุกระดับ

4. เพื่อแก้ไขปัญหาค่าความยากจนและเพิ่มศักยภาพและโอกาสของคนไทยในการพึ่งพาตนเอง

ในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาฯ รัฐบาลยังได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศเพื่อให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ โดยกำหนดการพัฒนาที่สนับสนุนและเชื่อมโยงกัน 3 กลุ่มประกอบด้วย 7 ยุทธศาสตร์ที่สำคัญ โดยในสวนที่เกี่ยวกับธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ได้แก่

กลุ่มที่หนึ่ง การสร้างระบบบริหารจัดการที่ดีให้เกิดขึ้นในทุกภาคส่วนของสังคม มีความสำคัญเป็นลำดับสูงสุดเน้นการปฏิรูปให้เกิดกลไกการบริหารจัดการที่ดีทั้งในภาคการเมือง ภาคราชการ ภาคเอกชน และภาคประชาชน บนพื้นฐานการมีส่วนร่วมของกระบวนการการพัฒนาประเทศ

กลุ่มที่สอง การเสริมสร้างรากฐานของสังคมให้เข้มแข็งเป็นการกลุ่มยุทธศาสตร์ที่เน้นการพัฒนาคน ครอบคลุมชุมชนและสังคม เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพคน โดยส่วนหนึ่งเน้นการส่งเสริมให้คนมีงานทำ ยุทธศาสตร์การปรับโครงสร้างการพัฒนาชนบทและเมืองอย่างยั่งยืน โดยให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาความยากจนในชนบทและเมืองภายใต้กระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคม

กลุ่มที่สาม การปรับโครงสร้างทางเศรษฐกิจให้เข้าสู่สมดุลและยั่งยืน กำหนดยุทธศาสตร์การบริหารเศรษฐกิจโดยรวมให้ความสำคัญกับการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมและระบบสหกรณ์ให้เป็น

รากฐานที่เข้มแข็งในการสร้างรายได้ของประเทศตลอดจนเน้นความเชื่อมโยง
เครือข่ายการผลิตและบริการอย่างครบวงจร¹

จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และยุทธศาสตร์การพัฒน
เศรษฐกิจและสังคมของประเทศดังได้กล่าวมาแล้วนำไปสู่ธุรกิจแบบที่เรียกว่า ธุรกิจชุมชน
หรือวิสาหกิจชุมชน และจากแผนพัฒนาฉบับที่ 9 นี้ ใน พ.ศ.2544 รัฐบาลได้มีการ
เสนอร่างกฎหมายส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนซึ่งขณะนี้อยู่ในการพิจารณาของรัฐสภา

3.1.3 ความหมายของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ประเทศไทยถือหลักการในความหมายเดียวกับของคณะกรรมการพัฒนา
เศรษฐกิจของสหรัฐอเมริกา หรือ CED โดยให้คำนิยามของคำว่าวิสาหกิจคือ "วิสาหกิจ
หมายถึง กิจการผลิตสินค้า กิจการให้บริการ กิจการค้าส่ง กิจการค้าปลีกหรือกิจการอื่น
ตามที่รัฐมนตรีประกาศในราชกิจจานุเบกษา" และตามกฎหมายกำหนดขนาดของธุรกิจ
ไว้ว่า "วิสาหกิจขนาดกลางหรือขนาดย่อม ได้แก่ วิสาหกิจที่มีจำนวนการจ้างงาน มูลค่า
ทรัพย์สินถาวรหรือทุนจดทะเบียนที่ชำระแล้วตามจำนวนที่กำหนดในกฎกระทรวง"²

ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม Small and Medium size Enterprises
(SMEs) มีความหมายครอบคลุมถึง กิจการผลิต, กิจการขนส่งและกิจการค้าปลีก อีกทั้ง
กิจการประเภทงานบริการ หมายถึง กิจการที่เกิดจากการผลิตสินค้าและบริการอันเนื่อง
มาจากทักษะที่หลากหลายเป็นหัวใจสำคัญ มีกระบวนการผลิตที่ยืดหยุ่น สอดคล้องกับ
วิถีชีวิตของคนในชุมชน ทั้งยังสามารถสนองความต้องการในตลาดโลกได้อีกด้วย จะใช้
วัตถุดิบส่วนใหญ่ในประเทศและไม่พึ่งพาโรงงานหรือกิจการขนาดใหญ่ ซึ่งผลผลิตของ
สินค้าและบริการนั้นจะได้มาตรฐานสากล และสามารถสร้างรายได้เป็นเงินตราต่าง
ประเทศโดยใช้เงินประกอบการไม่มาก ทั้งยังอยู่ในขอบเขตความสามารถของสถาบัน
การเงินไทย มีการศึกษาและมีการให้ข้อมูลเกี่ยวกับธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมใน

¹ "สาระสำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 " หน้า 64.

² พระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พ.ศ. 2543 มาตรา 3

ทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านการเงิน การวางแผนงาน รวมไปถึงการให้ความรู้ทางเทคโนโลยี ทั้งนี้เพื่อให้ประชาชนได้มีงานทำอันเป็นการนำไปสู่ฐานะเศรษฐกิจของประเทศที่ดีต่อไป

การกำหนดว่ากิจการใดเป็นขนาดกลางหรือขนาดย่อมนั้นยังคงให้ คำนิยามไว้แตกต่างกันในแต่ละหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น

1) **กระทรวงอุตสาหกรรม** ในฐานะหน่วยงานซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงต้องเป็นผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้และมีอำนาจออกกฎกระทรวงและประกาศเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ ได้วางแนวทางของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมดังนี้

ประเภทวิสาหกิจขนาดย่อมประกอบด้วย

1. กิจการผลิตสินค้า การจ้างงานไม่เกิน 50 คน สินทรัพย์ถาวรไม่เกิน 50 ล้านบาท
2. กิจการให้บริการ การจ้างงานไม่เกิน 50 คน สินทรัพย์ถาวรไม่เกิน 50 ล้านบาท
3. กิจการค้าส่ง การจ้างงานไม่เกิน 25 คน สินทรัพย์ถาวร ไม่เกิน 50 ล้านบาท
4. กิจการค้าปลีก การจ้างงานไม่เกิน 15 คน สินทรัพย์ถาวรไม่เกิน 30 ล้านบาท

2) **ธนาคารแห่งประเทศไทย** ให้คำนิยามไว้ในข้อ 2 แห่งระเบียบธนาคารแห่งประเทศไทยว่าด้วยการรับซื้อตั๋วสัญญาใช้เงินที่เกิดจากการประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พ.ศ. 2543 ไว้ดังนี้

“วิสาหกิจ หมายความว่า กิจการผลิต กิจการให้บริการ กิจการค้าส่งและกิจการค้าปลีกตามที่ธนาคารแห่งประเทศไทยประกาศกำหนด ทั้งนี้กิจการดังกล่าวให้หมายความรวมถึง การรับจ้างทำของด้วย”

“วิสาหกิจขนาดย่อม” หมายความว่า วิสาหกิจประเภทดังต่อไปนี้

- (1) กิจการผลิตที่มีสินทรัพย์ถาวรรวมค่าที่ดินไม่เกิน 50 ล้านบาท
- (2) กิจการให้บริการที่มีสินทรัพย์ถาวรรวมค่าที่ดินไม่เกิน 50 ล้านบาท

(3) กิจการค้าส่งที่มีสินทรัพย์ถาวรรวมค่าที่ดินไม่เกิน 50 ล้านบาท

(4) กิจการค้าปลีกที่มีสินทรัพย์ถาวรรวมค่าที่ดินไม่เกิน 30 ล้านบาท

3) **กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม** กำหนดว่า วิสาหกิจขนาดกลางมีสินทรัพย์ถาวร 20-100 ล้านบาทและมีจำนวนแรงงาน 50-100 คน ส่วน วิสาหกิจขนาดย่อม มีสินทรัพย์ถาวรไม่เกิน 20 ล้านบาทและมีจำนวนแรงงานไม่เกิน 50 คน

จากคำนิยามข้างต้นจะเห็นว่า ธนาคารแห่งประเทศไทยได้ให้คำนิยามแก่วิสาหกิจ โดยพิจารณาจากสินทรัพย์ถาวรรวมค่าที่ดินเป็นหลัก ไม่ได้พิจารณาถึงการจ้างงานหรือทุนจดทะเบียนแต่อย่างใด ทั้งนี้จะเห็นว่าคำนิยามที่เกี่ยวกับ ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม มีความแตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับว่าจะคำนึงถึงหลักเกณฑ์อย่างไรเป็นหลัก เนื่องจากคำนิยามที่หลากหลายของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม(SMEs) ที่มีอยู่

ความหมายในปัจจุบัน โดยกระทรวงอุตสาหกรรม และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้มีการประชุมเพื่อกำหนดคำนิยามของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมและได้เห็นชอบในการแบ่งขนาดของ วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โดยใช้มูลค่าขั้นสูงของสินทรัพย์ถาวรรวมค่าที่ดิน สำหรับกิจการแต่ละประเภทโดยสรุปได้ดังนี้

1.ประเภทกิจการการผลิต ขนาดย่อมมีสินทรัพย์ถาวรไม่เกิน 50 ล้านบาท ส่วนขนาดกลางตั้งแต่ 50 ล้านบาทแต่ไม่เกิน 200 ล้านบาท

2.ประเภทกิจการการค้า แบ่งเป็น

-กิจการค้าส่ง ขนาดย่อมมีสินทรัพย์ถาวรไม่เกิน 50 ล้านบาท ส่วนขนาดกลางตั้งแต่ 50 ล้านบาทแต่ไม่เกิน 100 ล้านบาท

-กิจการค้าปลีก ขนาดย่อมมีสินทรัพย์ถาวรไม่เกิน 30 ล้านบาท ส่วนขนาดกลางตั้งแต่ 20 ล้านบาทแต่ไม่เกิน 60 ล้านบาท

3.กิจการบริการ ขนาดย่อมมีสินทรัพย์ถาวรไม่เกิน 50 ล้านบาท ส่วนขนาดกลางตั้งแต่ 50 ล้านบาทแต่ไม่เกิน 200 ล้านบาท

ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม(SMEs) มีอยู่ในภาคเอกชนทุกภาคของเศรษฐกิจ ความสำคัญของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมนั้นจะแตกต่างกันไปตามประเภทธุรกิจซึ่งพอจำแนกประเภทธุรกิจขนาดกลาง-ย่อมที่สำคัญได้ 3 ประเภท กล่าวคือ

1.ธุรกิจการผลิต เป็นธุรกิจที่ได้รับวัตถุดิบในลักษณะหนึ่ง หลังจากแปรวัตถุดิบเหล่านั้นก็จะจำหน่ายเป็นสินค้าในลักษณะที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งสามารถแทรกเข้าไปในธุรกิจขนาดใหญ่และขนาดกลางได้ ระบบการผลิตของธุรกิจขนาดใหญ่มักอาศัยการผลิตของธุรกิจขนาดย่อมในการจัดหาวัสดุและส่วนประกอบต่างๆ นอกจากนี้ธุรกิจขนาดเล็กยังมีโอกาสในตลาดผู้บริโภคในท้องถิ่นการผลิตให้ท้องถิ่นเป็นอุตสาหกรรมที่มีอยู่ทั่วไปในชุมชนทุกแห่งเพื่อผลิตสินค้าซึ่งเป็นที่ต้องการเพื่อการอุปโภคบริโภคในท้องถิ่น ในขณะที่ชุมชนมีขนาดใหญ่ขึ้นโอกาสของผู้ผลิตขนาดเล็กที่จะขยายกิจการก็มีมากขึ้นอีกด้วย

2.ธุรกิจการจำหน่าย เป็นได้ทั้งประเภทการค้าส่งและการค้าปลีก หมายถึง การขายสินค้าให้บริโภคคนสุดท้ายซึ่งซื้อไปเพื่อบริโภคของตนเองหรือบุคคลในครอบครัวโดยผู้ขายอาจจะเป็นใครก็ได้คืออาจเป็นผู้ผลิตที่ขายผลผลิตของตนให้ผู้บริโภคขายตรงไม่จำเป็นต้องเป็นพ่อค้าปลีกเสมอไป¹

3.ธุรกิจการให้บริการไม่รวมถึงการขนส่งการสื่อสาร และสาธารณูปโภคเนื่องจากลักษณะสำคัญของธุรกิจให้บริการคือธุรกิจมีขนาดเล็กเริ่มลงทุนด้วยจำนวนเงินเพียงเล็กน้อยและอาศัยการควบคุมดูแลจากเจ้าของอย่างใกล้ชิด ซึ่งปัจจุบันธุรกิจประเภทนี้มีแนวโน้มมากขึ้น

เมื่อได้ศึกษามาเป็นลำดับในเรื่องธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแล้วจึงอาจพิจารณาลักษณะเด่นของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมีดังต่อไปนี้²

¹ "ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมกับการพัฒนาประเทศ" เอกสารรัฐสภา ปีที่ 50, ฉบับที่ 2, กุมภาพันธ์ 2545, หน้า 90.

² ชัยยุทธ บัญญัติสวัสดิ์ และ สกนธ์ วารัญญวัฒน์. การประกอบการธุรกิจขนาดย่อมในชนบทไทย. กรุงเทพฯ :มูลนิธิปริดิชเดามัน, 2533, หน้า 15.

1. เป็นการเสริมสร้างประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัด
2. เป็นการส่งเสริมการพัฒนาความสามารถในการประกอบการและกิจการขนาดกลางและขนาดย่อมอาจถ่ายทอดไปสู่การประกอบกิจการขนาดใหญ่ได้
3. เป็นการระดมทุนในระดับพื้นฐานหมายถึง เป็นการรวบรวมเงินทุนจากแหล่งต่างๆที่อยู่ในท้องถิ่น เพื่อดำเนินการเพิ่มความสามารถในการผลิต
4. เป็นการประหยัดเงินทุน กิจการขนาดกลางและขนาดย่อมช่วยในการประหยัดเงินทุนที่ใช้ในการผลิต และกิจการขนาดย่อมให้ผลผลิตเร็วกว่ากิจการขนาดใหญ่ สามารถปรับเทคนิคการผลิตให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปได้ดีกว่า
5. เป็นการกระจายการพัฒนาออกไปสู่ภูมิภาคได้อย่างรวดเร็ว

ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม(SMEs) ประเภทธุรกิจประเภทงานฝีมือที่มีผู้ใช้แรงงานจำนวนมากโดยกระจายอยู่ในทุกภูมิภาคของประเทศ มีผลงานการผลิตสินค้าที่หลากหลาย โดยมีสินค้าประเภทผลิตภัณฑ์จากภูมิปัญญาท้องถิ่นที่สำคัญเช่น โครงการสินค้าพื้นบ้านหรืองานหัตถกรรมพื้นบ้าน ซึ่งต่อมาได้เปลี่ยนเป็นนโยบายที่สำคัญเรียกว่า "โครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์" หรือ OTOP ซึ่งจัดเป็นธุรกิจขนาดย่อม หรือ SSEs ประเภทหนึ่ง ซึ่งได้รับความสนใจจากประชาชนและได้รับการสนับสนุนโดยภาครัฐอย่างต่อเนื่อง

3.1.4 รูปแบบการจ้างงานในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

จากการศึกษาในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของประเทศไทย พบว่า มีรูปแบบการจ้างงานที่หลากหลายโดยรูปแบบการจ้างงาน มี 4 แบบ คือ การจ้างประจำ การจ้างงานชั่วคราว การจ้างเหมา และ การจ้างงานแบบรับงานไปทำที่บ้าน¹

¹ "รายงานการศึกษาอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศไทย" เอกสารกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม . ปี พ.ศ. 2540

(1) การจ้างประจำ เป็นแบบการจ้างที่เป็นไปตามกฎหมายแรงงาน โดยการจ้างเป็นการให้ลูกจ้างได้ปฏิบัติงานเป็นประจำมีค่าตอบแทนเป็นค่าจ้างรายเดือน มีสวัสดิการต่างๆให้กับลูกจ้าง และลูกจ้างได้รับสิทธิประโยชน์ตามที่กฎหมายแรงงานกำหนด

(2) การจ้างชั่วคราว เป็นแบบการจ้างงานที่ไม่เป็นการจ้างประจำแต่เป็นการจ้างเป็นครั้งคราว มีระยะเวลาเป็นการชั่วคราว มีลักษณะการทำงานแบบงานจร หรืองานตามฤดูกาล ต่างจากรูปแบบของการจ้างงานแบบเหมา ในเรื่องอัตราค่าจ้างและช่วงระยะเวลาในการจ้างงาน

(3) การจ้างเหมางาน หมายถึง การที่บุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคลซึ่งเป็นผู้ว่าจ้างตกลงว่าจ้างลูกจ้างแต่ละคนให้มาทำงานในสถานประกอบการของผู้ว่าจ้าง และจ่ายค่าจ้างให้ตามผลงานหรือรายชิ้นที่ลูกจ้างทำได้ และหมายความรวมถึงการที่บุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคลซึ่งเป็นผู้รับเหมาที่มีลูกจ้างของตนเป็นจำนวนมากเพื่อจัดหาแรงงานให้แก่ผู้ว่าจ้าง หรือเพื่อทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดให้สำเร็จเป็นโครงการหรือเป็นบางส่วนของงานตามที่ผู้ว่าจ้างกำหนดไว้ และผู้ว่าจ้างจ่ายค่าจ้างให้เป็นไปตามเงื่อนไขที่ตกลงกันไว้ในสัญญาว่าจ้างนั้น¹

จะพบว่ารูปแบบการจ้างงานของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์หรือ OTOP การจ้างงานแบบเหมา มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ทั้งนี้เพราะผู้รับเหมาสามารถรับงานเฉพาะอย่างมาทำจนเกิดความชำนาญ ดึงดูดใจผู้รับเหมางานเพราะสามารถทำรายได้ได้มาก และดึงดูดใจนายจ้างเพราะสามารถหลีกเลี่ยงข้อบังคับบางประการของกฎหมายคุ้มครองแรงงานได้ ซึ่งการจ้างเหมาที่ใช้กันอยู่ในปัจจุบัน แบ่งออกเป็น 2 ประเภท กล่าวคือ

ประเภท ที่ 1 การจ้างเหมาช่วง หมายถึง การจ้างงานที่ผู้ว่าจ้างตกลงทำสัญญาวว่าจ้างผู้รับเหมา เพื่อทำงานหรือจัดบริการให้แก่ผู้ว่าจ้าง โดยผู้รับเหมาจะต้องรับผิดชอบในการจัดหาลูกจ้างมาทำงานในสถานที่ที่ผู้รับเหมาจัดเตรียมไว้

¹ รัชดาภรณ์ ทองสุข . "มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการจ้างเหมา" วิทยานิพนธ์ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต , 2541 , หน้า 7-8 .

เอง หรือในสถานที่ซึ่งต้องทำงานนั้นให้กับผู้ว่าจ้าง รวมทั้งต้องคอยควบคุมดูแลการทำงานของผู้ว่าจ้างเอง อีกทั้งยังต้องรับผิดชอบในการจ่ายค่าจ้างและสวัสดิการต่าง ๆ ให้เป็นไปตามที่กฎหมายแรงงานกำหนดไว้ทุกประการในฐานะนายจ้าง และนอกจากนั้นผู้รับเหมาต้องเป็นผู้จัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานเองทั้งหมดด้วย และเมื่อผู้รับเหมาทำงานเสร็จเรียบร้อยแล้ว ผู้ว่าจ้างก็จะจ่ายค่าจ้างให้โดยพิจารณาจากผลงานหรือ เป็นไปตามข้อตกลงอื่น ๆ ตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้างเหมา ซึ่งหากผู้รับเหมาไม่ประสงค์จะทำงานนั้นเองก็สามารถที่จะนำไปจ้างให้ผู้รับเหมาช่วงรับเหมาทำงานต่อจากตนอีกต่อไปได้ งานประเภทนี้มักจะเป็นงานที่ไม่เกี่ยวกับกระบวนการผลิตโดยตรง โดยที่ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ว่าจ้างกับ ผู้รับเหมาและระหว่างผู้รับเหมากับผู้รับเหมาช่วงนั้น เป็นไปตามกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยสัญญาจ้างทำของ แต่ด้านความสัมพันธ์ของผู้รับเหมากับผู้ว่าจ้างและผู้รับเหมาช่วงกับผู้ว่าจ้างนั้นต้องมีนิติสัมพันธ์เป็นนายจ้างและลูกจ้างกันตามสัญญาจ้างแรงงานเท่านั้นจึงจะมีสิทธิและหน้าที่ต่อกันตามกฎหมายแรงงานได้

ประเภทที่ 2 การจ้างเหมาแรงงาน หมายถึง การจ้างงานที่ผู้ประกอบการกิจการตกลงทำสัญญากับผู้รับเหมาค่าแรงให้จัดหาแรงงานมาทำงานให้กับตนพร้อมกับคนงานของตนภายในสถานประกอบการของตนเอง โดยผู้ประกอบการกิจการจะต้องเป็นผู้จัดหาเครื่องมือเครื่องใช้สำหรับทำงานให้กับลูกจ้างและจ่ายค่าตอบแทนให้ผู้รับเหมาค่าแรงเป็นรายเดือนตามจำนวนลูกจ้าง และผู้รับเหมาค่าแรงนั้นจะต้องรับผิดชอบในการจ่ายค่าจ้างและสวัสดิการต่าง ๆ ตามที่กฎหมายแรงงานกำหนดไว้ให้แก่ลูกจ้าง ในฐานะนายจ้างโดยตรง รวมทั้งต้องควบคุมดูแลให้ลูกจ้างทำงานและปฏิบัติตนอยู่ภายใต้กฎระเบียบของสถานประกอบการตลอดเวลาที่ทำงานปัจจุบันพบว่า มี 2 รูปแบบด้วยกันคือ

แบบที่ 1 การจ้างเหมาแรงงานในลักษณะถาวร คือการที่ ผู้ประกอบการได้ว่าจ้างผู้รับเหมาค่าแรงให้จัดหาแรงงานเข้ามาทำงานในกระบวนการผลิตภายในสถานประกอบการของตน โดยทำงานแทน

หรือทำงานพร้อมกับลูกจ้างของตนและจ้างให้ทำงานนานโดยไม่มีกำหนดระยะเวลาเลิกจ้าง

แบบที่ 2 การจ้างเหมาแรงงานในลักษณะชั่วคราว คือการที่ผู้ประกอบการได้ว่าจ้างให้ผู้รับเหมาค่าแรงจัดหาแรงงานมาทำงานให้กับตนเมื่อมีงานพิเศษที่ต้องทำอย่างรีบด่วนเป็นครั้งคราว

(4) การรับงานไปทำที่บ้าน(Home worker) ตามคำนิยามของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ 177 มาตรา 1 ให้ไว้ว่า การรับงานไปทำที่บ้านหมายถึง

(ก) งานที่ทำโดยบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เรียกว่าผู้รับงานไปทำที่บ้าน

1. ในบ้านของบุคคลนั้นหรือในสถานที่อื่นที่บุคคลนั้นเลือกเองที่มีใช้สถานที่ทำงานของนายจ้าง

2. เพื่อรับค่าตอบแทนในการรับงานไปทำที่บ้าน

3. ซึ่งก่อให้เกิดผลิตภัณฑ์หรือบริการตามที่นายจ้างกำหนดโดยไม่ว่าผู้ใดเป็นผู้จัดหาอุปกรณ์ วัสดุ หรือสิ่งของอื่น ๆ ที่ใช้ในการทำงาน เว้นแต่บุคคลนั้นจะต้องอยู่ภายใต้การบังคับบัญชา และสามารถพึ่งพาตนเองได้ทางเศรษฐกิจ ในอันที่จะพิจารณาได้ว่าเป็นผู้ประกอบการอาชีพอิสระตามกฎหมายข้อบังคับแห่งชาติหรือคำพิพากษาของศาล

(ข) บุคคลผู้มีสถานะเป็นลูกจ้างและได้นำงานมาทำที่บ้านเป็นครั้งคราวแทนที่จะทำที่สถานที่ทำงานประจำของตนนั้นมิใช่ผู้รับงานไปทำที่บ้านตามนับแห่งอนุสัญญานี้

(ค) คำว่านายจ้างหมายถึงบุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคลซึ่งส่งมอบงานที่รับไปทำที่บ้านในการประกอบธุรกิจของตนไม่ว่าโดยตรงหรือผ่านคนกลางและไม่ว่ากฎหมายแห่งชาติจะบัญญัติให้มีคนกลางหรือไม่ก็ตาม

กรณี การรับงานไปทำที่บ้าน (Home Worker) เป็นรูปแบบการจ้างงานที่แตกต่างออกไปจากการจ้างงานโดยทั่วไปและในปัจจุบันกฎหมายคุ้มครองแรงงานยังไม่มีบทบัญญัติในการให้ความคุ้มครองซึ่งขณะนี้(พ.ศ.2547)อยู่ระหว่างขั้นตอนการร่างกฎกระทรวง ซึ่งแรงงานประเภทนี้เรียกว่าเป็น “แรงงานนอกระบบ”

แรงงานนอกระบบเป็นตลาดแรงงานประเภทหนึ่งที่มีการกระจายงานจากสถานประกอบการไปยังบุคคลหรือกิจการขนาดย่อมโดยเฉพาะในโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์(OTOP) และเป็นทางเลือกของผู้ประกอบการที่พยายามจะลดต้นทุนการผลิตตามสภาพเศรษฐกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน แรงงานนอกระบบกลุ่มนี้จึงมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นโดยสามารถพบเห็นการรับงานมาทำที่บ้านได้ทั่วประเทศไทย รัฐบาลจึงมีนโยบายที่จะเข้าดูแลแรงงานกลุ่มนี้ให้ได้รับสวัสดิการและความคุ้มครองตามกฎหมายเช่นเดียวกับ”แรงงานในระบบ”

ความหมายของ **แรงงานในระบบหรือตลาดแรงงาน** หมายถึง ตลาดแรงงานที่มีระบบโครงสร้างขององค์กรชัดเจนมีระบบการจ้างงานการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน มีสัญญาหรือระยะเวลาการจ้างที่แน่นอน มี สวัสดิการและการประกันสังคม ลักษณะขององค์กรหรือหน่วยธุรกิจมีการจัดสายงานการบริหารและการจัดการที่เป็นระบบมีการกำหนดตำแหน่งงานและขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของงานแต่ละประเภทไว้อย่างชัดเจนและสามารถยืดหยุ่นได้

ส่วนความหมายของ **แรงงานนอกระบบ** มีลักษณะตรงข้ามกับแรงงานในระบบ หมายถึง ไม่มีการจัดระบบโครงสร้างขององค์กรชัดเจนไม่มีการกำหนดการจ้างงานที่แน่นอน ลูกจ้างไม่ได้รับค่าจ้างตามที่กฎหมายกำหนดขาดสวัสดิการและการประกันสังคม ส่วนมากเป็นการจ้างรายวันซึ่งมีสัดส่วนสูง มักปรากฏในหน่วยงานขนาดเล็ก หรือ ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ¹ ซึ่งในปัจจุบันผู้ประกอบการโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ นำมาใช้กับลูกจ้างเป็นจำนวนมาก

¹ “โครงการสำรวจการรับงานมาทำที่บ้านในประเทศไทย” สำนักงานสถิติแห่งชาติ ,2543

3.2 โครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ “One tambon one product ”

จากแนวคิด ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) นำมาสู่ธุรกิจขนาดย่อม ประเภทหนึ่งเรียกว่า “ธุรกิจชุมชนหรือวิสาหกิจชุมชน” โครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ หรือ “One tambon one product “: (OTOP)

3.2.1 ความเป็นมาของโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์

โครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์(OTOP) เป็นผลมาจากความล้มเหลวในระบบเศรษฐกิจทุนนิยมที่เน้นความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ เน้นความเจริญเติบโตในทางวัตถุจะเห็นได้จาก นับตั้งแต่หลังสงครามโลกครั้งที่สองเป็นต้นมา ประเทศไทยได้พัฒนาระบบงานภาคอุตสาหกรรมอย่างจริงจัง เพื่อเป็นการเร่งรัดพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศโดย เน้นการเพิ่มรายได้ของประชากรภายในประเทศเป็นหลัก โดยรัฐบาลในสมัยนั้นให้ความสนใจกับการพัฒนาอุตสาหกรรมขนาดใหญ่และใช้เงินในการลงทุนสูง โดยทางหนึ่งเป็นระดมเงินลงทุนจากต่างประเทศ เน้นการสร้างงานในอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ให้การสนับสนุนกับภาคเอกชนในการสร้างโรงงานอุตสาหกรรมเป็นจำนวนมาก ทั้งยังสนับสนุนและส่งเสริมในรูปของการให้สิทธิพิเศษเช่นการส่งเสริมการลงทุน(BOI)นอกจากนี้พิจารณาจาก แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติตั้งแต่ พ.ศ.2504 ฉบับที่ 1 จนถึง พ.ศ.2519 ฉบับที่ 7 เป็นต้นมา

การพัฒนาประเทศแม้ว่าจะประสบความสำเร็จ โดยในแผน 1 และแผน 2 ประเทศไทยได้รับการยอมรับจากทั่วโลก ว่าเป็นผู้ผลิตอาหารรายใหญ่เป็นอันดับ 5 ของโลก ส่วนในแผนพัฒนาฉบับที่ 3 ได้เน้นอุตสาหกรรมโดยเฉพาะอุตสาหกรรมทดแทนการนำเข้าและอุตสาหกรรมเพื่อการส่งออก การพัฒนาประเทศในช่วงเวลาที่ผ่านมา ส่งผลให้ประเทศมีอัตราความเจริญเติบโตเฉลี่ยสูงถึงร้อยละ 8 ต่อปี และการขยายตัวทางเศรษฐกิจในอัตราสูง เป็นที่น่าพอใจ โดยเฉพาะในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

แม้ประเทศไทยจะประสบความสำเร็จ แต่ผลของความสำเร็จและการขยายตัวทางเศรษฐกิจดังกล่าวได้สร้างปัญหาไว้หลายประการด้วยกัน เช่น ความเหลื่อมล้ำของรายได้ระหว่างเมืองกับชนบท, สังคมขาดระเบียบวินัย, ประชาชนนิยมวัตถุมากขึ้น, สถาบันครอบครัวและชุมชนหลายแห่งล่มสลาย, ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เสื่อมโทรม ซึ่งต่อมาเมื่อเกิดการล่มสลายทางเศรษฐกิจในระดับโลกจึงส่งผลกระทบต่อตรงต่อประชากรในปีพ.ศ. 2517 เรื่องการว่างงานและความยากจน¹

3.2.2 แนวคิด โครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์

ผลจากการพัฒนาประเทศในอดีตอันนำมาสู่ปัญหาทางเศรษฐกิจในปัจจุบันดังกล่าวภายหลังเกิดวิกฤตเศรษฐกิจ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงพระราชทานเป็นแนวคิดเชิงปรัชญาเรื่องทฤษฎีใหม่เรียกว่า “เศรษฐกิจพอเพียง” ซึ่งทรงเล็งเห็นถึงศักยภาพของประชาชนคนไทยในงานฝีมือและภูมิปัญญาท้องถิ่นของชนบทที่มีมานาน อันถือได้ว่าเป็นการการพัฒนาเศรษฐกิจในระดับฐานรากของสังคมโดยเป็นการสร้างแนวคิดในเรื่อง “เศรษฐกิจชุมชน” หรือ “ธุรกิจชุมชน”

“ธุรกิจชุมชน” หมายถึง การที่บุคคลที่รวมกันอยู่ใต้อาณาเขตแสดงไว้มีความรู้สึกนึกคิดค่านิยมความเชื่อต่างๆ โดยร่วมตัวกันทำการผลิตสินค้าโดยอาศัยวัตถุดิบที่สามารถหาได้จากชุมชนเพื่อการจัดจำหน่ายหารายได้ให้แก่ครอบครัวและชุมชนของตนเอง หรือ ในอีกความหมายของธุรกิจชุมชน หมายถึงการรวมตัวกันของคนในชุมชนเป็นกลุ่มเกษตรกร สหกรณ์ หรือธุรกิจขนาดเล็กในชนบทเพื่อดำเนินการทางธุรกิจที่มุ่งพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน ทั้งนี้เพื่อมุ่งส่งเสริมให้เกษตรกรสามารถปรับฐานความคิดมุ่งเน้นการรวมกลุ่มเพื่อร่วมกันจัดการอย่างครบวงจรทั้งการผลิต การแปรรูปรวมถึงการตลาด โดยถือเป็นองค์กรชุมชนประเภทหนึ่งที่ทำหน้าที่สำคัญเช่น การสร้างงาน การสะสมทุนและการใช้ทุนอย่างเหมาะสม เป็นตลาดในการกระจาย สินค้าและทำหน้าที่เป็นหน่วยการผลิตและบริการ หรือเรียกว่า เศรษฐกิจชุมชน²

¹ อารีย์ เชื้อเมืองพาน. “โลกทัศน์เศรษฐศาสตร์ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9” นิตยสารแม่โจ้ปริทัศน์. ปีที่ 2, ฉบับที่ 3, หน้า 54.

² ใจมันต์ พลอยดี. “ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของธุรกิจชุมชน” วิทยานิพนธ์ปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540, หน้า 17.

ดังนั้น เศรษฐกิจชุมชนหรือธุรกิจชุมชน จึงเป็นการพัฒนาตามขั้นตอน “ทฤษฎีใหม่” ประกอบไปด้วย

- 1).เป็นการผลิตเพื่อใช้บริโภคในครัวเรือนในระดับชีวิตที่ประหยัดทั้งนี้ต้องมีความสามารถในท้องถิ่น
- 2).เป็นการรวมกลุ่มเพื่อการผลิต การตลาด ความเป็นอยู่สวัสดิการ
- 3).เป็นการร่วมมือกับองค์กรภายนอกในการทำธุรกิจและพัฒนาคุณภาพ

เศรษฐกิจชุมชนหรือธุรกิจชุมชน จึงเป็นส่วนสำคัญต่อการพัฒนาตามทฤษฎีใหม่ และถือเป็นองค์กรที่จัดตั้งขึ้นโดยคนในชุมชน เพื่อคนในชุมชนและบริหารงานโดยคนในชุมชนเอง องค์กรดังกล่าวจะเป็นศูนย์กลางการกระจายโอกาสให้กับคนในชุมชนได้เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง หากรัฐได้พัฒนาธุรกิจชุมชนให้มีความเข้มแข็งจะสามารถใช้เป็นเครื่องในการพัฒนาชุมชน ฐานะเศรษฐกิจของคนในชุมชนก็จะพัฒนาอันนำไปสู่เศรษฐกิจที่ดีของประเทศต่อไป

“โครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์” One Tambon One Product หรือ OTOP มีแนวความคิดว่า ให้แต่ละหมู่บ้านมีผลิตภัณฑ์(หลัก) 1ประเภทเป็นผลิตภัณฑ์ที่ใช้วัตถุดิบทรัพยากรท้องถิ่น แรงงานในท้องถิ่น เพื่อลดปัญหาการอพยพย้ายถิ่นของประชากรจากชนบทไปสู่เมืองใหญ่ ซึ่งถือได้ว่าเป็นการสร้างงานให้เกิดในท้องถิ่น อันเป็นการสร้างเศรษฐกิจชุมชนให้เกิดขึ้น เป็นแนวคิดที่สอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจพอเพียง ตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ถือเป็นกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่เป็นเครื่องมือกระตุ้นให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ของชุมชน เกิดการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่องนับเป็นกลยุทธ์การพัฒนาที่อาศัยหมู่บ้านเป็นหน่วยการพัฒนาเบื้องต้นและนำไปสู่การรวมเป็นเครือข่ายภายใต้ตำบล โดยมีวัตถุประสงค์ของโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์หรือ OTOP คือ

- 1)สร้างงานในท้องถิ่น สร้างรายได้
- 2)สร้างความเข้มแข็งแก่ชุมชนในการพัฒนาท้องถิ่น
- 3)ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น
- 4)ส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

อันเป็นการส่งเสริมและสนับสนุนกระบวนการพัฒนาท้องถิ่น สร้างชุมชนให้เข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้ ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการสร้างงาน สร้างรายได้ด้วยการนำทรัพยากร ภูมิปัญญาท้องถิ่นมาพัฒนาเป็นผลิตภัณฑ์และบริการคุณภาพที่มีจุดเด่นและมูลค่าเพิ่มเป็นที่ต้องการของตลาดทั้งในประเทศและต่างประเทศ สอดคล้องกับวัฒนธรรมและวิถีชีวิตของท้องถิ่น เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาความยากจนและปัญหาการว่างงานที่ทวีความรุนแรงขึ้น เป็นการลดปัญหาการว่างงาน โดยกำหนดนโยบายเป็นแนวทางที่จะสร้างความเจริญแก่ชุมชนให้สามารถยกระดับฐานะความเป็นอยู่ของคนในชุมชนให้ดีขึ้น ด้วยการผลิตหรือจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ในท้องถิ่น ให้กลายเป็นสินค้าที่มีคุณภาพ มีจุดเด่นเป็น เอกลักษณ์ของตนเอง สอดคล้องกับวัฒนธรรมในแต่ละท้องถิ่น โดยรัฐบาลต้องการสร้างงานในชุมชนโดยอาศัยภูมิปัญญาท้องถิ่น, แรงงานท้องถิ่น ซึ่งเป็นการให้ความสำคัญกับการดำเนินกิจกรรมใน โครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ ด้วยการสนับสนุนทาง เงินกองทุนหมู่บ้าน¹

โครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ หรือ OTOP ยังมีแนวคิดที่ว่า “ผลิตภัณฑ์ทุกชิ้นถือเป็นภูมิปัญญาชาวบ้านที่สามารถผันมาเป็นเม็ดเงินให้กับประชาชนในท้องถิ่นได้” เป็นโครงการที่นำสินค้าพื้นเมืองซึ่งเป็น เอกลักษณ์ชาวบ้านในแต่ละท้องถิ่น มาทำการตลาดทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยเห็นว่าสินค้าพื้นเมืองเหล่านั้นมีศักยภาพ เนื่องจากเป็นสินค้าที่เกิดจากภูมิปัญญาท้องถิ่นและภูมิปัญญาแห่งวัฒนธรรม โครงการนี้ถูกพัฒนาขึ้นด้วยเล็งเห็นว่า ประเทศอื่น ในหลายประเทศมีการนำสินค้าพื้นเมืองออกจำหน่ายโดยเฉพาะในประเทศญี่ปุ่นตามโครงการหนึ่งหมู่บ้านหนึ่งผลิตภัณฑ์ ซึ่งประเทศไทยเองก็มีสินค้าที่เป็นแหล่งผลิตดังกล่าวอยู่ทุกตำบลทั่วประเทศ เป็นการนำมาพัฒนาและเป็นการสร้างงาน สร้างคน และสร้างโอกาส สร้างงาน หมายถึงการสร้างงานให้เกิดขึ้นในทุกท้องถิ่นทั่วไทย ,สร้างคนหมายถึงพัฒนาชาวบ้านและผู้ที่เกี่ยวข้องให้มีแนวคิดของผู้ประกอบการ และสร้างโอกาสหมายถึง การสร้างโอกาสให้แก่คนไทยทั่วประเทศได้นำสินค้าพื้นบ้านมาทำตลาด อันเป็นการเพิ่มรายได้ให้แก่ท้องถิ่น

¹ กิตติ ลิ้มสกุล. “หนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์” กรมพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย, ข้อมูลสารสนเทศ www.thaitambon.com/OTOP

โครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์หรือ OTOP คือ นโยบายในการเสริมสร้างรายได้ให้กับประชาชนในระดับรากหญ้าในลักษณะผสมผสานความร่วมมือของชุมชน โดยหลักการพึ่งพาตนเองเป็นแนวคิดที่เน้นขบวนการสร้างรายได้จากผลิตภัณฑ์หมู่บ้านหรือตำบลเพื่อสนับสนุนหรือส่งเสริมให้ท้องถิ่น สามารถสร้างผลิตภัณฑ์ นอกจากสินค้าที่ได้แล้วแรงงานในท้องถิ่นย่อมมีหลักประกันในการที่จะอยู่ในท้องถิ่นของตนต่อไป¹

3.2.3 แนวทางการดำเนินงาน โครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์

เพื่อให้โครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์สามารถดำเนินไปได้อย่างมีทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจนรัฐบาลได้มีการวางแนวทางไว้ดังต่อไปนี้

3.2.3.1 การจัดตั้งหน่วยงานในการรับผิดชอบโครงการฯ

โครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ อยู่ในความรับผิดชอบของกรมพัฒนา ชุมชน กระทรวงมหาดไทย โดยความร่วมมือและประสานงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเช่น กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงเกษตรและกระทรวงพาณิชย์ เป็นต้น

เพื่อให้โครงการฯ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีเป้าหมายที่ชัดเจนต่อการพัฒนาคุณภาพของผลิตภัณฑ์ OTOP รัฐบาลจึงได้ประกาศระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี กำหนดวิธีการดำเนินงานโดยจัดให้มี องค์กรในการทำงานอย่างเป็นทางการเรียกว่า

“คณะกรรมการอำนวยการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์แห่งชาติ”² ซึ่งย่อว่า (กอ.นตผ.) คณะทำงานประกอบด้วย นายกรัฐมนตรีหรือรองนายกรัฐมนตรีที่นายกรัฐมนตรีมอบหมายเป็นประธาน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง รัฐมนตรีว่าการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงพาณิชย์ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย เป็นต้น โดย กอ.นตผ.มีอำนาจในการแต่งตั้ง คณะอนุกรรมการฝ่ายต่างๆ เพื่อดำเนินงานให้เป็นที่ไปตามวัตถุประสงค์ เช่น คณะอนุกรรมการมาตรฐานและพัฒนาคุณภาพ ฯ

¹ “แผนบูรณาการ OTOP” วารสาร E-economy. ปีที่ 2, ฉบับที่ 34. พฤษภาคม 2545, หน้า 20-25.

² ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วย คณะกรรมการอำนวยการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์แห่งชาติ พ.ศ. 2544 . ตุลาคม ๒๕๔๕

นอกจากนี้ยังได้กำหนดคำนิยามคำว่า“หนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์” หมายความว่า ผลิตภัณฑ์ดีเด่นของตำบลที่ได้รับการคัดเลือกและขึ้นบัญชีจากคณะกรรมการตามหลักเกณฑ์ที่จะกำหนดต่อไป¹

โดย กอ.นตผ.แต่งตั้งและมอบหมายให้ คณะอนุกรรมการมาตรฐานและพัฒนาคุณภาพผลิตภัณฑ์² ทำหน้าที่เป็นผู้กำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกผลิตภัณฑ์ที่กำหนดหลักเกณฑ์มาตรฐานการคัดเลือก โดยแบ่งผลิตภัณฑ์หนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ ออกเป็น 2 กลุ่มคือ

-กลุ่มสินค้า, ศิลปวัฒนธรรมและสถานที่

-กลุ่มบริการ

ในส่วนของกรดำเนินการด้านจัดกลุ่มสินค้าเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของ OTOP คณะกรรมการอำนวยการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์แห่งชาติ (กอ.นตผ.) มีมติเห็นชอบให้มีการจัดกลุ่มของผลิตภัณฑ์ไว้จำนวน 14 กลุ่ม ประกอบด้วย

- 1.กลุ่มผลิตภัณฑ์จาก งานกระดาษ
- 2.กลุ่มผลิตภัณฑ์จาก เครื่องปั้นดินเผา
- 3.กลุ่มผลิตภัณฑ์จาก เครื่องหนังทุกประเภท
- 4.กลุ่มผลิตภัณฑ์จาก ดอกไม้ประดิษฐ์
- 5.กลุ่มผลิตภัณฑ์จาก ผ้าและจากผ้าแปรรูปเกษตร
- 6.กลุ่มผลิตภัณฑ์จาก รูปแกะสลัก
- 7.กลุ่มผลิตภัณฑ์จาก เส้นใยพืช
- 8.กลุ่มผลิตภัณฑ์จาก โลหะ
- 9.กลุ่มผลิตภัณฑ์จาก ไม้
- 10.กลุ่มผลิตภัณฑ์จาก รูปปั้น
- 11.กลุ่มผลิตภัณฑ์จาก ผลไม้แปรรูปท้องถิ่น(ที่มีชื่อเสียงในท้องถิ่น)

¹ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี.เรื่องเดียวกัน

² คำสั่งคณะกรรมการ กอ.นตผ. ที่ 5/ 2546 เรื่อง แต่งตั้งคณะอนุกรรมการมาตรฐานและพัฒนาคุณภาพผลิตภัณฑ์ , ตราขลจะเอียดภาคผนวก

- 12. กลุ่มผลิตภัณฑ์ งานจักสานดอกไม้
- 13. กลุ่มผลิตภัณฑ์ งานภาพเขียน
- 14. กลุ่มผลิตภัณฑ์ งานอัญมณีเครื่องประดับ

จากกลุ่มผลิตภัณฑ์ทั้ง 14 กลุ่มจัดเป็นธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์หรือ OTOP แต่มีได้หมายความว่าสินค้าทั้ง 14 กลุ่มที่มีการผลิตในทุกตำบลกว่า 6,000 ตำบลจะเป็นสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์หรือ OTOP แต่จะเป็น สินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ได้ก็ต่อเมื่อได้ผ่านกระบวนการคัดสรรแล้ว โดยจะเป็นการคัดเลือกในระดับอำเภอ ระดับจังหวัด จนถึงระดับที่ได้รับการพิจารณาในการสนับสนุนการส่งออก ต่อไป

หลักเกณฑ์มาตรฐานการคัดเลือกผลิตภัณฑ์หนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์¹

- 1). หลักเกณฑ์เบื้องต้นเป็นเกณฑ์ที่สินค้าทุกประเภทที่นำมาพิจารณาจะต้องผ่านก่อนซึ่งต้องเป็นสินค้าที่ไม่มีลักษณะข้อหนึ่งข้อใดต่อไปนี้
 - (1) ต้องไม่เป็นวัตถุดิบนำเข้าจากต่างประเทศ ทั้งหมด
 - (2) ต้องไม่เป็นวัตถุดิบที่นำเข้ามาโดยผิดกฎหมาย
 - (3) ต้องไม่เป็นสินค้าที่เลียนแบบหรือละเมิดทรัพย์สินทางปัญญา
 - (4) ต้องไม่เป็นสินค้าที่ก่อให้เกิดอันตรายต่อชุมชน/ต่อสิ่งแวดล้อม
- 2). กลุ่มสินค้า มีเกณฑ์ที่นำมาใช้ในการคัดเลือกสินค้าที่มีศักยภาพหรือความพร้อมที่จะขึ้นบัญชีโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ เกณฑ์ที่นำมาพิจารณามี 2 ด้าน
 - (1) ด้านตัวสินค้าประกอบด้วยปัจจัยต่างๆ
 - (2) ด้านความเข้มแข็งของชุมชน

¹ “หลักเกณฑ์การคัดสรรสินค้า OTOP” เอกสารงานประชาสัมพันธ์คณะกรรมการอำนาจการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์แห่งชาติ, 2544

โดยหลักเกณฑ์ดังกล่าวมีกระบวนการคัดเลือกดังต่อไปนี้

1). จัดให้ประชาคมในระดับตำบล เพื่อคัดเลือกผลิตภัณฑ์จากเวทีประชาคมตำบลแล้วจัดส่งบัญชีผลิตภัณฑ์ตำบลให้ คณะอนุกรรมการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ระดับภูมิภาค(นตผ. อำเภอ/กิ่งอำเภอ)¹

2). นตผ.อำเภอ/กิ่งอำเภอ ทำการประเมินและให้คะแนนผลิตภัณฑ์ตามบัญชีของตำบลตามหลักเกณฑ์ที่ กอ.นตผ. กำหนดแล้วจัดลำดับผลิตภัณฑ์ตามคะแนน ส่งให้นตผ.ระดับจังหวัด

3). คณะอนุกรรมการกำหนดมาตรฐาน ตรวจสอบผลิตภัณฑ์ที่ผ่านความเห็นชอบของ นตผ.จังหวัดว่าเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดหรือไม่

4). กอ.นตผ.ประกาศขึ้นบัญชีผลิตภัณฑ์ หนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์

การกำหนดระดับศักยภาพหรือความพร้อมของชุมชน/สินค้า ปัจจัยต่างๆที่นำมาใช้ในการคัดเลือกสินค้าที่มีศักยภาพหรือความพร้อมที่จะขึ้นบัญชีโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ กำหนดเป็นคะแนน มีคะแนน 100 คะแนน จะประกอบด้วยปัจจัยต่างๆรวมทั้งสิ้น 20 ตัวแปรซึ่งจะนำมากำหนดเป็นศักยภาพหรือความพร้อมของชุมชน/สินค้า และ กอ.นตผ. ได้เห็นชอบให้แบ่งระดับผลิตภัณฑ์ที่ได้รับการคัดเลือกตามเกณฑ์และค่าคะแนนออกเป็นสามระดับตามศักยภาพที่จะไปสู่ตลาด คือ

-ระดับที่จำหน่ายในท้องถิ่น

-ระดับที่จำหน่ายภายในประเทศ เรียกว่า ระดับ3ดาว

-ระดับที่จำหน่ายต่างประเทศ เรียกว่าระดับ 4 ดาว,ระดับ 5ดาว

เมื่อผ่านการคัดสรรตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดแล้วจะมีการจัดระดับคุณภาพของสินค้าที่หรือผลิตภัณฑ์ที่ผลิตขึ้น โดยมีมาตรฐานสูงสุดจะได้รับเครื่องหมายรับรอง

¹ คำสั่งคณะกรรมการ กอ.นตผ.ที่ 6/2546 เรื่อง แต่งตั้งคณะอนุกรรมการ หนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ระดับภูมิภาค /จังหวัดและอำเภอ/กิ่งอำเภอ . คูราษละเอี๊ยดภาคผนวก

คุณภาพและมาตรฐานเป็นการให้คะแนน เรียกว่า ระดับ 5ดาว ระดับ 4 ดาว ระดับ 3 ดาว ตามลำดับ โดย สินค้าที่ได้รับในระดับ 5ดาวและ4 ดาว จะได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษเพื่อส่งเสริมการส่งออกนำไปสู่การส่งออกที่มีคุณภาพต่อไป

ตัวอย่างสินค้าที่ได้รับคัดเลือกให้เป็นสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ซึ่งปัจจุบันมีกว่า 6,000 รายการ เช่น

-ผลิตภัณฑ์จักสานผักตบชวา ของกลุ่มจักสานชาวดอนสำโรง ตำบลดอนเจดีย์ อำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี เป็นต้น¹

-ผลิตภัณฑ์อาหารทองม้วนกะทิสด ของกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรแก้ว เจ้าจอม อำเภอด่านช้างจังหวัดสุพรรณบุรี,

-ผลิตภัณฑ์แปรรูปน้ำมันไพรสกัดของกลุ่มพัฒนาสตรี ตำบลท่าทราย อำเภอเมืองจังหวัดนครนายก

-ผลิตภัณฑ์ผลไม้แปรรูปกระท้อนสามรส ของกลุ่มแปรรูปกระท้อน ตำบลหินตั้ง อำเภอบ้านนา จังหวัดนครนายก

-ผลิตภัณฑ์จักสานไม้ไผ่ ของกลุ่มสตรีบ้านคลองสี่เสียด อำเภอเมือง จังหวัดนครนายก

-ผลิตภัณฑ์น้ำพริกกุ้งเผาของกลุ่มสตรีน้ำพริกเผาอำเภอองครักษ์ จังหวัดนครนายก

3.2.3.2 การเสนอกฎหมาย(ร่างกฎหมายส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน)

เนื่องจากรัฐบาลได้เห็นถึงความสำคัญของโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ หรือ OTOP จึงมีการวางนโยบายในทางกฎหมายกล่าวคือ รัฐบาลได้เสนอร่างกฎหมายฉบับหนึ่งเพื่อเป็นการสนับสนุนและส่งเสริมในกิจการดังกล่าวเพื่อใช้เป็นกลไกในการผลักดัน เรียกว่า “ร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน”

¹ “รายการแนะนำสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ OTOP” เอกสารกรมพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย,2546

วิสาหกิจชุมชน หมายความว่า คณะบุคคลหนึ่งบุคคลใดของชุมชนในการประกอบกิจการผลิตสินค้า กิจการให้บริการ หรือกิจการอื่นเพื่อสร้างรายได้และเพื่อการพึ่งพาตนเองของครอบครัว ชุมชนและระหว่างชุมชน¹ ต่อมาได้มีการเสนอให้ใช้คำนิยามคำว่า "วิสาหกิจชุมชน" ใหม่โดยเป็นไปตามร่างกฎหมายของรัฐบาลซึ่งผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการวิสามัญพิจารณาร่างพระราชบัญญัติเมื่อวันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2547 ระบุว่า "วิสาหกิจชุมชน หมายถึง กิจการของชุมชนเกี่ยวกับการผลิตสินค้า การให้บริการ หรือการอื่น ๆ ที่ดำเนินการโดยคณะบุคคลที่มีความผูกพัน มีวิถีชีวิตร่วมกันและร่วมกันประกอบกิจการดังกล่าว ไม่ว่าจะ เป็นนิติบุคคลในรูปแบบใดหรือไม่เป็นนิติบุคคลเพื่อสร้างรายได้และเพื่อการพึ่งพาตนเองของครอบครัว ชุมชนและระหว่างชุมชน"² เป็นกิจการที่รัฐบาลให้การสนับสนุนและส่งเสริมเป็นกรณีพิเศษโดยถือเป็นนโยบายเร่งด่วนเน้นในด้านการประชาสัมพันธ์สินค้า, ด้านการตลาดในการจำหน่ายสินค้า, สนับสนุนให้มีการจัดงานแสดง, สินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์หรือ OTOP ซึ่งก็ประสบความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจ

โดยร่างกฎหมายดังกล่าวได้กำหนดการแต่งตั้งคณะกรรมการเรียกว่า "คณะกรรมการวิสาหกิจชุมชน" เพื่อแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่จะมีขึ้นในโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ ซึ่งร่างกฎหมายฉบับดังกล่าวอยู่ระหว่างการพิจารณาของ รัฐสภา โดยมีหลักการและเหตุผลในการออกกฎหมายดังนี้

"เศรษฐกิจชุมชนเป็นพื้นฐานของการพัฒนาเศรษฐกิจแบบพอเพียงและเศรษฐกิจชุมชนส่วนหนึ่งยังอยู่ในระดับที่ไม่พร้อมจะเข้ามาแข่งขันในระบบการค้าเสรีอย่างเต็มตัวจึงสมควรให้การส่งเสริมความรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น การสร้างรายได้ การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การพัฒนาความสามารถในการจัดการและพัฒนา รูปแบบ ของวิสาหกิจชุมชน รวมทั้งการร่วมมือกันในทางเศรษฐกิจอันจะยังผลให้ชุมชนพึ่งพาตนเองได้ซึ่งจะทำให้เกิดระบบเศรษฐกิจชุมชนที่เข้มแข็งเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืนสำหรับชุมชน

¹ ร่างพระราชบัญญัติวิสาหกิจชุมชน มาตรา 3 วรรคแรก

² มนูญ สอนเกิด. "เศรษฐกิจพอเพียงกับวิสาหกิจชุมชน" เอกสารสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน กรมพัฒนาชุมชน, 2547, หน้า 1-2 .

และเป็นรากฐานของการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศโดยรวมอันเป็นการเชื่อมต่อระหว่างระบบเศรษฐกิจชุมชนแบบดั้งเดิมไปสู่ระบบการค้าเสรีเพื่อเป็นการส่งเสริมโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์¹

ในร่างกฎหมายฉบับดังกล่าวได้วางกรอบและการปฏิบัติไว้ โดยได้จัดให้มีคณะกรรมการเพื่อพิจารณาปัญหาใน วิสาหกิจชุมชนอันอาจมีขึ้นหรือเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนา โดยมาตรการหนึ่งที่ปรากฏในร่างกฎหมายอันเป็นการนำไปสู่ มาตรการในการให้ความคุ้มครองแรงงานในสถานประกอบการธุรกิจขนาดย่อมโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ คือ การให้อำนาจคณะกรรมการในการเสนอแนะให้มีการแก้ไขกฎหมายระเบียบ หรือข้อบังคับใดๆ ที่เป็นอุปสรรคต่อการส่งเสริมวิสาหกิจขนาดย่อม²

ความเกี่ยวพันระหว่างกฎหมายส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนกับโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ ถือเป็นมาตรการทางนโยบายในการสนับสนุนงานในโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ซึ่งถือเป็นวิสาหกิจชุมชนประเภทหนึ่ง โดยประชาชนรวมตัวกันแล้วยังไม่มีกฎหมายรองรับ ซึ่งก็อาจจัดทำภาษี การจัดภาษีการลดภาษี หรือสิทธิพิเศษทางภาษีทางกฎหมายต่างๆ ในการกู้เงินอาจไม่ครบถ้วนในองค์ประกอบของกฎหมาย

ดังนั้นการเกิดของกฎหมายส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนจะนำไปสู่การดำเนินธุรกิจ ในแบบวิสาหกิจอย่างจริงจังและมีประสิทธิภาพที่ดีขึ้นเนื้อหาสาระของกฎหมายฉบับดังกล่าวถือเป็นมาตรการยี่ดหุ่ยในหลักการของกฎหมายหลายส่วนเช่น การยกเว้นด้านภาษี เป็นต้น ส่วนหนึ่งในด้านแรงงาน เมื่อปัญหาด้านแรงงานอาจเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงานในโครงการ โดยร่างกฎหมายฉบับดังกล่าวได้ให้อำนาจคณะกรรมการวิสาหกิจชุมชนมีอำนาจในการเสนอขอแก้ไขกฎหมายหรือระเบียบใดที่จะเป็นอุปสรรคต่องานในโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ได้ ถือเป็นมาตรการทางกฎหมายในการให้ความช่วยเหลือแรงงานในสถานประกอบการหรือเป็นกฎหมายพิเศษประเภทหนึ่งในธุรกิจชุมชน

¹ "ร่างพระราชบัญญัติวิสาหกิจชุมชน" เอกสารการประชุมสัมพันธสำนักงานกฤษฎีกา ,2545

² ร่างพระราชบัญญัติวิสาหกิจชุมชน มาตรา 24 คุราชลละเจียคภาคผนวก

3.2.4 ความสำคัญของโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP)

นอกจากวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมจะมีความสำคัญตามที่ได้กล่าวไว้แล้ว(ในบทที่ 2 ข้อ 1.3)นั้น โครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) ซึ่งเป็นธุรกิจขนาดย่อมประเภทหนึ่งยังมีความสำคัญต่อการพัฒนาดังต่อไปนี้

(1)สร้างมูลค่าผลผลิตในผลิตภัณฑ์มวลรวม (GDP) ของประเทศให้เพิ่มขึ้นอันก่อให้เกิดรายได้เป็นเงินตราต่างประเทศจากการส่งออกและการลดค่าใช้จ่ายในรูปของเงินตราต่างประเทศจากการผลิตสินค้าและบริการเครื่องใช้เพื่อทดแทนการนำเข้า

(2)เป็นแหล่งทักษะฝีมือแรงงานและการส่งเสริมสร้างประสบการณ์ในการประกอบการธุรกิจชุมชน

(3)เป็นการก่อให้เกิดการจ้างงานในท้องถิ่นโดยเป็นแรงงานในชุมชนอันนำไปสู่การพัฒนาชุมชนที่เข้มแข็ง

(4)สร้างความเข้มแข็งให้กับสถาบันครอบครัวลดปัญหาการเคลื่อนย้ายแรงงานจากชนบทสู่เมือง

4. หลักการ,แนวคิดและทฤษฎีในการให้คุ้มครองแรงงานในสถานประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ศึกษากรณี โครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP)

แนวคิดที่ต้องการให้ความคุ้มครองกับผู้ใช้แรงงานประเภทหนึ่ง ซึ่งถือว่าเป็นแรงงานในกิจการแบบพิเศษต่างจากกิจการรูปแบบของแรงงานอื่นโดยทั่วไป เป็นแรงงานที่เป็นผลมาจากการล้มเหลวในธุรกิจขนาดใหญ่ในระบบทุนนิยมและได้พัฒนาไปสู่งานหัตถกรรม งานฝีมือ เป็นแรงงานในท้องถิ่น ซึ่งเป็นบุคคลในสังคมระดับรากหญ้า (พื้นฐาน)ที่ควรได้รับการดูแลและให้ความคุ้มครองเป็นพิเศษ ซึ่งหากนำกฎหมายแรงงานที่ใช้อยู่มาบังคับใช้กับแรงงานในธุรกิจขนาดย่อมโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ หรือ OTOP ก็อาจจะเกิดผลในการประกอบการได้เหมือนเช่นที่ผ่านมา โดยอาจพิจารณาถึงหลักการ,แนวคิดและทฤษฎีดังต่อไปนี้

4.1 หลักการและทฤษฎีของการคุ้มครองแรงงาน

ในการศึกษาปัญหากฎหมายแรงงานจำเป็นต้องทราบถึงหลักการและทฤษฎีของการให้ความคุ้มครองแรงงาน เพื่อเป็นการพิจารณามาตรการทางกฎหมายในสถานประกอบการในการให้ความคุ้มครองแรงงานในโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ โดยจะได้ศึกษาดังต่อไปนี้

4.1.1 หลักการและแนวคิดของ ทฤษฎีการคุ้มครองแรงงาน

เป็นทฤษฎีของแนวคิดซึ่งมาจากพื้นฐานของสังคม กล่าวคือ การที่สังคมมีการพัฒนานั้นส่วนสำคัญมาจากความต้องการของมนุษย์ที่มีความต้องการเพื่อตอบสนองต่อการดำรงชีพ ตามแต่ว่าสังคมขณะนั้นจะมีความต้องการขั้นพื้นฐานในการดำรงชีพขั้นพื้นฐานมากน้อยเพียงใด เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการของตนสิ่งที่ตามมาคือ ความต้องการความมั่นคงที่จะได้รับการตอบสนองในสิ่งดังกล่าวเป็นการถาวรและความมั่นคงตลอดเวลาที่ตนมีชีวิตอยู่ และเมื่อสิ้นชีวิตของต้องการให้ความมั่นคงนั้นตกทอดไปสู่คนในครอบครัวของตน แนวคิดและทฤษฎีที่ก่อให้เกิดการคุ้มครองแรงงานประกอบไปด้วย¹

(1) ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์²

โดยความต้องการของมนุษย์ถือว่า เป็นปัจจัยที่ทำให้มนุษย์ต้องดิ้นรนเพื่อให้ได้มาในสิ่งที่ต้องการเพื่อตอบสนองความต้องการของตน โดยความต้องการอาจเกิดขึ้นโดยธรรมชาติ หรือ เกิดจากการปรุงแต่งของมนุษย์เองก็ได้ ซึ่งความต้องการเป็นสิ่งที่ถูกสร้างขึ้นและใช้แทนแรงผลักดันที่ทำให้เกิดการกระทำ เกิดการเรียนรู้ความต้องการนี้ในบางครั้งจะถูกกระตุ้นโดยตรงจากกระบวนการของสิ่งบางสิ่งภายในร่างกาย

¹ ทยทัตต์ อกรกิจ . "ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ" วิทยานิพนธ์ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2545 , หน้า 9 .

² วิชัย แหวนเพชร. มนุษย์สัมพันธ์ในการบริหารอุตสาหกรรม .กรุงเทพฯ:โรงพิมพ์ธรรมกมล,2543 หน้า 29-49 .

(2) ทฤษฎีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ¹

เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความจำเป็นในการคุ้มครองแรงงาน เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองต่อสิ่งที่ตนต้องการแล้ว ปัจจัยที่มนุษย์คำนึงถึงต่อมาคือ ความมั่นคงต่อสิ่งที่ตนได้รับการตอบสนองโดยความมั่นคงจะเกิดขึ้นเมื่อมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ หมายถึง ความรู้สึกของการมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีของแต่ละบุคคลซึ่งจะสอดคล้องกับการที่บุคคลมีความพอใจต่อการตอบสนองต่อความจำเป็นและความต้องการในตัว

(3) ทฤษฎีความมั่นคงทางสังคม

ถือเป็นอีกปัจจัยหนึ่งเนื่องจากความมั่นคงทางสังคมจัดขึ้นเพื่อเป็นหลักประกันแก่ผู้ใช้แรงงานว่าจะได้รับความช่วยเหลือทางเศรษฐกิจระดับหนึ่ง เมื่อบุคคลต้องประสบการสูญเสียรายได้ การไม่มีรายได้ หรือการมีรายได้ไม่พอเพียงในการดำรงชีวิต อันเนื่องมาจากการเสี่ยงภัยทางสังคมนอกเหนือความสามารถในการควบคุมและช่วยเหลือตนเองในระดับบุคคล

(4) ทฤษฎีเกี่ยวกับระบบทุนนิยม

เป็นทฤษฎีที่เห็นว่า เศรษฐกิจแบบนอกระบบเกิดจากการกระทำโดยจิตใจของเศรษฐกิจในระบบไม่ได้เกิดจากการดิ้นรนเพื่อความอยู่รอดหรือการเลี้ยงชีพของแรงงานที่ว่างงาน เนื่องจากธรรมชาติของการผลิตหรือบริการแบบทุนนิยมจะมุ่งให้มีต้นทุนที่ต่ำสุดทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการแข่งขันทางการค้าเพื่อให้มีกำไรสูงสุด ซึ่งหากสามารถลดต้นทุนในการผลิตได้มากเท่าไร ย่อมส่งผลให้แข่งขันทางการค้าและกำไรสูงสุดได้มากเท่านั้น²

ด้วยเหตุนี้จึงเป็นตัวกระตุ้นให้นายจ้างไปใช้แรงงานนอกระบบเพื่อให้สินค้าที่ผลิตและส่งออกมีต้นทุนค่าแรงถูกและสามารถแข่งขันกับประเทศอื่นได้มากขึ้นในตลาดโลกทั้งนี้เนื่องมาจากความต้องการของผู้ใช้แรงงานในการที่จะได้รับค่าจ้างแรงงานที่

¹ คักดีศรี บริบาลบรรพตเขต. ระบบความมั่นคงทางสังคม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. 2535, หน้า 6 .

² J.Friedman and Alonso 1975 ,pp 333-342. Hackenberg,p.400 A. Portes and J.Watton1981,pp.84-85; Bromley and Gerry 1979; IorandFlora1978,p.106 ; Brvousco1982 ;Portes,Castell and Benton 1989 ,pp.27-28;Wald inger1985;Ybara 1989.

เป็นธรรมและเหมาะสมกับสภาพของธุรกิจ ซึ่งมีความแตกต่างกับธุรกิจอื่น แม้ค่าจ้างแรงงานหรือสินจ้างที่ ผู้ใช้แรงงานได้รับเป็นธรรมและเหมาะสม แต่ก็เพียงพอที่ตอบสนองความต้องการของผู้ใช้แรงงานในเบื้องต้นเท่านั้น หาได้เพียงพอต่อความต้องการของบุคคลแต่ประการใด โดยความต้องการยังประกอบไปด้วยความมั่นคงต่อครอบครัว ความมั่นคงในการดำรงชีพ

ทฤษฎีทั้งสี่ตามที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น ถือเป็นหลักการเบื้องต้นที่ก่อให้เกิดแนวคิดในเรื่อง มาตรการทางกฎหมายในการให้ความคุ้มครองแรงงานในสถานประกอบการ ธุรกิจขนาดย่อม “โครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ หรือ OTOP”

4.1.2 หลักการและแนวคิด หลักความมั่นคงทางสังคม¹

มีแนวคิดพื้นฐานว่า มนุษย์จะดำรงชีวิตเป็นปกติสุขได้ต้องมีปัจจัยเอื้ออำนวยที่จำเป็นในการดำรงชีวิตต้องมีอาหารที่มีคุณค่าเพียงพอต่อการเลี้ยงชีพ เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัยและยารักษาโรค ซึ่งหากขาดความมั่นคงสังคมก็อาจประสบปัญหาต่อการดำรงชีพ การเปลี่ยนแปลงทางกระบวนการทางสังคมที่เติบโตขึ้น จำเป็นที่รัฐต้องให้ความช่วยเหลือ²

วัตถุประสงค์พื้นฐานของระบบความมั่นคงทางสังคม คือ การจรรโลงไว้ซึ่งการกินดีอยู่ดีของประชาชนภายในรัฐ อย่างน้อยที่สุดก็เพื่อให้มีรายได้และการบริการที่จำเป็นแก่การครองชีพอย่างเพียงพอในระบบเศรษฐกิจที่ต้องใช้เงิน ปัจจุบันเมื่อพิจารณาจากปัญหาทางเศรษฐกิจ ระบบความมั่นคงทางสังคม จะส่งเสริมให้วงจรเศรษฐกิจหมุนเวียนอย่างต่อเนื่อง กล่าวคือ เป็นการช่วยรักษาหรือช่วยต่อแรงงานในกรณีที่ประสบปัญหา โดยมีผู้ให้ทัศนะไว้ว่า ระบบความมั่นคงทางสังคมเป็นส่วนหนึ่งของโครงการรักษาความมั่นคงทางเศรษฐกิจ

¹ George E. Rejda , *Social Insurance and Economic Security* . Englewood cliffs N.J. prentice-hall 1976, p. 9.

² William Haber and Wilbur J.Cohen, *Social security: programs, Problem and policies* (Homewood, I 11:Richard D.Irwin 1960 , p.5 .

กล่าวได้ว่าแนวคิดในเรื่อง ความมั่นคงทางสังคม หมายถึง มาตรการที่ ต้องการมุ่งขจัดความร้อนเดือนทางเศรษฐกิจและสังคมที่เกิดจากการทำงาน และนอก การทำงานของแรงงาน ที่สามารถดำเนินการได้ในเรื่อง การประกันสังคม ฯ โดยการ สร้างหลักประกันที่มีคุณภาพให้กับแรงงานได้รับประโยชน์สูงสุดอันเนื่องมาจากการ ทำงาน

ดังนั้นหลักการและทฤษฎีดังกล่าวจึงถือเป็นความสำคัญต่อ มาตรการทาง กฎหมายในการให้ความคุ้มครองแรงงานในสถานประกอบการธุรกิจขนาดกลางและ ขนาดย่อม”โครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์” (OTOP) เป็นอย่างยิ่ง ในอันที่จะให้ ผู้ใช้แรงงานใน โครงการดังกล่าวจะได้รับประโยชน์และก่อให้เกิดความคุ้มครองต่อ แรงงานอย่างเป็นธรรมต่อไปในธุรกิจดังกล่าว

4.2 หลักการของกฎหมายคุ้มครองแรงงานและหลักข้อยกเว้นการบังคับ ใช้กฎหมายแรงงาน

เมื่อได้ศึกษาในเรื่องของหลักการและทฤษฎีในการให้ความคุ้มครองแรงงาน มาแล้วต่อไปจะได้กล่าวถึงหลักการและแนวคิดของกฎหมายคุ้มครองแรงงานและ เหตุผลในการที่กฎหมายแรงงานมีข้อยกเว้น

4.2.1. หลักการและแนวคิดของ กฎหมายคุ้มครองแรงงาน

กฎหมายแรงงานเป็นกฎหมายพิเศษ (LEX SPECIALIS) หมายความว่า เป็น กฎหมายที่มีข้อบังคับจำกัดเฉพาะบุคคลในทางนิติสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นนายจ้าง และลูกจ้าง¹ มีรูปแบบเป็นกฎหมายสังคม คำว่า “กฎหมายสังคม” หมายถึง กฎหมาย ประเภทใหม่ที่ไม่ได้ขึ้นกับมหาชนหรือเอกชน เป็นกฎหมายที่ลักษณะความเกี่ยวกับ ระหว่างกฎหมายเอกชนและกฎหมายมหาชน เช่น กฎหมายคุ้มครองแรงงาน, กฎหมาย ประกันสังคม เหล่านี้เป็นกฎหมายที่บัญญัติขึ้นเพื่อความสงบสุขและความเป็นธรรมใน

¹ หยุต แสงอุทัย. ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับกฎหมายทั่วไป. พิมพ์ครั้งที่ 14.กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ ประกายพริ้ง, 2542, หน้า109 .

สังคม จะว่าเพื่อเอกชนก็ไม่ใช่ จะว่าเพื่อรัฐก็ไม่เชิง แต่เพื่อรักษาความเป็นธรรมระหว่างบุคคล 2 ฝ่ายเพื่อมีดุลยภาพระหว่างกัน ซึ่งแต่เดิมเชื่อกันว่า เอกชนควรมีเสรีภาพในการทำสัญญาทุกอย่างที่ไม่ขัดต่อ ศีลธรรมอันดี และไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยของสังคม โดยรัฐไม่ควรเข้าไปเกี่ยวข้อง ต่อมาในราวศตวรรษที่ 19 ทวีปยุโรป ระบบอุตสาหกรรมเจริญขึ้น ชาวไร่ ชาวนา ที่ที่ดินของตนมาเป็นลูกจ้างในโรงงาน, ในเมืองทำให้จำนวนกรรมกร(แรงงาน)มีมากขึ้น ก่อให้เกิดความไม่ยุติธรรมในระบบจ้างแรงงาน ทั้งนี้เพราะกรรมกร (แรงงาน)ไม่อยู่ในฐานะที่จะต่อรองกับนายจ้างได้อย่างเสมอภาค สังคมจึงมีการจัดระเบียบเพื่อขจัดข้อขัดข้องป้องกัน เอกชน ฝ่ายอ่อนแอกว่าไม่ให้ถูกเอาเปรียบด้วยเหตุผลนี้เอง รัฐจึงออกกฎหมายแรงงาน กฎหมายประกันสังคม¹

อาจกล่าวได้ว่า กฎหมายคุ้มครองแรงงาน เกิดจากแนวคิดที่เห็นถึงความไม่เสมอภาคของอำนาจในการต่อรองของคู่สัญญาเพื่อเข้าทำสัญญาซึ่งความไม่เสมอภาคนี้เป็นเหตุให้ "หลักเสรีภาพ" ในการทำสัญญาเกิดความไม่เป็นธรรมแก่คู่สัญญาโดยเฉพาะในเรื่องของการจ้างแรงงาน ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเกิดจากสัญญาจ้างแรงงาน โดยหลักการทำนิติกรรมหรือสัญญามีหลักสำคัญคือ คู่สัญญาย่อมมีเสรีภาพในการทำสัญญา แต่เนื่องจากความไม่เสมอภาคของอำนาจในการต่อรองของคู่สัญญาในการเข้าทำสัญญาเป็นเหตุให้ฝ่ายนายจ้างนำหลักเสรีภาพ ในการทำสัญญาไปใช้เพื่อประโยชน์ของนายจ้างแต่เพียงฝ่ายเดียวเป็นส่วนใหญ่ โดยมิได้คำนึงถึงผู้ที่มีฐานะเป็นฝ่ายลูกจ้าง ประกอบกับกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ของไทยไม่มีบทบัญญัติที่สามารถคุ้มครองลูกจ้างได้อย่างเพียงพอเป็นเหตุให้ต้องมีการออกกฎหมายพิเศษเพื่อช่วยการให้ความคุ้มครองลูกจ้างในเรื่องของการทำงาน สิทธิหน้าที่ ประโยชน์อันเกี่ยวเนื่องมาจากการทำงานของลูกจ้างเช่น การจ้างงาน, ค่าจ้าง,ค่าทำงานล่วงเวลา,การลา, การเลิกจ้าง ฯ และอื่นๆ

¹ สมยศ เชื้อไทย . คำอธิบายวิชากฎหมายแพ่ง หลักทั่วไปเล่ม1 ความรู้กฎหมายทั่วไป.พิมพ์ครั้งที่ 5.กรุงเทพ : สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2542,หน้า 105-106.

4.2.2 หลักข้อยกเว้นการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน

หลักการของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เพื่อต้องการให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความคุ้มครองอย่างเป็นธรรมไม่ถูกเอาเปรียบจากนายจ้าง แต่กฎหมายแรงงานก็ไม่ครอบคลุมกับแรงงานในทุกประเภทมีงานบางประเภทที่ไม่ใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน บางประเภทยกเว้นบางมาตรา และบางประเภทยกเว้นทั้งหมด ทั้งนี้เป็นไปตามลักษณะและรูปแบบของการทำงานที่แตกต่างกัน โดยพิจารณาได้ดังนี้

4.2.2.1 ลูกจ้างที่ไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

ก.) กรณีไม่ได้รับความคุ้มครอง เพราะ ไม่อยู่ในบังคับของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยมีกฎหมายอื่นให้ความคุ้มครอง ประกอบด้วย

(1) บุคคลที่ทำงานในราชการส่วนกลาง ได้แก่ กระทรวง ทบวง กรม ทั้งหลาย ราชการส่วนภูมิภาค ได้แก่ จังหวัด อำเภอ ราชการส่วนท้องถิ่น เช่น เทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนตำบล รัฐวิสาหกิจ ที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

เหตุผลการยกเว้น เนื่องจากงานราชการเป็นเรื่องของประเทศชาติที่มีผลกระทบต่อประชาชนทั้งชาติซึ่งมีกฎหมายอื่นรับสิทธิและหน้าที่ของบรรดาข้าราชการและลูกจ้างของงานราชการไว้แล้ว เช่น กฎหมายข้าราชการพลเรือน ,ระเบียบกระทรวงการคลังที่เกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทน ค่ารักษาพยาบาล แต่ส่วนราชการที่ได้รับยกเว้นไม่อยู่ในบังคับของกฎหมายนี้ จะต้องปรากฏว่าเป็นส่วนราชการตามที่กำหนดไว้ในระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ด้วยจึงจะได้รับการยกเว้นไม่ใช้การแบ่งส่วนราชการภายในกันเอง¹

(2) นายจ้างซึ่งประกอบกิจการโรงเรียนเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน ทั้งนี้เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับครูใหญ่และครู² ดังนั้นครูใหญ่

¹ เกษมสันต์ วิจารณ์. คำอธิบายกฎหมายแรงงาน .พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ วิทยุชน ,2543, หน้า 60.

² กฎกระทรวง พ.ศ.2541 ,ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 115, ตอนที่ 49 ก 19 สิงหาคม 2541

หรือครูของโรงเรียนเอกชนไม่อยู่ในข่ายบังคับตามกฎหมายนี้เพราะมีกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชนให้ความคุ้มครองอยู่แล้ว

ข). กรณีไม่ได้รับความคุ้มครอง เพราะ กฎหมายคุ้มครองแรงงานมี บทบัญญัติยกเว้นไว้และไม่มีกฎหมายในการให้ความคุ้มครองในงานที่ยกเว้น ดังต่อไปนี้¹

1)งานเกษตรกรรม

2)งานที่รับไปทำที่บ้าน

เหตุผลข้อยกเว้น เนื่องสภาพการจ้างงานและการทำงานในงานเกษตรกรรมและงานที่รับไปทำที่บ้าน ซึ่งเป็นงานที่มาตรา 22 บัญญัติให้สามารถออกกฎกระทรวงกำหนดการคุ้มครองแรงงานขึ้นเป็นพิเศษเฉพาะในกรณีต่างๆให้แตกต่างไปจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานก็ได้ แต่เนื่องจากการจ้างแรงงานในงานเกษตรและงานที่รับไปทำที่บ้านนั้นยังมิได้มีการทำการจ้างงานกันอย่างเป็นระบบและมีมาตรฐานในการปฏิบัติที่ชัดเจนพอยังไม่อาจออกกฎกระทรวงดังกล่าวได้

การให้ความคุ้มครองแรงงานแก่ลูกจ้างตามที่กำหนดไว้เป็นการให้ความคุ้มครองแรงงานแก่ลูกจ้างผู้ทำงานอยู่ในกิจการต่างๆไปแต่อาจจะมีลูกจ้างที่ทำงานอยู่ในกิจการบางประเภทที่มีลักษณะ สภาพการจ้างการทำงานที่พิเศษแตกต่างจากงานอื่นๆ เช่น งานเกษตรกรรม งานประมง งานขนส่งทางทะเล ซึ่งจะต้องขึ้นอยู่กับลักษณะดินฟ้าอากาศ ไม่อาจที่จะนำบทบัญญัติของกฎหมายที่กำหนดไว้มาใช้บังคับได้ ก็จำเป็นที่จะต้องมีการตราบทบัญญัติเพื่อให้ความคุ้มครองแรงงานแก่ลูกจ้างเหล่านี้เป็นพิเศษต่างหากจากที่กำหนดไว้ในกฎหมาย โดยกฎหมายได้มีบทบัญญัติที่ให้การกระทำได้โดยการตราเป็น พระราชกฤษฎีกา กำหนดประเภทของงานที่สมควรโดยให้อำนาจ รัฐมนตรีในการ

¹ "กฎกระทรวง พ.ศ.2541ฉบับที่ 9" ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 115, ตอนที่ 62 ก. 22 สิงหาคม

ประกาศกฎกระทรวงมาให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างได้เหมาะสมถูกต้องตรงต่อ ลักษณะและสภาพของงาน การจ้างและการทำงานอย่างแท้จริง

4.2.2.2 ลูกจ้างที่ได้รับความคุ้มครอง โดยถูกจำกัด¹ ตามกฎหมาย คุ้มครองแรงงาน ลูกจ้างที่ถูกจำกัดการคุ้มครองประกอบด้วยลูกจ้างดังต่อไปนี้

1) ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน อันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ ด้วย ได้รับความคุ้มครองเฉพาะบททั่วไปตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน มาตรา 7-11, มาตรา 13-17 และมาตรา 19-20 และการจ่ายเงินค่าตอบแทนในการทำงาน มาตรา 53-55 และมาตรา 70 นอกจากนี้ ถูกจำกัดความคุ้มครอง

2) ลูกจ้างในการจ้างงานที่มีได้มีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหากำไรในทาง เศรษฐกิจ ได้แก่ มูลนิธิ องค์การการกุศล หรือสถาบันทางการศึกษาต่างๆ ได้รับความคุ้มครองเฉพาะบททั่วไปตามกฎหมาย มาตรา 7-11 มาตรา 13-17 มาตรา 19-20 การจ่ายค่าตอบแทนในการทำงาน มาตรา 53-55 มาตรา 70 ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน มาตรา 100-107 การยื่นคำ ร้องและการพิจารณาคำร้อง มาตรา 123-125 นอกจากนี้ถูกจำกัดความ คุ้มครองตามมาตรา 4(4) กฎหมายเงินทดแทน และข้อ(3) กฎกระทรวง พ.ศ. 2541

การประกาศกฎกระทรวง เพื่อยกเว้นไม่ต้องใช้บทบัญญัติแห่งกฎหมาย คุ้มครองแรงงานกับการจ้างแรงงานบางประเภทที่มีลักษณะการจ้างและการ ทำงานที่ไม่เหมาะสม แต่บางเรื่องมิได้มีการยกเว้นไว้ นายจ้างและลูกจ้างใน กิจการหรือการจ้างงานประเภทนั้นๆ ก็ยังคงมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายอยู่

3) ลูกจ้างตามมาตรา 65 และมาตรา 66 กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ลูกจ้าง ตามมาตรา 65 ไม่มีสิทธิได้รับเงินค่าล่วงเวลาและค่าล่วงเวลาในวันหยุดกรณี

¹ วิจิตรา (พุงส์ตดา) วิเชียรรม. ย่อหลักกฎหมายแรงงานควารู้ทั่วไปกฎหมายแรงงาน. พิมพ์ครั้งที่ 19 .กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์นิติธรรม , 2546, หน้า 35 .

ทำงานเกิดเวลาปกติและลูกจ้างตามมาตรา 66 ของประกาศฉบับดังกล่าวไม่มีสิทธิได้รับค่าทำงานในวันหยุดเว้นแต่นายจ้างจะตกลงจ้างให้

4) ลูกจ้างในการจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาแน่นอนและการเลิกจ้างตามกำหนดนั้นถูกจำกัดความคุ้มครองในเรื่องค่าชดเชย มาตรา 118 วรรค3และวรรคท้ายและค่าชดเชยพิเศษ มาตรา120วรรคแรกและมาตรา122วรรคแรก

4.2.2.3 ลูกจ้างที่ได้รับความคุ้มครอง แตกต่างจากที่กฎหมายบัญญัติ¹ ในบางเรื่อง มีลูกจ้างดังต่อไปนี้

1) ลูกจ้างในงานกิจการปิโตรเลียมตามกฎหมายว่าด้วยปิโตรเลียม รวมตลอดถึงงานซ่อมและงานให้บริการที่เกี่ยวกับงานดังกล่าวเฉพาะที่ทำในแปลงสำรวจและพื้นที่ผลิต ได้รับความคุ้มครองแตกต่างไป บางเรื่อง เช่น เวลาทำงาน อาจกำหนดเป็นอย่างอื่นแต่ละวันต้องไม่เกิน12ชั่วโมงและเมื่อรวมเวลาทำงานแล้วต้องไม่เกินสัปดาห์ละ48ชั่วโมงเป็นต้น²

2) ลูกจ้างในงานวิชาชีพหรือวิชาการ งานด้านบริการและการจัดการ งานเสมียนพนักงาน งานอาชีพเกี่ยวกับการค้า งานอาชีพด้านบริการ งานเกี่ยวกับการผลิตหรืองานที่เกี่ยวกับงานดังกล่าวได้รับความคุ้มครองแตกต่างไปในเรื่องเวลาทำงานปกติ นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันกำหนดเวลาทำงานปกติวันละกี่ชั่วโมงก็ได้ แต่เมื่อรวมแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมงและกรณีตกลงกันเกินวันละ 8 ชั่วโมงให้ลูกจ้างซึ่งไม่ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน มีสิทธิได้รับค่าจ้างสำหรับการทำงาน 8 ชั่วโมงและค่าตอบแทนไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำเกิน หรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้ สำหรับ

¹ วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรรม. เรื่องเดียวกัน , หน้า 37 .

² "กฎกระทรวงฉบับที่ 7 พ.ศ.2541"ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 115, ตอนที่ 52 ก. 24 สิงหาคม

ลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้ สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย และถ้าเป็นการทำงานในวันหยุด มีสิทธิได้รับค่าทำงานในวันหยุดสำหรับทำงาน 8 ชั่วโมง และค่าตอบแทนไม่น้อยกว่า 3 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงหรือไม่น้อยกว่า 3 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้ในชั่วโมงที่ทำเกินโดยคำนวณเป็นหน่วย

3) ลูกจ้างในงานในร้านขายอาหารหรือขายเครื่องดื่มที่เปิดจำหน่ายหรือให้บริการไม่ติดต่อกันในแต่ละวันที่มีการทำงานได้รับความคุ้มครองแตกต่างไปในเรื่องเวลาพัก เช่น นายจ้างอาจให้ลูกจ้างมีเวลาพักเกินวันละ 2 ชั่วโมงได้

4) ลูกจ้างในงานเร่ขายหรือชักชวนซื้อสินค้า ได้รับความคุ้มครองแตกต่างไปในเรื่องค่าล่วงเวลา ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ถ้านายจ้างได้จ่ายค่านายหน้าจากการขายสินค้าให้แก่ลูกจ้างแล้ว ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาและค่าล่วงเวลาในวันหยุดเว้นแต่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง

5) ลูกจ้างในงานประมงทะเล¹ งานประมงทะเลที่ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองแตกต่างไป เป็นงานประมงทะเลที่ไม่รวมถึง

(1) งานประมงทะเลที่มีลูกจ้างน้อยกว่า 20 คนเว้นแต่ข้อกำหนดเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างตามข้อ 7 และข้อ 8 แห่งกฎกระทรวงฉบับที่ 10 พ.ศ. 2541 ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้ใช้บังคับแก่งานประมงทะเลที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป

(2) เรือประมงที่ไปดำเนินกิจการประจำอยู่นอกราชอาณาจักรติดต่อกันตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป

¹ "กฎกระทรวง พ.ศ. 2541 ฉบับที่ 10" ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 115, ตอนที่ 62 ก. 22 กันยายน

ในเรื่องงานประมงทะเล ได้กำหนดค่านิยมไว้เป็นการเฉพาะเช่นคำว่า นายจ้าง หมายความว่า เจ้าของเรือประมงที่ใช้หรือยอมให้บุคคลอื่นใช้เรือประมง นั้นทำงานประมงทะเล เพื่อแบ่งปันผลประโยชน์กัน แต่มิให้หมายความรวมถึง เจ้าของเรือซึ่งให้ผู้อื่นเช่าเรือประมงเพื่อประกอบกิจการโดยตนเองไม่มีส่วนเกี่ยวข้อง และ คำจ้าง หมายความว่ารวมถึง ส่วนแบ่งที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง ตามมูลค่าของสัตว์น้ำที่จับได้¹

6) ลูกจ้างในงานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือทะเล มีการบัญญัติค่านิยม ที่แตกต่างไว้เป็นการเฉพาะ เช่น นายจ้าง หมายความว่ารวมถึงผู้ประกอบการ บรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเลซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่าย ค่าจ้างให้ หรือ คำว่า “แรง” หมายความว่า ช่วงเวลาการทำงานในวันทำงานปกติ และในวันหยุดตามที่อธิบดีประกาศกำหนดโดยคำนึงถึงข้อตกลงระหว่างนายจ้าง กับลูกจ้างตามประเพณีในงานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล²

เมื่อพิจารณาถึงหลักกฎหมายคุ้มครองแรงงานในบทบัญญัติที่ยกเว้น ให้ใช้ กฎหมายคุ้มครองแรงงานแตกต่าง หรือกรณีให้ยกเว้นบางมาตรา ตามที่กล่าวมาแล้ว จึง เป็นแนวคิดในเรื่อง “มาตรการทางกฎหมายในการให้ความคุ้มครองแรงงานในธุรกิจ ขนาดย่อม โครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์(OTOP) กล่าวคือ

การที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานบัญญัติให้มี การคุ้มครองที่แตกต่างในกิจการ บางประเภทหรือลูกจ้างในงานบางประเภทย่อมแสดงให้เห็นถึง ความแตกต่างของธุรกิจ หรือประเภทของกิจการที่มีความหลากหลายที่มีอยู่ ซึ่งความเป็นมาและวิธีการดำเนินงานของ โครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) ซึ่งเป็นธุรกิจขนาดย่อมประเภท หนึ่ง ในลักษณะพิเศษเรียกว่า “ธุรกิจชุมชน”หรือ“วิสาหกิจชุมชน” มีรูปแบบการ ดำเนินงานในโครงสร้างทางธุรกิจที่แตกต่าง จากการจ้างแรงงานในระบบทุนนิยม

¹ วิจิตรา (ทุ่งลัดดา) วิเชียรชม . เรื่องเดียวกัน , หน้า 39 .

² กฎกระทรวง พ.ศ.254 ฉบับที่ 11 . ราชกิจจานุเบกษา . เล่มที่ 115, ตอนที่ 62 ก. 22 กันยายน

ประเภทอื่น ซึ่งความแตกต่างการดำเนินธุรกิจเช่นว่านี้ อาจส่งผลให้ผู้ประกอบการในฐานะนายจ้างหลีกเลี่ยงการที่จะต้องปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายเงินทดแทน และกฎหมายประกันสังคม เช่น การจ้างแรงงานในรูปแบบการจ้างอย่างอื่นตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานยกเว้น เช่น การรับงานไปทำที่บ้าน โดยการจ่าย ค่าจ้างแรงงานในอัตราที่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด หรือ การไม่กำหนดเวลาการทำงานที่ชัดเจนแน่นอน การไม่ให้ สวัสดิการกับลูกจ้าง อันส่งผลให้ ลูกจ้างไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย

4.3 หลักการเรื่องความเสมอภาคตามกฎหมายรัฐธรรมนูญ

มาตรการทางกฎหมายในการให้ความคุ้มครองแรงงานในสถานประกอบการธุรกิจขนาดย่อม โครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ หลักการในเรื่องความเสมอภาคในทางกฎหมายเป็นหลักการอย่างหนึ่งที่มีความสำคัญ กล่าวคือ โดยบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 ได้บัญญัติในเรื่องของเสรีภาพและความเสมอภาค ตามรัฐธรรมนูญตามมาตรา 29, มาตรา 30

หลักกฎหมายรัฐธรรมนูญในเรื่อง เสรีภาพและความเสมอภาคจึงเป็นแนวคิดในการให้ความคุ้มครองแรงงานในสถานประกอบการธุรกิจขนาดย่อม กรณีโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ ในการที่ได้ศึกษาหลักข้อยกเว้นของกฎหมายคุ้มครองแรงงานมาแล้ว อาจพิจารณาว่าเป็นการขัดกับหลักเรื่องความเสมอภาคในทางกฎหมาย โดยกรณีลูกจ้างที่ทำงานให้กับนายจ้าง ได้รับค่าจ้างและนายจ้างได้ผลตอบแทนจากการทำงานของลูกจ้าง ไม่ว่าจะป็นงานประเภทใดก็ตาม โดยหลักการเรื่องความเสมอภาคทางกฎหมาย ลูกจ้างย่อมจะได้รับสิทธิตามกฎหมายแรงงานโดยเท่าเทียมกัน ได้รับความคุ้มครองโดยเสมอภาคกัน ภายใต้กฎหมายเดียวกัน การที่กฎหมายแรงงานมีความแตกต่างกันในการจำกัดสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างบางประการนั้นหรือให้สิทธิประโยชน์บางประการที่แตกต่างย่อมกระทำได้ภายใต้เงื่อนไขและสภาพของการทำงานที่มีความแตกต่างกันทั้งนี้ก็เพื่อความเหมาะสมและเป็นธรรม แก่แรงงานเหล่านั้น

ดังนั้นแรงงานในสถานประกอบการธุรกิจขนาดย่อม โครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ ที่พึงจะได้รับตามกฎหมายแรงงานในเรื่อง ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลาการทำงาน ระยะเวลาการทำงาน ชั่วโมงการทำงาน รวมถึงสิทธิในการได้รับเงินค่าทดแทนจากกรณีบาดเจ็บจากการทำงานตามกฎหมายเงินทดแทน และ สิทธิประโยชน์ตามกฎหมายประกันสังคมในเรื่องสวัสดิการต่างๆของ แรงงานในสถานประกอบการ ย่อมอาจได้รับความคุ้มครองที่แตกต่างได้เช่นกัน

โดยพิจารณาได้จากกฎหมายส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่รัฐบาลได้ประกาศใช้เป็นกฎหมายในการส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเป็นกรณีการจำกัดสิทธิเสรีภาพของบุคคล¹ เช่นกันแต่โดยอาศัยบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญ เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและเหมาะสม ดังนั้นหลักการและแนวคิดตามกฎหมายรัฐธรรมนูญ จึงเป็นไปตามหลักความเสมอภาค โดยไม่เป็นการขัดต่อรัฐธรรมนูญ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความมั่นคงในทางรายได้ ,สวัสดิการ กับแรงงาน และ ครอบครัวผู้ใช้แรงงาน โดยให้ได้รับความคุ้มครองที่แตกต่างไปจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานดังเช่นในงานประเภทอื่นที่กฎหมายให้การยกเว้น

¹ พระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พ.ศ. 2543 (บทนำ)

บทที่ 3

มาตรการทางกฎหมายในการให้ความคุ้มครองแรงงานในสถานประกอบการ ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ศึกษากรณีโครงการหนึ่งหมู่บ้านหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) ของประเทศญี่ปุ่นเปรียบเทียบกับของประเทศไทย

บทนี้จะได้ศึกษาถึงกฎหมายที่เกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองแรงงาน, ปัญหาของกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวกับโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์และศึกษาถึงมาตรการทางกฎหมายในการให้ความคุ้มครองแรงงานในสถานประกอบการธุรกิจขนาดย่อมโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ของประเทศไทย โดยศึกษาเปรียบเทียบกับกฎหมายแรงงานของประเทศญี่ปุ่น และกฎหมายพิเศษที่เป็นมาตรการทางกฎหมายในการให้การคุ้มครองแรงงานในโครงการหนึ่งหมู่บ้านหนึ่งผลิตภัณฑ์ โดยพิจารณาได้ดังนี้

1. มาตรการทางกฎหมายในการให้ความคุ้มครองแรงงานในสถานประกอบการ ธุรกิจขนาดย่อม ศึกษากรณี โครงการหนึ่งหมู่บ้านหนึ่งผลิตภัณฑ์(OTOP) ของประเทศญี่ปุ่น

ในการศึกษามาตรการทางกฎหมายในการให้ความคุ้มครองแรงงานในสถานประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โดยการศึกษาก็จะศึกษาถึงมาตรการทางกฎหมายของประเทศญี่ปุ่นในการให้ความคุ้มครองแรงงาน ทั้งในส่วนของกฎหมายแรงงานและกฎหมายพิเศษ

1.1 กฎหมายแรงงานประเทศญี่ปุ่น (Labour Standards Laws of Japan)

ประเทศญี่ปุ่นเป็นหนึ่งในสมาชิกของ องค์การแรงงานระหว่างประเทศหรือ International Labour Organization : ILO ที่มีมาตรฐานแรงงานอยู่ในระดับที่ให้ความคุ้มครองแรงงานได้ในทุกประเภท ซึ่งโดยพื้นฐานของกฎหมายแรงงานญี่ปุ่นมีความเข้มแข็งและมีมาตรการการบังคับใช้กฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะเดียวกันกฎหมายที่เกี่ยวกับแรงงานครอบคลุมเรื่องแรงงานทั้งหมด โดยให้ความสำคัญในระดับแรงงานท้องถิ่น เพื่อเป็นการพัฒนาประเทศ

ตามหลักกฎหมายแรงงานของประเทศญี่ปุ่น (Labour Standard Laws of Japan) ถือหลักการที่ว่า เมื่อมีการจ้างงานเกิดขึ้น โดยมีนายจ้างและมีลูกจ้างมีการจ่ายค่าจ้าง ไม่ว่าจะธุรกิจขนาดใหญ่หรือธุรกิจขนาดกลาง/ย่อมหรืองานประเภทใดก็ตาม ต้องอยู่ภายใต้กฎหมายแรงงานทั้งหมดรวมถึงแรงงานในโครงการหนึ่งหมู่บ้านหนึ่งผลิตภัณฑ์ด้วย แต่หากธุรกิจหรืองานประเภทใดจะให้มีการบัญญัติยกเว้นไว้ก็จะมีการออกกฎหมายพิเศษเพื่อให้ธุรกิจบางประเภทมีการใช้กฎหมายแรงงานที่แตกต่าง บางกรณียกเว้นจากกฎหมายแรงงาน หรือบางกรณีเป็นธุรกิจที่มีกฎหมายเป็นการเฉพาะในกิจการ เช่น กิจการประมง กิจการเหมืองแร่¹

กฎหมายมาตรฐานแรงงานของญี่ปุ่น (Labour Standards Laws of Japan) จุดประสงค์ของกฎหมาย เพื่อให้ความคุ้มครองแรงงานโดยได้รับความคุ้มครองโดยเท่าเทียมซึ่งมีหลักเกณฑ์โดยสรุปได้ดังต่อไปนี้²

(1) หลักการปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน

เป็นหลักการทั่วไปเกี่ยวกับการปฏิบัติต่อแรงงานถูกกำหนดให้ปฏิบัติอย่างเสมอภาค ในด้านของเงื่อนไขการใช้แรงงาน เช่นค่าจ้าง เวลาทำงาน ฯ ผู้ว่าจ้างจะถือเอาสัญชาติ ศาสนา หรือฐานะทางสังคมของผู้ใช้แรงงานมาเป็นเหตุในการเลือกปฏิบัติไม่ได้ รวมถึงกฎหมายว่าด้วยความเสมอภาคการทำงานของชายหรือหญิง

(2) หลักในเรื่องค่าจ้างแรงงาน

กฎหมายแรงงานไม่มีระบุข้อกำหนดพิเศษเกี่ยวกับการกำหนดค่าจ้างแรงงาน หากแต่มีกฎเกี่ยวกับความเสมอภาคระหว่างชายหญิงซึ่งต้องมีงานค่าแรงโดยเท่าเทียมกัน โดยระบุว่า ห้ามใช้เหตุผลความเป็นสตรี เพื่อนำมาเป็นการเลือกปฏิบัติในเรื่อง

¹ Katsumi Yakabe; *Labour Relations in Japan*. Tokyo : 1977 , p. 1.

² โคอิชิโร ยามาอุจิ. "แรงงานในญี่ปุ่นการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเศรษฐกิจและความสัมพันธ์ระหว่างผู้ว่าจ้างและผู้ใช้แรงงาน มองจากกฎหมายแรงงาน" โดย สุภัสสร์ สงวนดีกุล . เอกสารสัมมนาระหว่างประเทศ . กรุงเทพฯ : หน้า 87-89.

ค่าจ้างให้ต่างกับของบวช สำหรับเรื่องค่าจ้างแรงงานต้องเป็นไปตามกฎหมายกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำซึ่งมีผลใช้บังคับกับผู้ใช้แรงงานทั้งหมด ในแต่ละจังหวัด

(3) หลักการของเวลาทำงาน

เดิมเวลาในการทำงานของแรงงานอยู่ที่ 8 ชั่วโมงต่อวัน และ 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ต่อมาได้มีการแก้ไขโดยนำระบบการทำงานสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง ปัจจุบันเวลาทำงานตามกฎหมาย วันละ 8 ชั่วโมงสัปดาห์ละ 46 ชั่วโมง

(4) หลักการกำหนดวันหยุดในสัปดาห์

มีการกำหนดวันหยุดสัปดาห์ละ 1 วัน แต่อาจไม่จำเป็นต้องหยุดทุกสัปดาห์ แต่กำหนดให้มีวันหยุด 4 วันในรอบ 4 สัปดาห์กฎหมายไม่ได้กำหนดให้เป็นวันใด ซึ่งส่วนมากจะเป็นวันอาทิตย์

(5) หลักวันหยุดที่ได้รับค่าจ้างในแต่ละปี

มีการแก้ไขกฎหมายแรงงานในเรื่องค่าจ้างในวันหยุด โดยกำหนดว่า จะต้องทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของวันที่แรงงานทำงานอยู่ภายใต้ผู้ว่าจ้างรายเดียวกัน ตลอดหนึ่งปีสามารถหยุดโดยได้รับค่าจ้างเป็นเวลา 10 วันในปีที่ 2 ของการทำงาน

(6) หลักในเรื่อง การเลิกจ้าง

ผู้ว่าจ้างประสงค์จะเลิกจ้างต้องแจ้งกับผู้ใช้แรงงานทราบล่วงหน้าอย่างน้อย 30 วันหรือค่าชดเชยในอัตราเท่ากับค่าจ้างจำนวน 1 เดือนแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าก็ได้ การเลิกจ้างโดยทันทีและไม่จ่ายค่าชดเชย จะกระทำได้เฉพาะในกรณีที่ไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้เนื่องจากภัยธรรมชาติหรือด้วยเหตุอื่นซึ่งหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยต้องผ่านการพิจารณาจากหน่วยงานที่กำกับดูแลถึงเหตุจำเป็น และเหตุแห่งการเลิกจ้างไม่มีกำหนดกฎเกณฑ์ทั่วไปในกฎหมาย

(7) หลักการในเรื่องระเบียบการทำงาน

กฎหมายแรงงานได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของผู้ว่าจ้างจะต้องทำระเบียบการทำงาน ในกรณีเป็นสถานที่ทำงานซึ่งมีพนักงานมากกว่า 10 คน ขึ้นไปในการจัดทำระเบียบการทำงานดังกล่าว ผู้ว่าจ้างจะต้องรับฟังความเห็นของตัวแทนของฝ่ายผู้ใช้งานและเนื้อหาของระเบียบการทำงานซึ่งจัดทำขึ้น จะต้องแจ้งให้ผู้ใช้งานทราบและต้อง

ให้เกิดความเข้าใจ และระเบียบการทำงานที่จัดทำแล้วต้องส่งให้หน่วยงานดูแลกำกับหลักเกณฑ์แรงงานทราบ

(8) หลักการตรวจแรงงาน

ในการให้ความคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายแรงงานญี่ปุ่น การตรวจแรงงานมีบัญญัติไว้เฉพาะในหมวด 11 โดยมีพนักงานตรวจแรงงานเป็นผู้มีอำนาจหน้าที่โดยมีสาระสำคัญดังนี้

1) องค์การการตรวจแรงงาน ในการบังคับให้เป็นไปตามกฎหมายโดยมีสำนักงานจัดการมาตรฐานแรงงานโดยกระทรวงแรงงาน, สำนักงานมาตรฐานแรงงานอำเภอจัดตั้งขึ้นในแต่ละอำเภอ¹

2) การสืบสวนโดยที่ประชุมสืบสวนมาตรฐานแรงงาน ในการสืบสวนเกี่ยวกับการบังคับใช้และการปรับปรุงกฎหมายนี้ ที่ประชุมสืบสวนมาตรฐานแรงงานกลาง โดยมีอำนาจหน้าที่สืบสวนเกี่ยวกับการบังคับใช้และการปรับปรุงเกี่ยวกับกฎหมายประกันการจ่ายค่าจ้าง กฎหมายสุขภาพและความปลอดภัยในงานอุตสาหกรรม กฎหมายเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน²

3) ตามกฎหมายแรงงานได้กำหนดว่า หากนายจ้างทำให้ลูกจ้างออกหรือกระทำประการใดให้ลูกจ้างได้รับความเสียหายเนื่องจากการที่ลูกจ้างได้รายงานเกี่ยวกับการกระทำที่ฝ่าฝืนกฎหมายหรือคำสั่งต้องระวางโทษจำคุกและมีโทษปรับ³

1.2 กฎหมายพิเศษในการให้ความคุ้มครองแรงงานในสถานประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม กรณี โครงการหนึ่งหมู่บ้านหนึ่งผลิตภัณฑ์

เมื่อได้ศึกษาถึงหลักกฎหมายแรงงานของประเทศญี่ปุ่น (Labour Standards Laws of Japan) มาแล้ว ซึ่งถือเป็นมาตรการทางกฎหมายในการให้ความคุ้มครองแรง

¹ Labour Standards Law of Japan 1995, Article 97

² Ibid., Article 98

³ Ibid., Article 120

งานในสถานประกอบการ ทุกประเภท แต่โดยที่กฎหมายแรงงานมีลักษณะเป็นการ เฉพาะที่แตกต่างจากกฎหมายอื่น และเป็นกฎหมายที่มีความเคร่งครัดใช้บังคับกับธุรกิจ หรือกิจการทุกประเภท แต่เมื่อพิจารณาการจ้างงานหรือ กิจการบางอย่าง เช่น ธุรกิจ ขนาดย่อมประเภทอุตสาหกรรมท้องถิ่น, อุตสาหกรรมพื้นบ้านรวมถึง โครงการหนึ่งหมู่บ้านหนึ่งผลิตภัณฑ์ ซึ่งประเทศญี่ปุ่นถือว่า มีการพัฒนาของธุรกิจขนาดย่อมอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เพราะมีกฎหมายพิเศษที่ยกเว้นกฎหมายแรงงาน โดยมีกฎหมายที่สำคัญ ที่เป็นกฎหมายในการให้ความคุ้มครองแรงงานในสถานประกอบการโครงการหนึ่งหมู่บ้านหนึ่งผลิตภัณฑ์ ที่ควรศึกษาเพื่อเป็นแนวทางต่อไป เช่น กฎหมายเกี่ยวกับการ พัฒนาการจ้างงานในท้องถิ่น (Law Concerning the Promotion of Local Employment Development: etc.) กฎหมายเกี่ยวกับอุตสาหกรรมในครัวเรือน (Industrial Home work Law) กฎหมายเกี่ยวกับความมั่นคงในการจ้างงานผู้สูงอายุ (Law concerning Stabilization of Employment of Older Persons) กฎหมายส่งเสริม การปรับปรุงการจ้างงานในธุรกิจขนาดย่อม (Law Promoting the improvement of employment management)

กฎหมายพิเศษทั้ง 4 ฉบับนี้ เป็นกฎหมายที่ให้ความคุ้มครองแรงงานในสถาน ประกอบการเป็นพิเศษ แตกต่างไปจากกฎหมายแรงงานโดยทั่วไปและในขณะเดียวกัน กฎหมายเหล่านี้ก็เป็นกฎหมายที่ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาธุรกิจขนาดกลางและ ขนาดย่อม โดยเฉพาะธุรกิจใน โครงการหนึ่งหมู่บ้านหนึ่งผลิตภัณฑ์ ซึ่งถือเป็นมาตรการ ทางกฎหมายที่สำคัญ โดยจะได้ศึกษาต่อไป

1.2.1 กฎหมายเกี่ยวกับการยกฐานะการพัฒนาราชการจ้างงานในท้องถิ่น หรือ Law Concerning the Promotion of Local Employment Development: etc, (Law no.23 of Mar.31, 1987 / Law no.36 of June 28,1989)

วัตถุประสงค์ของกฎหมายมีดังนี้

- 1) เพื่อต้องการให้ความคุ้มครองแรงงานต่างจากกฎหมายแรงงาน
- 2) เพื่อใช้กฎหมายในการสนับสนุนการพัฒนา การจ้างงานในชนบท หรือ การจ้างงานในท้องถิ่น

- 3) เพื่อให้ผู้ใช้แรงงานในท้องถิ่นได้รับความคุ้มครองในทางกฎหมายที่แตกต่างไปจากกฎหมายแรงงานที่ใช้อยู่

สาระสำคัญของกฎหมายดังต่อไปนี้

1) กำหนดเขตพื้นที่เป้าหมายการจ้างงาน¹ พื้นที่ที่มีผู้อาศัยอยู่และมีโอกาสในการจ้างงานภาคอุตสาหกรรมประเภทอื่นต่ำกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนผู้ว่างงาน

2) กำหนดเขตพื้นที่เฉพาะ² หมายถึง พื้นที่เฉพาะที่มีความต้องการการพัฒนาเป็นอย่างสูงโดยเป็นพื้นที่ที่มีสภาพเศรษฐกิจตกต่ำ เป็นพื้นที่ ที่ต้องให้ความสำคัญเป็นกรณีพิเศษเพื่อดำเนินการพัฒนาเป็นการเร่งด่วน หรือ เป็นพื้นที่ที่มีความเสี่ยงสูงต่อการพัฒนาหรือให้การสนับสนุนอุตสาหกรรมขนาดใหญ่

3) พื้นที่ที่ต้องการปรับปรุง เป็นการเน้นพื้นที่ที่ต้องการการปรับปรุงในเรื่องของสภาพการจ้างเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นอยู่ของแต่ละพื้นที่ ที่มีความแตกต่างในความเป็นอยู่

4) กฎหมายกำหนดลักษณะของ"ผู้ว่าจ้าง"ในเขตพื้นที่เฉพาะ ผู้ที่จะเป็นลูกจ้างและจะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายนี้ต้องเป็น ลูกจ้างที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่ที่กำหนดหรือในเขตพื้นที่เป้าหมาย โดยจะได้รับความคุ้มครองทั้งในส่วนของลูกจ้างและนายจ้าง

5) การกำหนดเขตพื้นที่ต้องดำเนินการโดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน และต้องเป็นไปตามหลักการของกฎหมายเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อ อุตสาหกรรมขนาดย่อมอย่างแท้จริง

6) เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ทั้งฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายนายจ้าง ให้อำนาจรัฐมนตรีกระทรวงแรงงานเป็นผู้พิจารณาการใช้กฎหมายแรงงาน ที่มีการใช้กฎหมายที่แตกต่างทั้งนี้เพื่อให้เป็นการสนับสนุนในการยกระดับการจ้างงานใน

¹ Law Concerning the Promotion of Local Employment Development: Article 2

² Ibid., Article 2 (3)

ประเภทโครงการการจ้างงานในอุตสาหกรรมท้องถิ่น แต่การใช้กฎหมายบางส่วน ต้องสอดคล้องกับกฎหมายแรงงานที่ใช้อยู่ด้วย

แนวความคิดของกฎหมายการยกฐานะการพัฒนาการจ้างงานในท้องถิ่น ต้องมีความสอดคล้องกับความเป็นไปในท้องถิ่นนั้นโดยมีเป้าหมายดังต่อไปนี้¹

1. ต้องคำนึงถึงอัตราแรงงานที่มีอยู่ในท้องถิ่น
2. ต้องกำหนดแนวทางการพัฒนาชนบทในเขตนั้นอย่างชัดเจน
3. ต้องคำนึงถึงการให้ความคุ้มครองและการยกฐานะของลูกจ้าง

ในการดำเนินงานตามโครงการการจ้างงานตามกฎหมายนี้ต้องให้ความสำคัญกับลักษณะของอาชีพในท้องถิ่นเพื่อเป็นการสนับสนุนทั้งในด้านแรงงานและที่สำคัญเป็นการสนับสนุนในทางเศรษฐกิจให้เกิดแก่ชุมชน และให้ความสำคัญในเรื่องความถนัดในการทำงานของท้องถิ่น²

มาตรการสำหรับการจ้างงานในท้องถิ่นเน้นในสภาพพื้นที่ ที่มีความเกี่ยวข้องกับสภาพเศรษฐกิจในการพัฒนาท้องถิ่น และสร้างมาตรการในการให้ความคุ้มครองทั้งในเรื่องของค่าจ้าง สวัสดิการซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อแรงงานในท้องถิ่นเป็นการสร้างระบบความเชื่อมโยงของแรงงาน โดยรัฐบาลต้องให้ความช่วยเหลือและต้องสอดคล้องกับกฎหมายการประกันการจ้างงาน

กฎหมายเกี่ยวกับการยกฐานะการพัฒนาการจ้างงานในท้องถิ่นหมายถึง การใช้มาตรการทางโครงสร้างในการสร้างงานในท้องถิ่น โดยให้ความสำคัญกับแรงงาน ซึ่งมีการกำหนดเขตพื้นที่ที่มีโอกาสการจ้างงานเป็นส่วนน้อย โดยเปรียบเทียบกับจำนวนประชากรในท้องถิ่นนั้น พื้นที่การพัฒนาการจ้าง เน้นที่ผู้ใช้แรงงานอาศัยอยู่เป็นหลักโดยเป็นพื้นที่ ที่มีการจ้างงานในระบบปกติในระดับที่ต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนผู้สมัครในแต่ละเขตพื้นที่ ซึ่งในการกำหนดอย่างไรตามกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจของรัฐ

¹ Law Concerning the Promotion of Local Employment Development: Ibid., Article 6-7

² Ibid., Article 8-9

มนตรีแรงงาน หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือการกำหนดพื้นที่ สำหรับเขตการพัฒนาการจ้างงานในแบบของพื้นที่เฉพาะ โดยเน้นในเขตที่เป็นพื้นที่เศรษฐกิจตกต่ำ

กฎหมายฉบับนี้ต้องการแยกลูกจ้างในธุรกิจขนาดย่อมบางประเภทออกจากลูกจ้างประเภทอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ ทั้งนี้เพื่อให้ลูกจ้างในงานอุตสาหกรรมขนาดย่อม หรือโครงการขนาดเล็กประเภทงานหัตถกรรม งานฝีมือท้องถิ่นได้รับความคุ้มครองในสภาพที่เหมาะสมกับสภาพความเป็นจริง อันเป็นการช่วยเหลือกับผู้ว่างงานในท้องถิ่น โดยวางแผนทาง เป็นการมุ่งเน้นและพัฒนาแรงงานในท้องถิ่น เป็นการแก้ไขปัญหาการว่างงาน แก้ไขปัญหาการย้ายถิ่นฐานของแรงงานที่จะมีขึ้น เป็นการสนับสนุนให้เกิดการจ้างงานกับประชากรในท้องถิ่น อันถือเป็นมาตรการทางกฎหมายพิเศษในการให้คุ้มครองและความช่วยเหลือแรงงานและนายจ้างในการจ้างงานซึ่งกฎหมายฉบับดังกล่าวเป็นการสร้างความมั่นคงให้กับแรงงานในชนบทและเป็นการสนับสนุนธุรกิจขนาดย่อมหลายโครงการเช่น โครงการหนึ่งหมู่บ้านหนึ่งผลิตภัณฑ์ โดยไม่ให้กฎหมายแรงงานที่ใช้เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนา ในการให้ความคุ้มครองแรงงานและพัฒนางานในโครงการหนึ่งหมู่บ้านหนึ่งผลิตภัณฑ์

1.2.2 กฎหมายเกี่ยวกับอุตสาหกรรมในครัวเรือน (Industrial Home work Law) Law no 60 of May 16, 1970

กฎหมายฉบับนี้เป็นกฎหมายเพื่อรองรับในเรื่องของการรับงานไปทำที่บ้าน (Home worker) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้แรงงานหรือลูกจ้างประเภทรับไปทำที่บ้านได้รับความคุ้มครองอย่างเป็นระบบ โดยมีระบุไว้ในกฎหมาย เช่น ¹

- กำหนดการมอบหมายงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน
- กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำการรับงานไปทำที่บ้าน
- กำหนดสุขภาพและสวัสดิการในการรับงานไปทำที่บ้าน
- และมีมาตรการในการวางบทกำหนดโทษสำหรับการฝ่าฝืน

¹ Industrial Home work Law , contents Chapter 1-5

อันเป็นการสนับสนุนให้เกิดการจ้างงานในท้องถิ่นและ ในทางหนึ่งเป็นการสนับสนุนงานในอุตสาหกรรมขนาดย่อม, ประเภทอุตสาหกรรมพื้นบ้าน ก่อให้เกิดการลงทุนของคนในท้องถิ่น โดยกำหนดวัตถุประสงค์ไว้ดังนี้

1). เพื่อปรับปรุงสภาพการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ กำหนดมาตรฐานความปลอดภัยในการรับงานไปทำที่บ้าน หรือเรื่องจำเป็นอย่างอื่นในการรับงานไปทำที่บ้านเพื่อให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านเกิดความมั่นคงในการทำงาน

2). กำหนดมาตรฐานสภาพการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านโดยกำหนดเป็นมาตรฐานขั้นต่ำสุดทั้งในส่วนของนายจ้างและลูกจ้าง

กฎหมายกำหนดค่านิยามของคำว่า ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ผู้ช่วยผู้รับงานไปทำที่บ้าน งานที่รับไปทำที่บ้าน สัญญาจ้างไปทำที่บ้าน นอกจากนี้ในเรื่องสำคัญคือการกำหนดค่าตอบแทน(ค่าจ้าง) และในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของการรับงานไปทำที่บ้าน เงื่อนไขการทำงานและผลประโยชน์ที่ลูกจ้างจะได้รับ มีการกำหนดวิธีการควบคุมให้มีลักษณะที่เป็นการให้ความช่วยเหลือแรงงานประเภทรับงานไปทำที่บ้าน กำหนดเวลาการทำงาน การเลิกจ้าง ความปลอดภัยและสุขภาพ รวมถึงการ จดทะเบียนและรายงาน การตรวจสอบแรงงานการรับงานไปทำที่บ้าน

“การมอบงานไปทำที่บ้าน”¹ หมายถึง นายจ้างเป็นธุระจัดการในการหาวัตถุดิบโดยได้มอบให้ผู้รับงานนำไปทำยังสถานที่อันมิใช่สถานที่ของนายจ้าง

“ผู้ให้แรงงานหรือลูกจ้างในการรับงานไปทำที่บ้าน” ผู้ที่นำวัตถุดิบไปทำให้เกิดสินค้าเป็นรูปร่างด้วยตนเองโดยไม่เกี่ยวข้องกับอย่างอื่นเช่นเครื่องจักรในการ อุตสาหกรรม

“ผู้ว่าจ้างหรือนายจ้างในการรับงานไปทำที่บ้าน” ผู้ที่ให้งานกับลูกจ้างไปทำที่บ้านโดยเป็นผู้จัดหาวัตถุดิบในการผลิตสินค้าให้

¹ Industrial Home work Law ,Ibid. , Article 1 (2)

“ผู้ช่วยผู้รับงานไปทำที่บ้าน” อาจเป็นญาติ พี่น้อง ของผู้ใช้แรงงานที่รับงานไปทำที่บ้านโดยเป็นผู้มีส่วนร่วมในการทำให้เกิดสินค้า

“ค่าจ้าง(ในการรับงานไปทำที่บ้าน)” มีได้สองวิธีกล่าวคือ

-ค่าจ้างหรือค่าตอบแทน จ่ายให้กับผู้ใช้แรงงานเมื่อผู้ใช้แรงงานในการรับงานไปทำที่บ้านได้ส่งมอบสินค้าให้กับผู้ว่าจ้างหรือนายจ้างแล้ว โดยมีการกำหนดอัตราค่าจ้างไว้อย่างชัดเจน

-ค่าจ้างโดยคำนวณที่ ผลต่างของราคา หมายถึง ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับค่าจ้างจากผู้ว่าจ้างเมื่อนำเงินค่าวัตถุดิบภรณ์ที่ผู้ใช้แรงงานได้ออกเงินซื้อไปก่อนเหลือจำนวนเท่าไรเป็นไปตามข้อตกลง แต่ต้องไม่ต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดไว้

สาระสำคัญของกฎหมายเกี่ยวกับอุตสาหกรรมในครัวเรือน (Industrial Home work Law)

1.)ในเรื่องกำหนดการจ่ายเงินค่าจ้าง ควรดำเนินการภายใน 1 เดือนหลังจากเริ่มต้นการผลิตสินค้า หรือควรจ่ายภายในวันที่ ทั้งสองฝ่ายกำหนดไว้ หรือวันที่มีการรับส่งสินค้าระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง นายจ้างควรกำหนดวันจ่ายเงินและวันรับของไว้ให้เป็นที่น่าพอใจแก่ฝ่ายลูกจ้าง และในการกำหนดการจ่ายค่าจ้างต้องยึดถือตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเพื่อความสะดวกต่อการตรวจสอบ

2.)ในการตรวจสอบผู้ตรวจการเห็นว่า หากการปฏิบัติไม่เป็นการสะดวกหรือไม่เป็นธรรมแก่ฝ่ายใดอาจกำหนดให้มีการหารือกันได้ และเมื่อจะมีการเปลี่ยนแปลงต้องมีการประกาศให้แก่ประชาชนทราบถึงข้อตกลงแห่งการเปลี่ยนแปลงทั้งนี้ ในการเปลี่ยนแปลงอัตราค่าจ้างต้องเปิดโอกาสให้มีการคัดค้านภายใน 15 วันนับจากวันที่ประกาศ เมื่อผู้ตรวจการได้รับการคัดค้านต้องมีการพิจารณาข้อคัดค้านนั้น

3.)จำนวนค่าแรงงานขั้นต่ำควรกำหนดในแบบคงที่ในเขตพื้นที่ที่ต่างกันโดยผู้จ้างควรจ่ายให้แก่ลูกจ้างในอัตราที่ไม่ต่ำกว่าอัตราที่มีการกำหนดไว้ เจ้าหน้าที่ต้องมีการตรวจสอบในเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำ เมื่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานโดยความเห็นชอบของผู้เชี่ยวชาญในด้านแรงงานเห็นว่า ค่าจ้างขั้นต่ำไม่เหมาะสมอาจพิจารณาในการ

ปรับปรุงได้ตามความเหมาะสม แต่ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามการหารือจากทั้งฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้างเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ทั้งสองฝ่ายมากที่สุด

4.) ในเรื่องของสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน กฎหมายกำหนดให้ ผู้ว่าจ้างที่เป็นผู้นำวัตถุไปมอบให้แก่ลูกจ้างต้องดำเนินการตรวจสอบวัตถุที่นำส่ง ได้มาตรฐานหรือมีอันตรายแก่ลูกจ้างหรือไม่ และส่วนของผู้รับงานไปทำที่บ้านและผู้ช่วย ก็ต้องคำนึงถึงความปลอดภัยด้วยเช่นเดียวกัน

5.) มาตรการในการดูแลการรับงานไปทำที่บ้าน ผู้รับงาน(ลูกจ้าง) ผู้จ้างงาน (นายจ้าง) ต้องยอมรับมาตรฐานที่รัฐประกาศใช้ และที่สำคัญผู้จ้างงาน(นายจ้าง) ต้องเก็บข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานทั้งนี้ต้องดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย ซึ่งในกฎหมาย นี้ได้มีบทกำหนดโทษเพื่อเป็นมาตรการให้ต้องดำเนินการตามกฎหมาย โดยหากมีการ ผิดฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามมีโทษจำคุกขั้นสูงถึง 6 เดือนและโทษปรับด้วย¹

1.2.3 กฎหมายเกี่ยวกับความมั่นคงในการจ้างงานผู้สูงอายุ (Law concerning Stabilization of Employment of Older Persons)

กฎหมายนี้เป็นมาตรการทางกฎหมายพิเศษประเภทหนึ่งที่ทำให้การคุ้มครอง แรงงานในสถานประกอบการในทุกประเภทของการจ้างงานและรวมถึงในการให้ความ คุ้มครองแรงงานในโครงการหนึ่งหมู่บ้านหนึ่งผลิตภัณฑ์ โดยเน้นไปที่ผู้สูงอายุที่เกษียร จากการทำงาน มีวัตถุประสงค์ดังนี้²

1) เพื่อสร้างความมั่นคงในการจ้างงานและส่งเสริมสวัสดิการในการจ้างงาน ของ ผู้สูงอายุ ในทุกสถานประกอบการรวมถึงโครงการหนึ่งหมู่บ้านหนึ่งผลิตภัณฑ์

2) เพื่อเป็นการส่งเสริมการพัฒนาทางเศรษฐกิจ โดยการใช้มาตรการทาง กฎหมายในการให้ความคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุ

¹ Industrial Home work Law ,Ibid., Article 35-36

² Law concerning Stabilization of Employment of Older Persons , Article 1

3) เพื่อให้ผู้สูงอายุที่ยังสามารถทำงานได้ในฐานะที่เป็นประชาชนในท้องถิ่นที่มีความรู้ความสามารถและทักษะในงานบางประเภทได้มีโอกาสในการทำงานต่อไป

อีกทั้งเป็นการทำให้การจ้างงานของผู้สูงอายุมีจำนวนมากขึ้น ในการออกกฎหมายนี้เป็นการมุ่งเน้นไปที่แรงงานผู้สูงอายุในกิจการทุกประเภทรวมถึงโครงการหนึ่งหมู่บ้านหนึ่งผลิตภัณฑ์

สาระสำคัญของกฎหมายเกี่ยวกับความมั่นคงในการจ้างงานผู้สูงอายุ (Law concerning Stabilization of Employment of Older Persons)

1.) กำหนดนิยามคำว่า "ผู้สูงอายุ" หมายถึง บุคคลที่มีอายุมากกว่าเกณฑ์ทำงานหมายถึงอายุภายหลังเกษียรจากการทำงานแต่สามารถที่จะทำงานได้ เมื่อทำงานได้กฎหมายฉบับนี้ก็จะให้ความคุ้มครอง หรือเป็นผู้สูงอายุที่ว่างงาน โดยกระทรวงแรงงานจะทำหน้าที่ในการดูแลและให้ความคุ้มครอง

2.) กฎหมายได้กำหนดพื้นที่ในการให้ความคุ้มครองโดยเน้นพื้นที่ที่มีคนสูงอายุและมีปัญหาในเรื่องของการว่างงาน¹

3.) ในทางกฎหมายควรมีการให้ความสำคัญกับบุคคลผู้สูงอายุเพื่อที่จะให้โอกาสในการจ้างงาน เกี่ยวกับการทำงานในลักษณะที่เป็นความมั่นคงซึ่งต้องเป็นไปตามสภาพแห่งการทำงานเพื่อให้สอดคล้องกับอาชีพและความเหมาะสมของบุคคลเหล่านั้น

4.) นอกจากนี้ในส่วนของลูกจ้างผู้สูงอายุกฎหมายก็ยังได้กำหนดถึงหน้าที่ที่ต้องศึกษาและปรับปรุงการทำงานตามความสามารถและความเหมาะสมของตนเอง

5.) กำหนดภาระหน้าที่ ที่รัฐต้องมีต่อผู้สูงอายุโดยรัฐต้องให้ความช่วยเหลือและมีหน้าที่ดูแลพัฒนาการด้านการทำงานในทุกระดับของการทำงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิในระดับของผู้สูงอายุ ต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการจ้างงานผู้สูงอายุ

¹ Ibid., Article 2 (4)

1.2.4 กฎหมายส่งเสริมการปรับปรุงการจ้างงานในธุรกิจขนาดย่อม (Law Promoting the improvement of employment management 1991)

กฎหมายส่งเสริมการปรับปรุงการจ้างงานในธุรกิจขนาดย่อม ซึ่งเป็นกฎหมายพิเศษในการให้การส่งเสริมและสนับสนุนธุรกิจขนาดย่อมในด้านการจ้างงาน ซึ่งรวมถึงการให้ความคุ้มครองแรงงานในสถานประกอบการธุรกิจขนาดย่อม โครงการหนึ่งหมู่บ้านหนึ่งผลิตภัณฑ์ โดยกฎหมายฉบับดังกล่าวถูกเสนอต่อรัฐสภาเมื่อ ค.ศ.1991 ให้ใช้เฉพาะธุรกิจขนาดย่อมเพื่อเป็นการให้การสนับสนุนในธุรกิจขนาดย่อมทุกประเภท โดยได้จัดตั้งองค์กรเรียกว่า **สมาคมธุรกิจขนาดย่อม** โดยให้องค์กรดังกล่าววางมาตรการในการดำเนินงานในด้านแรงงานของธุรกิจขนาดย่อม ดังต่อไปนี้²

- 1).ในการวางนโยบายแผนการดำเนินงานในธุรกิจขนาดย่อม
- 2).กำหนดขอบเขตธุรกิจขนาดย่อมในแต่ละประเภท
- 3).ให้การสนับสนุน การจ้างงาน สำหรับสมาชิกขององค์กรธุรกิจขนาดย่อมทั้งหลาย โดยการจัดการ ให้คำแนะนำ ให้ข้อเสนอแนะ และข้อมูลในการดำเนินธุรกิจขนาดย่อมต่อสมาชิก
- 4).จัดการหาสิ่งอำนวยความสะดวกทางด้านสวัสดิการ
- 5).จัดการจัดหาบุคลากรเข้าทำงานร่วมกันโดยการฝึกอบรม
- 6).สนับสนุนการปรับปรุงด้านสวัสดิภาพของผู้ใช้แรงงานในธุรกิจขนาดย่อม

กฎหมายส่งเสริมการปรับปรุงการจ้างงานในธุรกิจขนาดย่อม เป็นกฎหมายที่สนับสนุนนโยบายที่มีต่อธุรกิจขนาดย่อมซึ่งถูกปรับปรุงขึ้นอย่างต่อเนื่องโดยกฎหมายมีบทบาทสำคัญในด้านแรงงานและด้านเศรษฐกิจในด้านแรงงานจะได้รับความคุ้มครองเป็นพิเศษและจะเป็นแหล่งสร้างงาน สร้างโอกาสทางรายได้ ไปสู่คนจำนวนมาก และ ในด้านเศรษฐกิจของประเทศที่กำลังพัฒนา กฎหมายฉบับนี้จะเป็นส่วน

² Labour Administration Labour Law and Samall and Medium Enterprises ,1991,p.5.

ที่มีความสำคัญกับธุรกิจขนาดย่อมที่ยังไม่ได้รับความคุ้มครองและผลประโยชน์อย่างเต็มที่จากระบบแรงจูงใจจากรัฐ

สรุป มาตรการทางกฎหมายพิเศษในการให้ความคุ้มครองแรงงานในสถานประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม กรณีโครงการหนึ่งหมู่บ้านหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) ของประเทศไทยนั้น จากการศึกษาค้นคว้า มาตรการทางกฎหมายพิเศษที่ออกมาบังคับใช้จะเป็นส่วนสนับสนุน โครงการธุรกิจขนาดย่อมของญี่ปุ่น ซึ่งมีรูปแบบเป็นการเฉพาะในกิจการแต่ละประเภท และให้ความสำคัญกับแรงงานที่แตกต่างกันโดยมีกฎหมายที่สำคัญ คือ กฎหมายเกี่ยวกับการยกฐานะการพัฒนาการจ้างงานในท้องถิ่น กฎหมายอุตสาหกรรมในครัวเรือน กฎหมายเกี่ยวกับความมั่นคงในการจ้างงานผู้สูงอายุ และกฎหมายส่งเสริมการจ้างงานในธุรกิจขนาดย่อม ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความคล่องตัวต่อการดำเนินกิจการในแต่ละประเภทนั้นๆ และเป็นการให้ความคุ้มครองกับลูกจ้างและนายจ้าง ในแต่ละประเภทของกิจการเป็นกรณีพิเศษ

โครงการหนึ่งหมู่บ้านหนึ่งผลิตภัณฑ์ (One Village One Product) ซึ่งจัดเป็นธุรกิจขนาดกลาง-ย่อม ชนิดหนึ่งของประเทศไทยนั้น ผู้ใช้แรงงานในกิจการดังกล่าวจึงมีความแตกต่างจากแรงงานโดยทั่วไป เป็นแรงงานที่จัดอยู่ในประเภทแรงงานที่มีฝีมือ และเป็นแรงงานที่ใช้คนในท้องถิ่นนั้น การวางกฎเกณฑ์ในการดำเนินกิจการประเภทนี้เป็นไปตามกลไกของตลาด เพียงแต่รัฐให้การสนับสนุนในการประกันรายได้กับแรงงานดังกล่าว ปัญหาในเรื่องของการจ้างงาน การคำนวณค่าจ้าง มีกฎหมายเป็นการเฉพาะ รวมถึงสวัสดิการทั้งนี้เพื่อเป็นการสนับสนุน ให้เกิดประสิทธิภาพต่อกระบวนการผลิตสินค้า เพื่อใช้เป็นสินค้าการส่งออก อันเป็นการส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น การสร้างงานในชนบท แต่ในขณะเดียวกันก็อยู่ภายใต้กรอบของ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ

2. มาตรการทางกฎหมายในการให้ความคุ้มครองแรงงานในสถานประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) ของประเทศไทย

จากการที่ได้ศึกษาและทราบเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานของประเทศญี่ปุ่นและกฎหมายพิเศษ เกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองแรงงานมาแล้วต่อไปจะได้ศึกษาถึงกฎหมายแรงงานของประเทศไทยเกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองแรงงานต่อไป

2.1 กฎหมายแรงงานของประเทศไทย

2.1.1 กฎหมายคุ้มครองแรงงาน (Labour Protection Law)

ในส่วนของประเทศไทยเกี่ยวกับการออกกฎหมายแรงงาน โดยที่ประเทศไทยได้เข้าร่วมเป็นสมาชิกก่อตั้ง องค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ International Labour Organization: ILO เมื่อวันที่ 29 ตุลาคม 2465 โดยมีกระทรวงมหาดไทยมีหน้าที่รับผิดชอบปัญหาแรงงานและได้มีการประกาศใช้กฎหมายแรงงาน ครั้งแรกเมื่อวันที่ 7 พฤศจิกายน 2799 ต่อมาคณะปฏิวัติได้ยกเลิก พระราชบัญญัติฉบับนี้และให้ประกาศใช้ประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 19 แทน เพราะเห็นว่า ตามพระราชบัญญัติฉบับเดิมนั้นที่จะนำออกใช้เป็นการยุยงให้เกิดความระแวงระหว่างนายจ้างและ ลูกจ้าง จนถึงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ.2515 ได้มีประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ออกมายกเลิกประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 19 และอาศัยอำนาจตามประกาศ คณะปฏิวัติฉบับที่ 103 พ.ศ.2515 กระทรวงมหาดไทยจึงได้ประกาศใช้บังคับกฎหมายคุ้มครองแรงงานหลายฉบับ ฉบับที่สำคัญได้แก่

-ประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องคุ้มครองแรงงาน การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ การกำหนดการจ่ายค่าทดแทน ฉบับที่ 16 เมษายน 2515

-ประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องประเภทขนาดของกิจการและห้องถิ่น ที่ให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทนอีกหลายฉบับ รวมทั้ง

-ประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องอัตราและวิธีการเก็บเงินสมทบ การจ่ายเงินทดแทนของสำนักงานกองทุนเงินทดแทนและการอุทธรณ์ ฉบับที่ 11 มิถุนายน 2516 เป็นต้น

แม้จะถือว่าประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องคุ้มครองแรงงานเป็นกฎหมายแรงงานประเภทหนึ่ง แต่ก็ยังเป็นเพียงกฎหมายระดับรองซึ่งยังไม่มีบทกำหนดโทษในการฝ่าฝืนอย่างชัดเจนจึงทำให้ขาดความศักดิ์สิทธิ์ในการบังคับใช้กฎหมาย เป็นเหตุให้ นายจ้างมักหลบเลี่ยงไม่เกรงกลัวที่จะต้องปฏิบัติตาม อีกทั้งเนื้อหาในประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องคุ้มครองแรงงานยังขาดเนื้อหาสาระบางประการที่ไม่ครอบคลุมเพียงพอ กับสภาพของการจ้างงานและการทำงาน รวมถึง มาตรการในการให้คุ้มครองแรงงาน และความปลอดภัยในการทำงานที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน จึงเป็นผลทำให้กฎหมายดังกล่าวเกิดความล้าสมัยไม่สามารถให้ความคุ้มครองลูกจ้างได้อย่างที่ควรจะเป็นในมาตรฐานการให้ความคุ้มครองแรงงานตามแบบสากล¹

ด้วยเหตุผลในหลายประการรัฐบาลจึงได้ตรา กฎหมายคุ้มครองแรงงาน หรือเรียกว่า “พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541” ขึ้นเพื่อใช้บังคับแทนประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่อง การคุ้มครองแรงงานฉบับเดิม โดยมีกระทรวงแรงงานเป็นผู้ดูแลรับผิดชอบเกี่ยวกับแรงงานโดยตรง เพื่อให้สามารถเข้าใจและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบันได้ และได้มีการแก้ไขปรับปรุงเพิ่มเติมเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพในปัจจุบันโดยคำนึงถึงความเหมาะสมและเป็นธรรมแก่คู่สัญญาทั้งสองฝ่าย เป็นสำคัญ ปัจจุบันกฎหมายที่เกี่ยวกับการแรงงานประกอบไปด้วยกฎหมายสำคัญ 3 ฉบับคือ “พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541” “พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537” และ “พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533”

นอกจากนี้ยังมีพระราชกฤษฎีกา กฎกระทรวงและประกาศกระทรวงแรงงาน ที่กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในรายละเอียดเพื่อดำเนินการหรือปฏิบัติตามกฎหมายดังกล่าวอีกหลายฉบับ ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ใช้แรงงานหรือลูกจ้างได้รับความคุ้มครองโดยเสมอภาค ซึ่งเป็นกฎหมาย ที่ให้ความคุ้มครองลูกจ้างในสถานประกอบการในทุกธุรกิจ ไม่ว่าจะ เป็นธุรกิจขนาดใหญ่หรือขนาดกลางและขนาดย่อม โดยวางข้อกำหนดในเรื่อง ที่เกี่ยวข้อง

¹ธีระ ศรีธรรมรักษ์. “ประเด็นที่ควรพิจารณาในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน” เอกสารประกอบการสอนวิชากฎหมายแรงงาน. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, 2543. หน้า 1.

กับการทำงานของลูกจ้างทุกอย่าง เช่น การกำหนดเวลาการทำงาน การจ่ายค่าจ้าง การจ่ายค่าล่วงเวลาการทำงาน การจ่ายค่าชดเชยกรณีเลิกจ้างหรือกรณีพิเศษ การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ การกำหนดในเรื่องเงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

โดยมีลักษณะของกฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นกฎหมายพิเศษเนื้อสาระครอบคลุมในทุกเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของลูกจ้าง ซึ่งนายจ้างต้องปฏิบัติตามโดยเคร่งครัดหากฝ่าฝืนมีโทษตามกฎหมายถือเป็นมาตรการในการให้ความคุ้มครองแรงงาน

สาระสำคัญของกฎหมายคุ้มครองแรงงานในส่วนที่เกี่ยวกับมาตรการในการให้ความคุ้มครองมีดังนี้¹

(1) กำหนดเวลาทำงานปกติในทุกประเภทงานไม่เกิน 8 ชั่วโมง/วัน และไม่เกิน 48 ชั่วโมง/สัปดาห์ (เดิมกำหนดตามประเภทงาน) เว้นแต่งานที่อาจเป็นอันตรายไม่เกิน 7 ชั่วโมง/วัน และไม่เกิน 42 ชั่วโมง/สัปดาห์

(2) กำหนดให้มีการจัดวันหยุดประจำสัปดาห์ไม่น้อยกว่า 1 วัน/สัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี ไม่น้อยกว่า 13 วัน/ปี และวันหยุดพักผ่อนประจำปีไม่น้อยกว่า 6 วัน/ทำงานปี วันหยุดตามประเพณี ให้กำหนดจากวันหยุดราชการประจำปี วันหยุดทางศาสนาหรือ ขนบธรรมเนียม ประเพณีแห่งท้องถิ่น "ในกรณีลักษณะงานไม่อาจหยุดตามประเพณี ได้ให้ตกลงกันหยุดในวันอื่นชดเชยหรือจ่ายค่าทำงานในวันหยุดแทน"

(3) ให้สิทธิลา กิจ ลาเพื่อทำหมั้น และลาเพื่อฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ เพิ่มจากสิทธิ ลาป่วย ลาเพื่อคลอดบุตร และลาเพื่อรับราชการทหาร

(4) กำหนดพิกัดน้ำหนักชั้นสูงเพื่อให้ลูกจ้างยก แบก หาม เพื่อคุ้มครองทั้งลูกจ้างชาย หญิง และเด็ก และเป็นการสอดคล้องกับอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 127

(5) ขยายการคุ้มครองแรงงานหญิงโดยห้ามใช้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงาน ที่เป็นอันตรายต่อสภาวะการตั้งครรภ์ ห้ามเลิกจ้าง เพราะเหตุมีครรภ์

¹ "สรุปสาระสำคัญของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541" เอกสารกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. ข้อมูลสารสนเทศ <http://www.labor.go.th/>

(6) ขยายอายุขั้นต่ำของลูกจ้างเด็กจาก 13 ปี เป็น 15 ปี เพื่อให้สอดคล้องกับ แผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และอนุสัญญา ILO

(7) การจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี เป็นลูกจ้าง ต้องแจ้งต่อพนักงานตรวจแรงงาน ภายใน 15 วัน จัดทำบันทึกสภาพการจ้างกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมเก็บ ไว้ ณ สถานประกอบกิจการ และแจ้งการสิ้นสุดการจ้างต่อพนักงานตรวจแรงงานภายใน 7 วัน เพื่อให้ทราบความเคลื่อนไหวของเด็กซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการคุ้มครองดูแล แรงงาน เด็กผู้ด้อยโอกาส

(8) ให้ลูกจ้างเด็กมีเวลาพักไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง/วัน หลังจากทำงานมากแล้ว ไม่เกิน 4 ชั่วโมง และใน 4 ชั่วโมงนั้นให้มีเวลาพักตามที่นายจ้างกำหนดเพื่อให้เด็ก ได้มีโอกาสพักผ่อนเปลี่ยนอิริยาบถขณะที่กำหนดเวลาพักลูกจ้างทั่วไปไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง/วัน ซึ่งจะจัดเวลาพักครั้งเดียวหลังจากทำงานมาแล้วไม่เกิน 5 ชั่วโมงก็ได้ หรือ จัดเป็น ช่วง ๆ ก็ได้โดยรวมเวลาพักทุกช่วงแล้วต้องไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง เพื่อให้สอดคล้องกับ ทางปฏิบัติ

(9) ห้ามใช้ลูกจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีทำงานในเวลาวิกาลเว้นแต่ไม่ได้รับ อนุญาต จากอธิบดีห้ามทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุด และงานบางประเภทที่เป็น ผลร้ายเด็ก ขณะที่ลูกจ้างทั่วไปนายจ้างให้ทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดได้ ถ้า ลูกจ้าง ยินยอมโดยมีชั่วโมงทำงานไม่เกินกว่าที่กฎหมายกำหนด เว้นงานบางประเภทที่ นายจ้าง สั่งให้ลูกจ้างทำได้เท่าที่จำเป็น แต่ห้ามใช้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานใน วันหยุด ในงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง

(10) การคุ้มครองค่าตอบแทนในการทำงาน ได้กำหนดประเภทหนี้ที่นำมาหัก ค่าตอบแทนในการทำงานได้และกำหนดเงื่อนไขการจ่ายเงินช่วยเหลือการดำรงชีพ ของ ลูกจ้างไม่น้อยกว่า 50% ของค่าจ้างในกรณีนายจ้างหยุดกิจการชั่วคราว

(11) ปรับปรุงโครงสร้างคณะกรรมการค่าจ้างให้มีขอบข่ายที่กว้างขึ้นกว่าเดิม และปรับปรุงโครงสร้างอัตราค่าจ้างขั้นต่ำใหม่ โดยมีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 2 ระดับ คือ

- 1) อัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานซึ่งคณะกรรมการค่าจ้างกำหนดเพื่อใช้เป็นพื้นฐาน ในการกำหนดอัตราค่าจ้าง ขั้นต่ำ

2) อัตราค่าจ้างขั้นต่ำซึ่งคณะกรรมการค่าจ้างกำหนดให้ใช้เฉพาะกิจการประเภทใด ประเภทหนึ่งหรือทุกประเภท หรือในท้องที่ใดท้องที่หนึ่งก็ได้ ซึ่งมีอัตรา ไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน ถ้าไม่มีกำหนดอัตรา ค่าจ้างขั้นต่ำ ในท้องที่ใด ให้ถืออัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานเป็นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ของท้องที่นั้น

(12) กำหนดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการ ได้แก่ คณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน ซึ่งเป็นองค์กรระดับชาติเพื่อกำหนดนโยบายสวัสดิการระดับชาติ และให้มี คณะกรรมการสวัสดิการประจำสถานประกอบกิจการเพื่อร่วม ประชุมปรึกษาหารือกับนายจ้างเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการในสถาน ประกอบกิจการ และควบคุมดูแลการจัดสวัสดิการที่นายจ้างจัด ให้แก่ลูกจ้าง

(13) ให้มีคณะกรรมการความปลอดภัยระดับชาติ เพื่อกำหนดทิศทางการบริหาร ความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพในการทำงาน และมีองค์กรเอกชนให้บริการ ทางด้านวิชาการและเทคนิคแก่สถานประกอบกิจการได้ภายใต้การควบคุมดูแลของรัฐ

(14) กำหนดห้ามนายจ้างสั่งพักงานเพื่อสอบสวนความผิดของลูกจ้าง เว้นแต่มีข้อบังคับหรือตกลงกำหนดให้มีการพักงานได้ แต่นายจ้างจะสั่งพักงานได้ไม่เกิน 7 วัน และต้องจ่ายเงินในช่วงพักงานตามอัตราที่กำหนดซึ่งไม่ต่ำกว่า 50% ของค่าจ้าง

(15) กำหนดอัตราค่าชดเชยกรณีเลิกจ้างเป็น 5 อัตรา คือ ทำงานครบ 120 วัน แต่ไม่ครบ 1 ปี ได้ค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 30 วัน ทำงานครบ 1 ปี แต่ไม่ครบ 3 ปี ได้ 90 วัน ทำงานครบ 3 ปี แต่ไม่ครบ 6 ปี ได้ 180 วัน ทำงานครบ 6 ปี แต่ไม่ครบ 10 ปี ได้ 240 วัน และทำงานครบ 10 ปีขึ้นไปได้ 300 วัน เว้นแต่จะเข้า ข้อยกเว้นให้ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามที่กฎหมายกำหนด

(16) กำหนดให้มีการจ่ายค่าชดเชยพิเศษนอกเหนือการค่าชดเชยปกติ กรณี นายจ้างเลิกจ้างเพราะปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี โดยลูกจ้างต้องทำงานมาครบ 6 ปี และได้ค่าชดเชยพิเศษปีละไม่น้อยกว่า 15 วัน รวมแล้วไม่เกิน 360 วัน

(17) ให้การคุ้มครองลูกจ้างกรณีนายจ้างย้ายสถานประกอบการไปตั้งห้องที่อื่น ซึ่งมีผลกระทบต่อกรดำรงชีพปกติของลูกจ้างหรือครอบครัว โดยให้นายจ้างบอกกล่าวล่วงหน้าและให้ลูกจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างได้ถ้าไม่ประสงค์จะย้ายตามโดยมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษเป็นเงินช่วยเหลือ 50% ของค่าชดเชยปกติ

(18) จัดตั้งกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างโดยให้นายจ้างที่ไม่ได้จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพส่งเงินสมทบกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างเท่ากับจำนวนเงินสะสมที่หักจากค่าจ้าง นำเข้าส่งเข้ากองทุน เพื่อจ่ายให้ลูกจ้างเมื่อสิ้นสุดการจ้าง กองทุนนี้เพื่อสร้างหลักประกันในการทำงาน ป้องกันมิให้มีการย้ายงานบ่อยครั้ง และเป็นการส่งเสริมระบบการออมทรัพย์ของลูกจ้าง

(19) ห้ามเรียกเงินประกันจากลูกจ้างเว้นแต่ลูกจ้างจะทำงานเกี่ยวกับการเงินและทรัพย์สิน เพื่อป้องกันมิให้นายจ้างแสวงหาประโยชน์จากลูกจ้างในทางมิชอบ

(20) กำหนดให้บรรดาเงินตาม พ.ร.บ. ที่นายจ้างค้างจ่ายแก่ลูกจ้าง และเงินสะสม เงินสมทบ กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างเป็นหนี้บริมสิทธิลำดับเดียวกับภาษีอากร เพื่อคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างในการ ได้รับชำระหนี้มิให้เจ้าหนี้ในลำดับอื่นขอรับไปหมด

(21) การรับเหมาค่าแรง ให้เจ้าของสถานประกอบการและผู้รับเหมาค่าแรงต่างมีฐานะเป็นนายจ้างของลูกจ้างที่ผู้รับเหมาค่าแรงจัดหามา

(22) ถ้ามีการเปลี่ยนแปลงนายจ้าง ให้นายจ้างใหม่รับไปทั้งสิทธิและหน้าที่ ที่นายจ้างเดิมเคยมีต่อลูกจ้างทุกประการ เพื่อเป็นการรับรองสิทธิของลูกจ้างมิให้ถูกลดลงเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้าง

(23) กำหนดเงื่อนไขการบอกกล่าวล่วงหน้าเพื่อเลิกสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา และถ้านายจ้างเป็นฝ่ายบอกกล่าวล่วงหน้า จะต้องระบุเหตุผลในการบอกเลิกสัญญา ถ้าไม่ระบุไว้ นายจ้างจะยกข้ออ้างขึ้นอ้างในภายหลัง เพื่อไม่จ่ายค่าชดเชยให้ แก่ลูกจ้างไม่ได้

(24) กำหนดให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้าง หญิงและชาย โดยเท่าเทียมกัน ในการจ้างงาน เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้เพื่อให้สอดคล้องกับบทบัญญัติรัฐธรรมนูญที่กำหนดให้ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน

(25) ห้ามนายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุม หรือผู้ตรวจงานกระทำการล่วงเกินทางเพศต่อลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงหรือเด็กเพื่อเป็นการป้องกันมิให้บุคคลดังกล่าวใช้อำนาจในทางมิชอบ โดยการกล่าวถ้อยคำหยาบคาย วิวาทขวิจรรย์ทางเพศ ลวนลาม ซึ่งพฤติการณ์บางอย่างไม่รุนแรงถึงขั้นอนาจารแต่ไม่เหมาะสมที่จะปฏิบัติต่อลูกจ้างหญิงและเด็ก

(26) ปรับปรุงบทกำหนดโทษจากเดิมที่กำหนดโทษอัตราเดียวเป็นการกำหนดโทษ ตามความหนักเบาของความผิดที่ได้กระทำโดยมีอัตราโทษสูงสุดจำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือปรับไม่เกิน 200,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับและโทษต่ำสุดปรับไม่เกิน 5,000 บาท และให้มีการมอบอำนาจในการเปรียบเทียบปรับการกระทำความผิดตาม กฎหมาย นี้ได้ตามที่เห็นสมควร

2.1.2 กฎหมายเงินทดแทน (Workmen's Compensation Law)

กฎหมายเงินทดแทนเป็นกฎหมายสังคมประเภทหนึ่งเช่นเดียวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ที่มีโทษทางอาญาและเป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อย¹ เป็นกฎหมายที่ให้ความคุ้มครองลูกจ้างหรือผู้อยู่ในอุปการะของลูกจ้าง ด้วยการกำหนดให้นายจ้างจ่ายเงินให้บุคคลดังกล่าวเมื่อลูกจ้างได้รับภยันตรายหรือเจ็บป่วยหรือตายอันมีสาเหตุมาจากการทำงานให้แก่นายจ้าง โดยกำหนดให้มีกองทุนเงินทดแทนขึ้นให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบกองทุนดังกล่าวไว้ เพื่อเป็นหลักประกันในการจ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้างหรือผู้อยู่ในอุปการะของลูกจ้างแทนนายจ้างซึ่งนายจ้างมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายโดยต้องส่งเงินเข้ากองทุนเงินทดแทน²

¹ คุรยละเอียดคำพิพากษาฎีกาที่ 283/2516

² เกษมสันต์ วิลาวรรณ. คำอธิบายกฎหมายแรงงาน. หน้า 227 .

สาระสำคัญของกฎหมาย เป็นกฎหมายคุ้มครองลูกจ้างหรือผู้ที่อยู่ในอุปการะของลูกจ้างด้วยการกำหนดให้นายจ้างจ่ายเงินให้กับบุคคลดังกล่าว เมื่อลูกจ้างได้รับภัยอันตรายหรือ เจ็บป่วยหรือตาย อันมีสาเหตุมาจากการทำงานให้นายจ้างและกำหนดให้มีกองทุนเงินทดแทนขึ้นโดยให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบกองทุนดังกล่าวไว้เพื่อเป็นหลักประกันในการจ่ายเงินทดแทนแก่ ลูกจ้างหรือผู้ที่อยู่ในอุปการะแทนนายจ้าง โดยลักษณะของกฎหมายเป็นการคุ้มครองเกี่ยวกับเงินทดแทนเพื่อให้แรงงานได้รับความช่วยเหลือในความเดือนร้อนที่ลูกจ้างได้รับ เฉพาะความสัมพันธ์ทางกฎหมายแฟ้งไม่อาจคุ้มครองลูกจ้างได้เพียงพอ กรณีที่จ่ายเงินทดแทน คือ ประสพอันตราย,เจ็บป่วย, สูญหาย อันเนื่องมาจากการทำงานให้นายจ้าง

“เงินทดแทน” หมายถึง เงินที่จ่ายเป็นค่าทดแทน ค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานและค่าปลงศพ โดยตามกฎหมายนี้ผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนต้องเป็นลูกจ้างหรือผู้สืบสิทธิของลูกจ้าง เมื่อลูกจ้างประสบเคราะห์กรรมจากการทำงานให้แก่ นายจ้าง 3 กรณี คือ กรณีประสบอันตราย กรณีเจ็บป่วย และ กรณีสูญหาย ทั้งสามกรณีต้องมีเหตุอันเนื่องมาจากการทำงานให้นายจ้างเท่านั้น

-กรณีประสบอันตราย หมายความว่า การที่ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือผลกระทบแก่จิตใจหรือถึงแก่ความตาย เนื่องมาจากการทำงานหรือป้องกันรักษาประโยชน์ให้แก่ นายจ้างหรือตามคำสั่งของนายจ้าง

-กรณีเจ็บป่วย หมายความว่า การที่ลูกจ้างเจ็บป่วยหรือถึงแก่ความตายด้วยโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงานหรือเนื่องมาจากการทำงานให้นายจ้าง

-กรณีสูญหาย หมายความว่า การที่ลูกจ้างหายไปในช่วงทำงานหรือปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้างซึ่งมีเหตุอันควรเชื่อว่า ลูกจ้างถึงแก่ความตายเพราะประสบเหตุอันตรายที่เกิดขึ้นในช่วงทำงานหรือปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้าง ฯ

2.1.3 กฎหมายประกันสังคม (Social Security Law)

ในส่วนของ การประกันสังคมในประเทศไทย เริ่มมีการออกกฎหมายตั้งแต่ พ.ศ.2497 พร้อมกับการตั้งกรมประกันสังคมในกระทรวงการคลังเป็นหน่วยงานรับผิดชอบดำเนินการ โดยให้ครอบคลุมประโยชน์ผู้เอาประกันรวม 6 ประเภทคือการคลอดบุตร การเจ็บป่วย การพิการทุพพลภาพ การชรา ต่อมาได้มีการคัดค้านเนื่องจากเหตุผลในทางเศรษฐกิจประกอบกับความไม่มั่นใจของประชาชนในเรื่องประโยชน์ที่จะได้รับการประกันสังคมต่อมาได้เริ่มใช้อีกครั้งเมื่อ พ.ศ.2533¹ และการเป็นกฎหมายที่กำหนดให้มีการจัดตั้งกองทุนประเภทหนึ่งเรียกว่า "กองทุนประกันสังคม" โดยให้ลูกจ้าง(หรือผู้สมัครเข้าประกันตน) ฝ่ายหนึ่ง นายจ้าง ฝ่ายหนึ่งและ รัฐบาลอีกฝ่ายหนึ่ง ร่วมออกเงินสมทบคนละส่วนตามกฎหมาย เพื่อให้เงินกองทุนดังกล่าวเป็น หลักประกันให้แก่ลูกจ้างและผู้สมัครเข้าเป็นผู้ประกันตนได้รับการสงเคราะห์ เมื่อประสบอันตราย เจ็บป่วย ทุพพลภาพ หรือตายอันมิใช่เนื่องมาจากการทำงาน คลอดบุตร ชราภาพและว่างงาน รวมทั้งสงเคราะห์บุตร ซึ่งจะทำให้ชีวิตของลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ใช้แรงงานได้รับหลักประกันในการทำงานอันเป็นการนำไปสู่สภาพสังคมมีความมั่นคง²

กฎหมายประกันสังคม เป็นกฎหมายสังคมอีกประเภทหนึ่งเช่นเดียวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานและกฎหมายเงินทดแทน "การประกันสังคม" คือการให้สังคมมีความมั่นคงและทำให้ประชาชนมีความสุขซึ่งสามารถดำเนินการได้โดยให้ประชาชนได้รับความช่วยเหลือในยามที่เดือดร้อนจำเป็น เพื่อจะได้ไม่เป็นภาระของสังคม เป็นการร่วมกันระหว่าง นายจ้างลูกจ้าง และรัฐบาล

การประกันสังคมได้เริ่มใช้เป็นครั้งแรกในประเทศเยอรมันนี เมื่อ พ.ศ. 2426 ซึ่งเป็นผลให้สังคมมีความสงบสุขและมั่นคงมากขึ้น ถือเป็นกฎหมายในแบบของกฎหมายสวัสดิการสังคม เพื่อให้เกิดความคุ้มครองที่แตกต่างจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานและกฎหมายเงินทดแทน โดยลูกจ้างจะได้รับประโยชน์ทดแทนในฐานะเป็น

¹ วิชัย โกลสุวรรณจิตดา. หน้าทีและ ความรับผิดชอบของนายจ้าง-ลูกจ้างตามกฎหมายประกันสังคม พิมพ์ครั้งที่ 1 .กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ธรรมนิติ, 2534 ,หน้า 11.

² เกษมสันต์ วิลาวรรณ. เรื่องเดียวกัน, หน้า 333 .

"ผู้ประกันตน" เมื่อเป็นลูกจ้างในสถานประกอบการตั้งแต่ 1 คน สิทธิต่างๆกฎหมายเหล่านี้เป็นถือเป็นกฎหมายสำคัญที่เป็นมาตรฐานขั้นต่ำในการดูแลและให้คุ้มครองกับแรงงานในทุกสถานประกอบการ โดยไม่มีการแบ่งแยกในระดับของแรงงานเป็นการใช้กฎหมายโดยเสมอภาค

สาระสำคัญของกฎหมาย เป็นกฎหมายที่ให้การดูแลสวัสดิการของบุคคลในสังคมทั้งหมดเพื่อให้เกิดความเสมอภาคและความเป็นอยู่ที่ดีอันเป็นหลักประกันการทำงาน แต่กฎหมายประกันสังคมโดยกฎหมายแล้วก็เป็นกฎหมายที่ให้หลักประกันแก่ลูกจ้างเป็นหลัก (คงมีเพียงมาตรา 40 เท่านั้นที่เปิดโอกาสให้บุคคลที่มีใช้ ลูกจ้างแต่ประสงค์จะใช้สิทธิการกฎหมายประกันสังคมสมัครเข้าเป็นผู้ประกันตนได้) โดยกำหนดสิทธิประโยชน์ของผู้ประกันตนไว้ 7 อย่างอันได้แก่

1).กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องมาจากการทำงาน มีสิทธิได้รับประโยชน์ตอบแทนเมื่อภายในระยะเวลา 15 เดือนก่อนวันรับบริการทางแพทย์ ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบมาแล้วรวม 3 เดือน, การประสบอันตรายหรือการเจ็บป่วยนั้นต้องมีได้เกิดขึ้นเพราะเหตุที่ผู้ประกันตนจงใจก่อให้เกิดขึ้นหรือยินยอมให้ผู้อื่นก่อให้เกิดขึ้น

2).กรณีคลอดบุตร มีสิทธิเมื่อผู้ประกันตนหรือภริยาหรือหญิงซึ่งอยู่กินกันฉันสามีภริยาโดยเปิดเผยของผู้ประกันตนมีครรภ์และเมื่อภายในระยะเวลา 15 เดือนก่อนวันรับบริการทางแพทย์ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบมาแล้วรวม 7 เดือน, มีสิทธิได้รับเงินคลอดบุตรไม่เกินสองครั้ง, ได้รับเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตร เป็นต้น

3).กรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องมาจากการทำงาน มีสิทธิรับเงินทดแทนการขาดรายได้ในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างตลอดชีวิต

4).กรณีตายอันมิใช่เนื่องมาจากการทำงาน มีสิทธิได้รับภายในระยะเวลา 6 เดือนก่อนถึงแก่ความตาย ได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วรวม 1 เดือน ,จะได้รับประโยชน์ทดแทนเมื่อการตายต้องไม่ได้เกิดจากผู้ประกันตนหรือผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนจงใจก่อให้เกิดขึ้นหรือยินยอมให้ผู้อื่นก่อให้เกิดขึ้น

5).กรณีสงเคราะห์บุตร จะได้รับสิทธิเมื่อภายในระยะเวลา 36 เดือนย้อนหลังไปได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วรวม 12 เดือน บุตรที่ได้รับไม่เกิน 6 ปีบริบูรณ์ คราวละไม่เกิน 2 คน และต้องเป็นบุตรที่ชอบด้วยกฎหมายแต่ไม่รวมถึงบุตรบุญธรรมหรือบุตรซึ่งได้ยกให้เป็นบุตรบุญธรรมผู้อื่น ฯ

6).กรณีชราภาพ มีสิทธิได้รับเมื่อจ่ายเงินสมทบมาแล้ว 180เดือนขึ้นไป และความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลง ฯ

7).กรณีการว่างงาน มีสิทธิเมื่อภายในระยะเวลา 15 เดือนย้อนหลังไปจ่ายเงินสมทบมาแล้วรวม 6 เดือน ต้องพร้อมที่จะทำงานตามที่จัดให้และต้องรายงานตัวภายใน 1เดือนต่อครั้ง เหตุที่ว่างงานต้องไม่ใช่เพราะ ทุจริตต่อหน้าที่ หรือกระทำผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง จงใจให้นายจ้างได้รับความเสียหาย ฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับ ละทิ้งงานเป็นเวลา 7 วันติดต่อกันโดยไม่มีเหตุ อันควร

2.2 ปัญหากฎหมายในการให้ความคุ้มครองแรงงานในสถานประกอบการ ธุรกิจขนาดย่อม โครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP)

ในการศึกษาเรื่องมาตรการทางกฎหมายในการให้ความคุ้มครองแรงงานในสถานประกอบการธุรกิจขนาดย่อม โครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ ผู้เขียนได้ทำแบบสอบถามกับ ผู้ใช้แรงงาน(ลูกจ้าง)เพื่อให้ทราบถึงปัญหาทางกฎหมายแรงงานและข้อเท็จจริงในการทำงานที่มีผลต่อการให้ความคุ้มครองแรงงานในโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ โดยการทำแบบสอบถามพบปัญหาสำคัญ คือ

ในส่วนของลูกจ้างคือ ปัญหาเรื่อง สภาพการจ้าง , ค่าจ้างและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ, วัน.เวลา,การทำงานและวันหยุด, สวัสดิการในการทำงาน

ในส่วนของนายจ้างคือ กรณีการจ่ายเงินค่าชดเชยการเลิกจ้างเป็นจำนวนมาก การจ่ายเงินสมทบกองทุนหลายกองทุน โดยจะศึกษาในรายละเอียดดังต่อไปนี้

ก. ปัญหากฎหมายในส่วนของลูกจ้าง

ตามที่ได้ศึกษามาแล้วในส่วนของกฎหมายแรงงานของประเทศไทยจากการศึกษาในการทำวิจัยเชิงคุณภาพ(ภาคสนาม)พบปัญหาดังต่อไปนี้

2.2.1 ประเด็นเรื่อง สภาพการจ้าง

ในเรื่องสภาพการจ้างถือเป็นสาระสำคัญในการจ้างแรงงานโดยจะได้ศึกษาถึงเรื่องของสภาพการจ้างตามกฎหมายและปัญหาที่เกิดจากสภาพการจ้าง

2.2.1.1 สภาพการจ้างตามกฎหมาย

"สภาพการจ้าง" ตามกฎหมายหมาย คือ เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้างหรือประโยชน์อื่นของนายจ้าง หรือลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน

จากความหมายคำว่าสภาพการจ้างสามารถแยกพิจารณาได้ดังนี้

1). เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงานโดยแยกพิจารณาได้ดังนี้

- (1) เงื่อนไขการจ้าง หมายถึง ข้อตกลงที่นายจ้างได้จ้างลูกจ้างเข้าทำงาน เป็นสัญญาจ้างที่กำหนดเวลาการจ้างแน่นอนหรือไม่ก็ได้
- (2) เงื่อนไขการทำงาน หมายถึง ข้อตกลงที่นายจ้างได้จ้างลูกจ้างเข้าทำงานตามหน้าที่การงานที่ตกลงกันได้

2). ค่าจ้าง ถือเป็นเรื่องสำคัญของ สภาพการจ้าง ค่าจ้าง หมายถึง เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาทำงานปกติเป็นรายชั่วโมงรายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่นหรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาปกติของวันทำงานและให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงานแต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามกฎหมายนี้

3). การกำหนดวันและเวลาการทำงาน นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันและเวลาทำงานของลูกจ้างโดยจะต้องไม่เกินกว่าที่กฎหมายกำหนด

4). สวัสดิการในการทำงาน เป็นสภาพการจ้างอย่างหนึ่งซึ่งบางอย่างกฎหมายกำหนดให้นายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบในการจัดหา ทั้งเรื่องสุขลักษณะในการทำงานและอื่นๆ

โดยปกติการจ้างงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเป็นการตกลงระหว่างสองฝ่ายที่จะกำหนดเงื่อนไขในการทำงานค่าตอบแทนและผลประโยชน์ร่วมกันโดยมี

กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการทำงานการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานของลูกจ้างซึ่งทั้งสองฝ่ายจะตกลงเงื่อนไขที่ต่ำกว่ามาตรฐานตามกฎหมายไม่ได้ “สภาพการจ้าง” จึงมีความสำคัญต่อการให้ความคุ้มครองแรงงานในสถานประกอบการ เพราะถือเป็นเงื่อนไขสำคัญที่ทำให้เกิดสิทธิตามกฎหมาย โดยสิทธิตามกฎหมายที่ลูกจ้างจะได้รับความคุ้มครองก็ต่อเมื่อบุคคลนั้นมีสถานะเป็นลูกจ้างตามกฎหมาย¹

โดยคำว่า “ลูกจ้าง” ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานถึง “ผู้ซึ่งทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร” ดังนั้นบุคคลคนหนึ่งจะเป็นใครก็ตามที่ไปตกลงทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่งที่เป็นเจ้าของงานหรือเจ้าของกิจการซึ่งเรียกว่า “นายจ้าง” โดยเป็นการทำงานเพื่อประสงค์สิ่งตอบแทนที่เรียกว่า “ค่าจ้าง” บุคคลนั้นเป็น ลูกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน คำว่า “ไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร” บัญญัติไว้เพื่อตัดปัญหาได้แย้งเนื่องจากกฎหมายบางฉบับหรือนายจ้างบางรายไม่เรียกชื่อบุคคลที่ทำงานในสถานประกอบการนั้นว่าลูกจ้าง ลูกจ้างในความหมายกฎหมายคุ้มครองแรงงานจึงหมายถึง ลูกจ้าง ทุกประเภท ไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างทดลองงาน ลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างที่มีกำหนดเวลาการจ้างไว้แน่นอนทั้งระยะสั้นและระยะยาว ลูกจ้างที่ทำงานไม่เต็มเวลา ลูกจ้างสัญญาจ้างพิเศษและรวมถึง ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านด้วย²

ความหมายคำว่า “ลูกจ้าง” ในกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานได้ดังนี้

-กฎหมายคุ้มครองแรงงานหมายถึง “ผู้ซึ่งทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร”

-กฎหมายเงินทดแทน หมายถึง “ผู้ซึ่งทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไรแต่ไม่รวมถึงลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย”

¹ เกษมสันต์ วิจารณ์. กฎหมายแรงงานสัมพันธ์. พิมพ์ครั้งที่ 5 .กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์นิติบรรณาการ, 2538. หน้า 8 .

² เกษมสันต์ วิจารณ์. คำอธิบายกฎหมายแรงงาน . หน้า 28.

-กฎหมายประกันสังคม หมายถึง “ผู้ซึ่งทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไรแต่ไม่รวมถึงลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย”

เมื่อธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) มีสภาพการจ้างงานที่แตกต่างจากการที่ได้ศึกษามาแล้วจึงส่งผลถึงสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างในโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ เป็นผลให้ไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย ซึ่งงานในโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์มีลักษณะเป็นงาน “ประเภทงานเบา” โดยมีลักษณะเป็นงานที่ต้องใช้ฝีมือและความชำนาญ เช่น

กลุ่มงานหัตถกรรมที่ต้องใช้ฝีมือเป็นพิเศษงานทอผ้าและผลิตภัณฑ์จากผ้าแปรรูปเกษตร,งานเจียรในอัญมณี หรืองานฝีมือเช่น

กลุ่มงานประดิษฐ์ผลิตภัณฑ์จากกระดาษ,งานเครื่องปั้นดินเผา,งานผลิตภัณฑ์จากเครื่องหนัง,งานจักสานดอกไม้,ดอกไม้ประดิษฐ์,หรือ

กลุ่มงานแปรรูปผลิตภัณฑ์จากผลไม้พื้นบ้านเช่น ทุเรียนกวน,สับปรดกวนงานแปรรูปจากพืชสมุนไพรเช่น สบู่,แชมพู,ครีมบำรุงผิวต่างๆ เป็นต้น

2.2.1.2 ปัญหากฎหมายเรื่องสภาพการจ้าง

สภาพการจ้างหรือการจ้างงานตามกฎหมาย เมื่อได้ศึกษาถึงรูปแบบการจ้างงานของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์แล้วจะพบว่า สภาพการจ้าง หรือ การจ้างงาน ตามที่ได้ศึกษามานั้นถือเป็นปัญหาสำคัญในเรื่อง มาตรการให้การให้ความคุ้มครองแรงงานในสถานประกอบการ โครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) โดยเฉพาะการจ้างงานใน แบบรับงานไปทำที่บ้าน เป็นปัญหาทางกฎหมายในการให้ความคุ้มครองแรงงานในสถานประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์

การรับงานไปทำที่บ้านซึ่งเป็นรูปแบบการจ้างงานที่มีเป็นจำนวนมากตามที่ปรากฏในงานวิจัยเชิงคุณภาพ(ภาคสนาม)ในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) ซึ่งการจ้างแรงงานประเภทนี้จะไม่ได้รับความ

คุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยจัดอยู่ในประเภท “แรงงานนอกระบบ” จึงส่งผลถึงปัญหาในเรื่อง สถานะความเป็นลูกจ้างตามกฎหมาย

เมื่อการจ้างงานในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ มีรูปแบบการจ้างงานในแบบ การรับงานไปทำที่บ้าน จำนวนมากและตามรายงานวิจัยเชิงคุณภาพ(ภาคสนาม)พบว่า จำนวนมากของแรงงานในโครงการฯ เป็นรูปแบบของ การรับงานไปทำที่บ้าน ดังจะเห็นว่ามี ความแตกต่างจากจ้างงานธุรกิจประเภทอื่น จึงเป็นผลให้แรงงานในโครงการฯ ไม่มีสถานะเป็นลูกจ้างตามที่กฎหมายได้ให้คำนิยามไว้

“การรับงานไปทำที่บ้าน”ซึ่งถือเป็นแรงงานนอกระบบที่ไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย เมื่อไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย สิทธิประโยชน์ที่ลูกจ้างตามกฎหมายจะพึงได้รับย่อมไม่ได้รับความคุ้มครอง อันเป็นผลมาจากสภาพการจ้างหรือการจ้างงานที่แตกต่างย่อมส่งผลถึงการเป็น ลูกจ้างตามกฎหมาย การจ้างงานในโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ มีแบบการจ้างงานตามที่กล่าวมาแล้ว

การจ้างงานดังกล่าวอาจเป็นการจงใจหลีกเลี่ยงกฎหมายแรงงาน จึงถือได้ว่าเป็นปัญหาประการหนึ่งในการให้ความคุ้มครองแรงงานในสถานประกอบการโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ ซึ่งย่อมส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของแรงงานในสถานประกอบการ ดังกล่าว

2.2.2 ประเด็นเรื่อง ค่าจ้าง และอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ในเรื่องค่าจ้างและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นประเด็นที่สำคัญอีกประเด็นหนึ่งที่พบว่า แรงงานในสถานประกอบการ โครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ ไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย

2.2.2.1 ค่าจ้างและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ตามกฎหมาย

ค่าจ้าง หมายถึง เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาทำงานปกติเป็นรายชั่วโมงรายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่นหรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ใน

เวลาปกติของวันทำงานและให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงานแต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามกฎหมายนี้¹

ดังนั้น ไม่ว่าเงินเดือนหรือเงินค่าแรงที่ลูกจ้างได้รับจากการทำงานเป็นรายวัน รายชั่วโมงหรือตามผลงานเป็นรายชิ้นตามรูปแบบของวิธีการจ่ายค่าจ้าง ที่สำคัญคือ การจ่ายค่าจ้างตามระยะเวลาของการทำงาน (Time rate) และการจ่ายค่าจ้างตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ (Piece rate) ค่าจ้างแรงงานจึงเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในด้านที่เป็นรายได้ของแรงงานและในด้านที่เป็นทุนในการประกอบกิจการของนายจ้าง อย่างไรก็ตาม ธรรมเนียมปฏิบัติของการจ้างแรงงานที่ยอมรับปฏิบัติติดต่อกันมาเป็นระยะเวลานาน ได้เป็นที่ยอมรับกันประการหนึ่งว่า ค่าจ้างต้องเป็นการตอบแทนการทำงาน กล่าวคือ ถ้าไม่มีการทำงานก็ไม่ต้องมีการจ้าง (No Work No Pay) ซึ่งธรรมเนียมปฏิบัตินี้ได้ถือเป็นหลักสำคัญของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ หมายถึง ค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำที่ถูกกำหนดโดยคณะกรรมการค่าจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เพื่อให้ผู้ใช้แรงงานหรือลูกจ้างได้รับความคุ้มครองและความเป็นธรรม ในเรื่องค่าจ้างนี้ลูกจ้างได้รับจากนายจ้างโดยไม่อาจฝ่าฝืนได้ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานซึ่งได้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไว้เป็นมาตรฐานต่ำสุดที่นายจ้างต้องจ่ายแก่ลูกจ้างตามที่กฎหมายกำหนดในแต่ละเขตพื้นที่²

โดยมีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 2 ระดับ คือ

1) อัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานซึ่งคณะกรรมการค่าจ้างกำหนดเพื่อใช้เป็นพื้นฐาน ในการกำหนดอัตราค่าจ้าง ขั้นต่ำ

2) อัตราค่าจ้างขั้นต่ำซึ่งคณะกรรมการค่าจ้างกำหนดให้ใช้เฉพาะกิจการประเภทใด ประเภทหนึ่งหรือทุกประเภท หรือในท้องที่ใดท้องที่หนึ่งก็ได้ ซึ่งมีอัตรา ไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน ถ้าไม่มีกำหนดอัตรา ค่าจ้างขั้นต่ำ ในท้องที่ใด ให้ถืออัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานเป็นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของท้องที่นั้น

¹ พระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541, มาตรา 5

² พระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541, มาตรา 90

บทบัญญัติในเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำ เมื่อคณะกรรมการค่าจ้างตามที่กฎหมายแต่งตั้งและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานประกาศใช้โดย การประกาศต้องประกาศในราชกิจจานุเบกษา อัตราค่าจ้างตามที่ประกาศจะใช้บังคับกับนายจ้างในกิจการทุกประเภทไม่ว่าธุรกิจขนาดใดมีลูกจ้างจำนวนมากน้อยเท่าไรโดยเป็นนายจ้างที่อยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายคุ้มครองแรงงานและลูกจ้างมีสิทธิได้รับอัตราค่าจ้างเท่ากันทุกคน และโดยเป็นภาระที่สำคัญแก่นายจ้างตามกฎหมายเมื่อมีประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแล้ว นายจ้างมีหน้าที่จะต้องนำประกาศนั้นไปปิดในสถานประกอบการเพื่อให้ ลูกจ้างได้รับทราบ

2.2.2.2 ปัญหากฎหมายเรื่อง ค่าจ้างและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ในสถานประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) ในส่วนของค่าจ้างปกตินั้นตามที่พบในการทำรายงานวิจัยภาคสนามพบว่า

- 1) แรงงานส่วนใหญ่ได้รับค่าจ้างโดยมิได้คำนึงถึงอัตราแรงงานขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนด
- 2) ไม่ได้รับในอัตราค่าจ้างที่แน่นอนไม่มีอัตราค่าจ้างที่ชัดเจน
- 3) ไม่ได้รับตามอัตราอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามที่คณะกรรมการค่าจ้างของกฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นผู้กำหนด

เหตุผลเพราะ รูปแบบการจ้างงานในโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ที่มีความแตกต่างจากการจ้างแรงงานในธุรกิจโดยทั่วไป การรับไปทำที่บ้านซึ่งยังไม่มีกฎหมายคุ้มครองถูกนำมาอ้างเพื่อใช้เป็นเหตุที่นายจ้างไม่ต้องจ้างค่าจ้างตามอัตรา ขั้นต่ำซึ่งรูปแบบดังกล่าวมีจำนวนค่าจ้างที่ไม่แน่นอน ขึ้นอยู่กับงานที่ทำได้เป็นส่วนใหญ่

2.2.3 ประเด็นเรื่อง วัน/เวลา/ทำงานปกติ และ วันหยุด

ในการทำงานทุกประเภทจำเป็นอย่างยิ่งที่แรงงานต้องได้รับความคุ้มครองทางกฎหมายในเรื่อง ของเวลาการทำงานซึ่งจะส่งผลต่อสุขภาพของแรงงานดังนั้นใน

เรื่องเวลาทำงานจึงเป็นความสำคัญของ แรงแงานในโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ เป็นอย่างมาก

2.2.3.1 เวลาทำงานปกติและการทำงานล่วงเวลาตามกฎหมาย

กฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องประกาศเวลาทำงานปกติให้ลูกจ้างทราบโดย ต้องกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวัน เมื่อรวมเวลาทำงาน ปกติ แต่ไม่รวมเวลาพักในวันหนึ่งต้องเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดไว้ได้แก่

การกำหนดเวลาทำงานปกติในทุกประเภทงานไม่เกิน 8 ชั่วโมง/วัน และ ไม่เกิน 48 ชั่วโมง/สัปดาห์ (เดิมกำหนดตามประเภทงาน) เว้นแต่งานที่อาจเป็นอันตราย ไม่เกิน 7 ชั่วโมง/วัน และไม่เกิน 42 ชั่วโมง/สัปดาห์ โดยกฎหมายกำหนดในกฎกระทรวง เกี่ยวกับงานบางประเภทที่แตกต่างไป เช่น การกำหนดงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและ ความปลอดภัยได้แก่ งานที่ต้องทำใต้ดิน ๑,งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสี,งานเชื่อมโลหะ เป็นต้น¹หรือเวลาการทำงานของงานบางประเภทที่เกี่ยวกับงานวิชาชีพหรืองานวิชาการ ซึ่งรวมเวลาทำงานแล้วต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมง²

การทำงานล่วงเวลาซึ่งหมายถึงการทำงานนอกเวลา การทำงานเกินเวลาและ การทำงานเกินชั่วโมงการทำงานตามที่กฎหมายกำหนด

การทำงานในวันหยุด เป็นบทบัญญัติเพื่อให้ความคุ้มครองลูกจ้างไม่ให้ นายจ้างใช้อำนาจบังคับให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด

ในเรื่องของเวลาพัก มีวัตถุประสงค์ที่จะคุ้มครองลูกจ้างมิให้นายจ้างใช้ลูกจ้าง ทำงานในชั่วโมงทำงานอันยาวนานโดยไม่มีเวลาหยุดพัก โดยกำหนดให้นายจ้างต้องจัด ให้ลูกจ้างมีเวลาพักในระหว่างเวลาทำงานอย่างน้อยวันละ 1 ชั่วโมงโดยเวลาพักนี้อาจ กำหนดเป็นหลายครั้งก็ได้แต่รวมแล้วต้องไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง

ในส่วนของวันหยุด ให้จัดวันหยุดประจำสัปดาห์ไม่น้อยกว่า 1 วัน/สัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี ไม่น้อยกว่า 13 วัน/ปีและวันหยุดพักผ่อนประจำปีไม่น้อยกว่า 6 วัน

¹ กฎกระทรวง ฉบับที่ 2 พ.ศ.2541 ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 115

² กฎกระทรวง ฉบับที่ 7 พ.ศ.2541 ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 115

ทำงาน/ปี วันหยุดตามประเพณี ให้กำหนดจากวันหยุดราชการประจำปี วันหยุดทางศาสนาหรือ ขนบธรรมเนียม ประเพณีแห่งท้องถิ่น "ในกรณีลักษณะงานไม่อาจหยุดตามประเพณี ได้ให้ตกลงกันหยุดในวันอื่นชดเชยหรือจ่ายค่าทำงานในวันหยุดแทน"

2.2.3.2 ปัญหากฎหมายเรื่อง วัน.เวลาทำงานปกติและวันหยุด

จากการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ(ภาคสนาม)ผู้ใช้แรงงานในโครงการมีปัญหาในเรื่อง วัน เวลาการทำงาน วันหยุดพัก ดังนี้

- 1) ในสถานประกอบการธุรกิจขนาดย่อมโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ที่ไม่มีข้อกำหนดในเรื่องเวลาการทำงานเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดตามที่กฎหมายกำหนด
- 2) พบว่าแรงงาน จำนวนมากไม่มีกำหนดเวลาทำงานที่แน่นอน
- 3) พบว่าจำนวนแรงงานมากกว่าครึ่งของการทำงานวิจัยไม่ได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายในเรื่อง วัน เวลาชั่วโมงการทำงาน

ทั้งนี้เนื่องมาจากสภาพการจ้างที่แตกต่างจากการจ้างงานในแบบอื่น การให้ความคุ้มครองในเรื่องดังกล่าวจึงเป็นปัญหากฎหมายที่แรงงานในสถานประกอบการโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ถูกละเลยไม่มีสิทธิในเรื่องที่กล่าวมา รวมถึง เรื่องการทำงานล่วงเวลา การทำงานนอกเวลา การทำงานเกินเวลางานที่กฎหมายกำหนด

2.2.4 ประเด็นเรื่อง สวัสดิการในการทำงาน

ในเรื่อง สวัสดิการในการทำงาน ถือเป็นเรื่องสำคัญอีกประการหนึ่งของแรงงานในสถานประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ที่ไม่ได้รับความคุ้มครอง เช่นเดียวกับแรงงานประเภทอื่น

2.2.4.1 สวัสดิการในการทำงานตามกฎหมาย

2.2.4.1.1 สวัสดิการตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

1) สวัสดิการอันจำเป็นสำหรับลูกจ้าง กฎหมายได้ให้อำนาจรัฐมนตรีแรงงาน มีอำนาจออกกฎกระทรวงกำหนดให้นายจ้างต้องจัดสวัสดิการอันจำเป็นในเรื่องใดหรือกำหนดให้การจัดสวัสดิการในเรื่องใดต้องเป็นไปตามมาตรฐานได้¹ โดยมีคณะกรรมการสวัสดิการระดับชาติและระดับสถานประกอบกิจการเพื่อเชื้ออำนาจในการจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งคณะกรรมการสวัสดิการระดับชาติ คือคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน ประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงานเป็นประธาน กรรมการผู้แทนฝ่ายรัฐบาล 4 คน กรรมการผู้แทนฝ่ายจ้างและกรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้างอีกฝ่ายละ 5 คนซึ่ง รัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นกรรมการและข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นเลขานุการ² และสำหรับคณะกรรมการสวัสดิการระดับสถานประกอบการนั้นกฎหมายกำหนดให้นายจ้างจัดให้มีขึ้นในสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป³ โดยนายจ้างมีหน้าที่ต้องจัดให้มีการประชุมหารือร่วมกับคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการอย่างน้อย 3 เดือนต่อหนึ่งครั้งหรือเมื่อมีการร้องขอโดยมีเหตุผลสมควรโดยกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการเกินกึ่งหนึ่งของกรรมการทั้งหมดหรือโดยสหภาพแรงงาน⁴ นอกจากนี้ให้นายจ้างยังต้องปิดประกาศการจัดสวัสดิการตามกฎหมายกระทรวงที่กำหนดให้นายจ้างต้องจัดมาตรฐานหรือตามที่มีข้อตกลงกับลูกจ้างให้จัดขึ้นไว้ในที่เปิดเผยให้ลูกจ้างได้รับทราบณ.สถานที่ทำงานของลูกจ้าง

2) สวัสดิการความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง ไม่ว่าจะเป็นงานในหรือนอกสถานที่ทำงานและในหรือนอกเวลาทำงานปกติก็ตาม ความปลอดภัยในการทำงานจะเป็นสิ่งแรกที่ทั้งนายจ้างและลูกจ้างต้องคำนึงถึง

¹ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 , มาตรา 95

² พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 , มาตรา 92

³ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 , มาตรา 96 วรรค 2

⁴ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 , มาตรา 98

กฎหมายจึงให้อำนาจรัฐมนตรีกำหนดมาตรฐานให้นายจ้างดำเนินการในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานและกำหนดให้มีคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อส่งเสริมให้มีการปฏิบัติตามมาตรการความปลอดภัยอาชีวอนามัย และพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้างอย่างจริงจัง โดยหน้าที่ของนายจ้าง เกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

(1)ดำเนินการในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมการทำงานตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง

(2)ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา 104 หรือมาตรา 105 แล้วแต่กรณี

(3)จัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพของลูกจ้างและส่งผลการตรวจแก่พนักงานตรวจแรงงาน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

2.2.4.1.2 สวัสดิการตามกฎหมายประกันสังคม เป็นกฎหมายเกี่ยวกับสวัสดิการสังคมอย่างหนึ่งเพื่อให้การคุ้มครองดูแลลูกจ้างหรือเรียกว่าผู้เอาประกันตน โดยกำหนดให้มีการจัดตั้งกองทุนประกันสังคมขึ้นโดยให้ลูกจ้างหรือผู้สมัครเข้าประกันตน นายจ้างและรัฐบาลร่วมออกเงินสมทบเพื่อใช้กองทุนดังกล่าวเป็นหลักประกันให้แก่ลูกจ้างและ ผู้สมัครเข้าประกันตนได้รับการสงเคราะห์เพื่อให้ชีวิตของลูกจ้างและสังคมมีความมั่นคง

โดยสวัสดิการตามกฎหมายประกันสังคมเป็นการให้ความคุ้มครองลูกจ้างซึ่งให้ความคุ้มครองลูกจ้างที่ประสบเหตุที่มีได้มาจากการทำงาน เป็นกฎหมายในแบบของสวัสดิการที่รัฐเข้ามามีส่วนช่วยเหลือ ความคุ้มครองดังกล่าวประกอบไปด้วย (1)ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องมาจากการทำงาน(2)กรณีคลอดบุตร (3)กรณีทุพพลภาพมิใช่เนื่องจากการทำงาน(4)กรณี

ตายอันมิใช่เนื่องมาจากการทำงาน (5)กรณีสงเคราะห์บุตร(6)กรณีชราภาพ(7)กรณีว่างงาน

2.2.4.1.3.สวัสดิการตามกฎหมายเงินทดแทน เป็นกฎหมายที่ให้ สวัสดิการกับลูกจ้างกรณีลูกจ้างประสบอันตรายแก่กายหรือจิตใจหรือถึงแก่ความตายเนื่องจากทำงานให้นายจ้าง หรือกรณีเจ็บป่วยด้วยโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงานหรือเนื่องจากการทำงาน และกฎหมายให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างได้รับการรักษาพยาบาลในทันทีตามความเหมาะสม และนายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็น ถึงตายหรือบาดเจ็บอันเนื่องมาจากการทำงานให้นายจ้าง ต่างจากสวัสดิการกฎหมายประกันสังคม

2.2.4.2 ปัญหากฎหมายเรื่อง สวัสดิการในการทำงาน

ตามที่ได้ศึกษามาแล้ว แรงงานไม่ว่าในธุรกิจหรืองานแบบใดสิ่งสำคัญต่อความมั่นคงในการทำงานนอกจากค่าจ้างแล้ว สวัสดิการ ถือเป็นสิ่งหนึ่งที่มีความสำคัญ ผลจากการศึกษาโดยแบบสอบถามของแรงงานพบว่า จำนวนมากกว่าครึ่งหนึ่งของผู้ตอบแบบสอบถามในสถานประกอบการธุรกิจขนาดย่อม โครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์

- 1) ไม่มีสวัสดิการในการทำงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน
- 2) ไม่มีสวัสดิการการตามกฎหมายประกันสังคม
- 3) และไม่สวัสดิการตามกฎหมายเงินทดแทน

โดยแรงงานจำนวนมากจากผลการวิจัยเชิงคุณภาพตอบว่า ไม่มีสิทธิในเรื่องสวัสดิการ โดยเนื่องจากนายจ้างไม่ถือว่าแรงงานเหล่านั้นเป็นลูกจ้างตามกฎหมายเป็นผลให้แรงงานในโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ไม่มีสิทธิประโยชน์อย่างใดตามกฎหมาย

ข. ปัญหากฎหมายในส่วนของนายจ้าง

เมื่อได้ศึกษาในปัญหากฎหมายในส่วนของลูกจ้างตามงานวิจัยเชิงคุณภาพ(ภาคสนาม)ต่อไปจะได้ศึกษาในส่วนของนายจ้างเกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน

2.2.5 ประเด็นเรื่องการจ่ายเงินค่าชดเชยกรณีเลิกจ้าง

ในเรื่องการจ่ายเงินค่าชดเชยซึ่งเป็นหน้าที่ตามกฎหมายแรงงานในการที่นายจ้างต้องจ่ายเมื่อมีการเลิกจ้างโดยจะได้ศึกษาในรายละเอียดต่อไป

2.2.5.1 การจ่ายเงินค่าชดเชยกรณีเลิกจ้าง

การเลิกจ้าง หมายความว่า การกระทำใดที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไป และไม่จ่ายค่าจ้างให้ ไม่ว่าจะเป็เพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุใด และให้หมายความรวมถึงกรณีลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไป แต่มิให้ให้บังคับกับลูกจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน และเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลา นั้น

โดยกฎหมายกำหนดอัตราค่าชดเชยกรณีเลิกจ้างเป็น 5 อัตรา คือ ทำงานครบ 120 วัน แต่ไม่ครบ 1 ปี ได้ค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 30 วัน ทำงานครบ 1 ปี แต่ไม่ครบ 3 ปี ได้ 90 วัน ทำงานครบ 3 ปี แต่ไม่ครบ 6 ปี ได้ 180 วัน ทำงานครบ 6 ปี แต่ไม่ครบ 10 ปี ได้ 240 วัน และทำงานครบ 10 ปีขึ้นไปได้ 300 วัน เว้นแต่จะเข้าข้อยกเว้นให้ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามที่กฎหมายกำหนด¹

2.2.5.2 ปัญหากฎหมาย การจ่ายค่าชดเชยการเลิกจ้าง

เมื่อปรากฏว่านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง นายจ้างต้องจ่ายเงินค่าทดแทนให้แก่ลูกจ้างตามที่กฎหมายกำหนด ปัญหาในทางกฎหมายได้แก่การเลิกจ้างกรณีเลิกกิจการ โครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์เป็นธุรกิจชุมชน ที่มีขนาดเล็ก ง่ายต่อการเลิกกิจการ หากปรากฏว่าการเลิกกิจการของนายจ้าง นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างอย่างไร กรณีในธุรกิจอื่นแล้ว โดยผลของกฎหมายย่อมเป็นปัญหาต่อนายจ้างในการที่ต้องจ่ายเงินค่าชดเชยเป็นจำนวนมากเมื่อมีความจำเป็นต้องเลิกกิจการ หากนายจ้างฝ่าฝืนในการจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง นายจ้างย่อมมีความผิดตามกฎหมาย หรือแม้จะมีข้อ

¹ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 , มาตรา 118

ตกลงในการลดเงินค่าชดเชยก็ไม่อาจกระทำได้นี้เนื่องจากเป็นกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน ข้อตกลงดังกล่าวย่อมเป็นโมฆะ¹

2.2.6 ประเด็นเรื่อง การจ่ายเงินสมทบกองทุนประเภทต่างๆ

นอกจากปัญหาเรื่องของการจ่ายเงินค่าชดเชยที่เป็นภาระในด้านต้นทุนการทำธุรกิจแล้ว แฉกอีกอย่างคือเรื่องของการจ่ายเงินสมทบกองทุนประเภทต่างๆตามที่กฎหมายกำหนด

2.2.6.1 การจ่ายเงินสมทบกองทุนประเภทต่างๆ นายจ้างที่ได้รับผลจากการประกอบการโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ คือเรื่อง ของการจ่ายเงินสมทบกองทุนที่มีอยู่หลายประเภท

(1) กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานโดยเงินสมทบที่ได้มาจากนายจ้างโดยกำหนดให้นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไปต้องเป็นสมาชิกกองทุนซึ่งต้องถูกบังคับให้หักค่าจ้างเข้ากองทุน

(2) กองทุนเงินทดแทน ตามกฎหมายเงินทดแทนนายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินทดแทนให้กับลูกจ้างตามที่กฎหมายกำหนด

(3) กองทุนประกันสังคม ตามกฎหมายประกันสังคมกรณีนายจ้างมีลูกจ้างตั้งแต่หนึ่งคน นายจ้างต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม

2.2.6.2 ปัญหากฎหมาย การจ่ายเงินสมทบกองทุน

ตามกฎหมายแรงงานจะเห็นได้ว่านายจ้างต้องเป็นผู้แบกรับภาระในเรื่องของเงินกองทุนจำนวนมาก โดยโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ เป็นโครงการที่อาศัยท้องถิ่นเป็นหลักทั้งใน เรื่องของแรงงานท้องถิ่น วัตถุดิบที่ได้จากภายในท้องถิ่น แต่เนื่องจากกฎหมายแรงงานมีความเคร่งครัดต้องปฏิบัติตาม หากฝ่าฝืนมีโทษทางอาญา ด้วยเหตุ

¹ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4711-4729/2528 การฝ่าฝืนจ่ายค่าชดเชยตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องคุ้มครองแรงงานเป็นความผิดมีโทษทางอาญาตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ข้อ 8 จึงเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน หากมีข้อตกลงกันที่จะลดจำนวนค่าชดเชยจากจำนวนที่กฎหมายกำหนดข้อตกลงนั้นหาผลใช้บังคับไม่

ดังกล่าวเป็นผลให้นายจ้างหรือผู้ประกอบการอาจไม่กล้าลงทุนเป็นผลให้ไม่เกิดการจ้างงานในท้องถิ่น

2.3 มาตรการทางกฎหมายในการให้ความคุ้มครองแรงงานในสถานประกอบการธุรกิจขนาดย่อม กรณี : โครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP)

มาตรการในการให้ความคุ้มครองแรงงานในสถานประกอบการธุรกิจขนาดย่อมโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ หรือ OTOP ตามกฎหมายแรงงานที่ใช้อยู่ในปัจจุบันยังไม่มีข้อกำหนดไว้อย่างชัดเจนหรือแยกต่างหากจากแรงงานโดยทั่วไปจึงต้องถือเป็นการจ้างแรงงานประเภทหนึ่งเช่นเดียวกับธุรกิจหรือกิจการโดยทั่วไปกล่าวคือ ต้องอยู่ภายใต้กฎหมายที่เกี่ยวกับแรงงาน เป็นมาตรการในการคุ้มครองแรงงานในสถานประกอบการเช่นเดียวกับแรงงานในสถานประกอบการประเภทอื่น โดยการศึกษามาตรการทางกฎหมาย พิจารณาได้ดังนี้

2.3.1 มาตรการ การตรวจแรงงาน

ในการให้ความคุ้มครองแรงงานในสถานประกอบการโดยกฎหมายคุ้มครองแรงงานมีอยู่ด้วยกันหลายประการทั้งนี้เพื่อเป็นหลักประกันให้กับผู้ใช้แรงงานโดยพิจารณาถึงมาตรการการตรวจแรงงาน ซึ่งเป็นมาตรการในการบังคับให้เป็นไปตามกฎหมาย โดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศให้ความหมายของการตรวจแรงงานไว้ในอนุสัญญาฉบับที่ 81 ปี ค.ศ.1947 ว่า การตรวจแรงงานเป็นการบังคับใช้กฎหมายแรงงานในเรื่องที่เกี่ยวกับสภาพการทำงานและการให้ความคุ้มครองคนงานในขณะที่ทำงานให้กับนายจ้าง ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางด้านข่าวสารและวิชาการเกี่ยวกับปฏิบัติตามกฎหมายแก่นายจ้างตลอดจนการให้ข้อเสนอแนะ และข้อเท็จจริง ความไม่เหมาะสมหรือไม่รัดกุมของกฎหมาย¹

¹ Convention No.81 : concerning Labour Inspection in Industry and Contranerce

ผู้เชี่ยวชาญทางด้านแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ได้ให้ความหมายของการตรวจแรงงาน ไว้ว่า หมายถึง การตรวจสอบสถานที่ทำงานซึ่งอาจจะดำเนินการได้โดยเหตุใดก็ตาม เพื่อพิจารณาว่า นายจ้างได้มีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานหรือไม่ ถ้าพบว่าไม่มีการปฏิบัติตามกฎหมาย ก็ต้องพิจารณาดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้ปฏิบัติตามกฎหมายนั้น หรือ การตรวจแรงงานเป็นมรรควิธีที่รัฐบาลพิจารณาดังระดับการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานของประเทศและดำเนินการแก้ไขเมื่อมีการปฏิบัติไม่ถูกต้อง ซึ่งจะได้ศึกษาถึงวัตถุประสงค์และอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

2.3.1.1 วัตถุประสงค์การตรวจแรงงาน

ตามที่ปรากฏในอนุสัญญาฉบับที่ 81 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ได้ให้หลักการในการตรวจแรงงานไว้ดังต่อไปนี้

1). คุ่มครองการบังคับใช้บทบัญญัติทางกฎหมายเกี่ยวกับสภาพการทำงานและการคุ้มครองแรงงานขณะรับจ้างทำงาน เป็นต้นว่าบทบัญญัติเกี่ยวกับชั่วโมงการทำงาน ค่าจ้าง ความปลอดภัย สุขภาพและสวัสดิการ การว่าจ้างเด็กและเยาวชนตลอดจนกรณีอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เท่าที่บทบัญญัตินี้ดังกล่าวใช้บังคับโดยสารัตถะแรงงาน

2). จัดหาข้อมูลทางวิชาการ ตลอดจนให้คำแนะนำแก่นายจ้างและลูกจ้างเกี่ยวกับแนวทางที่มีประสิทธิภาพที่สุด ที่อนุโลมตามบทบัญญัติทางกฎหมาย

3). ชี้ให้เจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจให้ความสนใจต่อข้อบกพร่องหรือข้อผิดพลาดที่มีขึ้น โดยเฉพาะที่มีได้ระบุอยู่ในกฎหมายที่มีอยู่

วัตถุประสงค์ของการตรวจแรงงาน ที่กำหนดไว้ใน มาตรา 13(1) กำหนดว่า ในการให้ความคุ้มครองการบังคับใช้บทบัญญัติทางกฎหมาย เป็นการกำหนดด้วยคำดังกล่าวขึ้นโดยอาศัยความระมัดระวัง และบทบัญญัติถึงหน้าที่ของการตรวจแรงงานโดยเป็นกฎหมายและระเบียบที่รวมทั้งอำนาจในการตัดสินและรวมข้อตกลงซึ่งได้ใช้บังคับโดยพนักงานตรวจแรงงานบทบัญญัติดังกล่าวเป็นบทบัญญัติอันเป็นอำนาจพื้นฐานของ

พนักงานตรวจแรงงานและเป็นการรับรองสำหรับสถานประกอบการและคนงานรวมทั้งเป็นการยืนยันถึงผลการบังคับใช้กฎหมาย

2.3.1.2 อำนาจหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงาน

ในการดำเนินการ ตรวจแรงงานได้มีการกำหนดขอบเขตและอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจแรงงานดังนี้

- 1). เข้าไปในสถานประกอบการกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง และสถานที่ทำงานของลูกจ้างในเวลาทำการ เพื่อตรวจสอบสภาพการทำงาน ของลูกจ้างและสภาพการจ้าง สอบถามข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการจ้างงาน
- 2). ถ่ายภาพ ถ่ายสำเนาที่เกี่ยวกับเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจ้าง การ จ่ายเงินค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุดและ ทะเบียนลูกจ้าง
- 3). เก็บตัวอย่างวัสดุหรือผลิตภัณฑ์หรือวิเคราะห์เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน
- 4). กระทำการอย่างหนึ่งอย่างใด เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงในอันที่จะ ปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติ
- 5). ออกหนังสือสอบถามหรือเรียกนายจ้าง ลูกจ้าง หรือบุคคลซึ่ง เกี่ยวข้องมาชี้แจงข้อเท็จจริง
- 6). สั่งนายจ้าง หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องให้ส่งสิ่งของหรือเอกสารที่ เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณา
- 7). มีคำสั่งให้นายจ้างเปลี่ยนเวลาทำงาน หรือลดชั่วโมงการทำงาน ของแรงงานหญิงระหว่างเวลา 24.00 น. ถึง 06.00 น. เมื่อเห็นว่างานนั้นอาจ เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของหญิง
- 8). ตรวจบันทึกสภาพการจ้างในกรณีที่มีการจ้างเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีเป็นลูกจ้าง

- 9). ออกคำสั่งเป็นหนังสือให้ นายจ้างปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน อาคาร สถานที่ให้ถูกต้องหรือเหมาะสมภายในระยะเวลาที่กำหนด
- 10). ออกคำสั่งเป็นหนังสือให้ นายจ้างจัดทำหรือแก้ไขเครื่องจักรหรืออุปกรณ์ที่ลูกจ้างต้องใช้ในการปฏิบัติงานหรือเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานให้ถูกต้องหรือเหมาะสมภายในระยะเวลาที่กำหนด
- 11). สั่งนายจ้างหยุดการใช้เครื่องจักรหรืออุปกรณ์ดังกล่าวทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวได้ เมื่อพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน อาคาร สถานที่ เครื่องจักรหรืออุปกรณ์ที่ลูกจ้างใช้จะก่อให้เกิดความไม่ปลอดภัยแก่ ลูกจ้าง
- 12). ตรวจทะเบียนลูกจ้างซึ่งเก็บไว้ ณ.สถานที่ประกอบกิจการหรือสำนักงานนายจ้าง
- 13). สอบสวนข้อเท็จจริงและมีคำสั่งเกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดตามพระราชบัญญัตินี้
- 14). ขยายเวลาสอบสวนข้อเท็จจริงและมีคำสั่งเกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดตามพระราชบัญญัตินี้
- 15). มีอำนาจออกคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินตามพระราชบัญญัติให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย
- 16). มีอำนาจเตือนเป็นหนังสือให้นายจ้างนำเงินสะสมหรือเงินสมทบที่ค้างมาชำระภายในกำหนด
- 17). มีอำนาจประเมินเงินสะสมและเงินสมทบที่นายจ้างจะต้องนำส่ง
- 18). มีอำนาจออกคำสั่งเป็นหนังสือให้ยึด आयัด และขายทอดตลาดทรัพย์สินของผู้ซึ่งมีหน้าที่ตามกฎหมายที่ไม่นำส่งเงินสะสม เงินสมทบหรือเงินเพิ่ม หรือนำส่งไม่ครบจำนวน

สรุป มาตรการการตรวจแรงงาน เป็นวิธีการทางกฎหมายที่ทำให้เกิดหลักประกันกับลูกจ้างว่าจะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายและนายจ้างต้องปฏิบัติตามโดยเคร่งครัด เป็นวิธีที่หลายประเทศที่มีการพัฒนาทางกฎหมายแรงงานนำมาใช้

2.3.2 มาตรการ ในการวางบทกำหนดโทษตามกฎหมาย

การวางบทกำหนดโทษเป็นมาตรการทางกฎหมายอย่างหนึ่งเพื่อบังคับให้เกิดผลในทางปฏิบัติในกรณีที่มีการฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย โดยจะได้ศึกษาดังต่อไปนี้

1) กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ได้วางมาตรการในการบังคับให้เป็นไปตามกฎหมาย ที่สำคัญคือเรื่อง การกำหนดบทกำหนดโทษสำหรับนายจ้างผู้ฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ไว้แตกต่างกันในแต่ละความผิด โดยได้กำหนดโทษแก่นายจ้างที่ฝ่าฝืนต่ำสุด คือ โทษปรับไม่เกิน 5,000 บาท และโทษสูงสุดคือ จำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือปรับไม่เกิน 2 แสนบาทความผิดพระราชบัญญัตินี้

โดยกฎหมายคุ้มครองแรงงานได้วางระดับของโทษไว้แตกต่างกัน โดยแบ่งระดับได้เป็น 9 ระดับพอสรุปได้ดังนี้

1.โทษปรับไม่เกิน 5,000 บาทกรณีนายจ้างไม่ประกาศเวลาทำงานปกติให้แก่ลูกจ้างทราบตามมาตรา 23

2.โทษปรับไม่เกิน 10,000 บาทกรณีนายจ้างไม่ปฏิบัติตามมาตรา 52, 55, 75 วรรคสอง, 90 วรรคสอง, 110, 116

3.โทษปรับไม่เกิน 20,000 บาทกรณีผู้ใด (หมายถึงผู้ที่กระทำทุกคนรวมถึงลูกจ้างด้วย) ไม่ปฏิบัติตามมาตรา 15, 27, 28, 29, 30 วรรคหนึ่ง, 45, 53, 54, 56, 57, 58, 59, 65, 66, 73, 74, 75 เป็นต้น หรือผู้ใดฝ่าฝืนกรณีล่วงเกินทางเพศกับลูกจ้างที่เป็นหญิงหรือเด็ก

4.โทษปรับไม่เกิน 50,000 บาทกรณีไม่ปฏิบัติตามมาตรา 96 ในเรื่องคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ

5. โทษจำคุกไม่เกิน 1 เดือน ปรับไม่เกิน 2,000 บาทหรือทั้งจำทั้งปรับกรณีผู้ใด(รวมถึงลูกจ้างด้วย)ไม่อำนวยความสะดวกไม่มาให้ถ้อยคำไม่ส่งเอกสารหรือวัตถุตามหนังสือเรียกของผู้เกี่ยวข้องหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 98 เป็นต้น

6. โทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือนปรับไม่เกิน 10,000 บาทหรือทั้งจำทั้งปรับ กรณีนายจ้างไม่จัดทำเอกสารหลักฐานหรือรายงานตามกฎหมายกระทรวงหรือทำเอกสารหรือรายงานเท็จ

7. โทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือนปรับไม่เกิน 100,000 บาทหรือทั้งจำทั้งปรับกรณีฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 10, 22, 24, 25, 26, 37, 39, 40, 41, 42, 43, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 61, 62, 63, 64, 67, 70, 71, 72, 76, 90 วรรคหนึ่ง , กฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา 95, 107, 118 วรรคหนึ่งไม่จ่ายค่าชดเชยพิเศษ มาตรา 120 วรรคหนึ่งหรือวรรคสองมาตรา 121 วรรคสองหรือมาตรา 122

8. โทษจำคุกไม่เกิน 1 ปีปรับไม่เกิน 20,000 บาทหรือทั้งจำทั้งปรับกรณีนายจ้างฝ่าฝืนมาตรา 31.44 หรือไม่ปฏิบัติตามกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา 103 วรรคหนึ่ง หรือ ผู้ใด(รวมถึงลูกจ้างด้วย)ขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้างหรือขัดขวางผู้เกี่ยวข้องด้านแรงงาน หรือไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน

9. โทษจำคุกไม่เกิน 1 ปีปรับไม่เกิน 200,000 บาทหรือทั้งจำทั้งปรับกรณีนายจ้างฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามมาตรา 37, 38, 39, 42, 47, 48, 49 หรือมาตรา 50 เป็นเหตุให้ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจหรือถึงแก่ ความตาย

ผู้ที่ได้รับโทษตามกฎหมาย เมื่อพิจารณามาตรา 5 มาตรา 16 และมาตรา 158 ผู้ที่จะมีความผิดและได้รับโทษตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน จะได้แก่ นายจ้าง ตามคำนิยามของคำว่า นายจ้าง ตามกฎหมายซึ่งหมายถึง ผู้ซึ่งตกลงรับ ลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้และหมายความรวมถึง

(1) ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง

(2) ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายความรวมถึง ผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลและผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย

(3) ในกรณีที่ผู้ประกอบการได้ว่าจ้างด้วยวิธีเหมาค่าแรง โดยมอบให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดรับช่วงไปควบคุมดูแลการทำงานและรับผิดชอบจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างอีกทอดหนึ่งก็ดี มอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาลูกจ้างมาทำงาน อันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางานก็ดี โดยการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดหรือทั้งหมดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบการให้ถือว่า ผู้ประกอบการเป็นนายจ้างของลูกจ้างดังกล่าวด้วย

2) **กฎหมายเงินทดแทน** ก็ได้วางบทกำหนดโทษสำหรับนายจ้างที่ไม่จัดให้ลูกจ้างซึ่งประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยได้รับการรักษาพยาบาล¹ หรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายเงินทดแทนมีโทษจำคุกและโทษปรับ หรือ นายจ้างผู้ใดไม่จ่ายเงินทดแทนตามคำสั่งของพนักงานเจ้าหน้าที่ โดยมีได้อุทธรณ์หรือนำคดีไปสู่ศาลก็มีโทษจำคุกและโทษปรับ²

3) **กฎหมายประกันสังคม** ก็เช่นเดียวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานและกฎหมายเงินทดแทน โดยมีมาตรการในการกำหนดโทษนายจ้างที่ฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย เช่น นายจ้างเจตนาไม่ยื่นแบบรายการต่อสำนักงานภายในกำหนดหรือไม่แจ้งเป็นหนังสือต่อสำนักงานขอเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขเพิ่มเติมรายการ มีโทษจำคุกหรือโทษปรับหรือทั้งจำทั้งปรับ

ดังนั้นบุคคลตามที่ได้ปรากฏในคำนิยามของคำว่า นายจ้าง จึงอาจมีความผิดและถูกลงโทษได้ตามกฎหมายแรงงาน ซึ่งถือเป็นมาตรการในการให้ความคุ้มครองแรงงานสถานประกอบการธุรกิจขนาดย่อม ซึ่งต้องใช้กฎหมายแรงงานในการควบคุมให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามกฎหมาย และเพื่อให้แรงงานได้รับความคุ้มครองโดยเท่าเทียมกัน

¹ พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 มาตรา 62

² เรื่องเดียวกัน, มาตรา 64

บทที่ 4

วิเคราะห์มาตรการทางกฎหมายในการให้ความคุ้มครองแรงงาน ในสถานประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม : ศึกษากรณี โครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์(OTOP)

ในบทนี้จะได้วิเคราะห์ถึง มาตรการทางกฎหมายในการให้ความคุ้มครองแรงงานในสถานประกอบการธุรกิจขนาดย่อม โครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ หรือ OTOP โดยการวิเคราะห์จะวิเคราะห์มาตรการทางกฎหมายแรงงานของประเทศไทย และจะได้วิเคราะห์ถึงมาตรการทางกฎหมายในการให้ความคุ้มครองแรงงานในธุรกิจขนาดย่อมตามตามกฎหมายแรงงานและกฎหมายพิเศษของประเทศไทย และได้วิเคราะห์ถึงผลการทำวิจัยเชิงคุณภาพ(ภาคสนาม)ที่ได้รับจากผู้ใช้แรงงาน เพื่อเป็นแนวทางในการนำมาปรับปรุงและพัฒนากฎหมายแรงงานของประเทศไทยเพื่อให้แรงงานในสถานประกอบการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ได้รับความคุ้มครองอย่างเป็นธรรมต่อไป

1. วิเคราะห์มาตรการทางกฎหมายในการให้ความคุ้มครองแรงงานในสถานประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ ตามกฎหมายแรงงานของประเทศไทย

จากที่ได้ศึกษาในเรื่องปัญหาทางกฎหมายในการให้ความคุ้มครองแรงงานในสถานประกอบการธุรกิจขนาดย่อม โครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ และได้ศึกษาถึงมาตรการในการให้ความคุ้มครองแรงงาน จะเห็นได้ว่ากฎหมายที่ให้ความคุ้มครองแรงงานในสถานประกอบการในทุกประเภทของกิจการประกอบไปด้วยกฎหมายคุ้มครองแรงงาน(Labour Protection Law) กฎหมายเงินทดแทน(Workmen's Compensation Law) และ กฎหมายประกันสังคม(Social Security Law)

โดยกฎหมายทั้งสามฉบับดังกล่าวเป็นมาตรการทางกฎหมายในการให้ความคุ้มครองแรงงานในสถานประกอบการ ในทุกประเภทกิจการรวมถึงธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ด้วย ดังนั้นจะได้วิเคราะห์กฎหมายแรงงานที่กล่าวมา ต่อไป

1.1 กฎหมายคุ้มครองแรงงาน

กฎหมายที่บัญญัติถึงสิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างโดยกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการจ้าง การใช้แรงงาน และการจัดสถานที่และอุปกรณ์การทำงาน เพื่อให้ผู้ทำงานหรือลูกจ้างมีสุขภาพอนามัยดี มีความปลอดภัยในชีวิตและร่างกาย และได้รับค่าตอบแทนตามสมควร เมื่อนายจ้างมีแรงงานในการผลิตหรือบริการที่คงสภาพระยะยาว ประเทศก็มีความเจริญทางด้านเศรษฐกิจและความมั่นคงทางสังคมตามมา โดยหลักของกฎหมายเป็นกฎหมายแรงงานที่ใช้บังคับกับแรงงานทุกประเภทหมายความว่า เมื่อมีการจ้างงานเกิดขึ้นไม่ว่าจะเป็นธุรกิจขนาดใหญ่หรือธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ต้องใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานในการบังคับใช้

โดยผลของมาตรา 22 ของกฎหมายคุ้มครองแรงงานจะให้ยกเว้นในการใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานบางประเภท เช่น งานประมงทะเล เป็นลักษณะของงานที่แตกต่างกันในเรื่องของสภาวะอากาศธรรมเนียมปฏิบัติของการจ้างงาน อันส่งผลให้แรงงานในบางประเภทนั้นได้รับการยกเว้นและได้รับความคุ้มครองที่แตกต่างอย่างเป็นธรรมและเหมาะสมกับสภาพของการทำงาน

ส่วนในงานบางประเภทที่เกี่ยวกับ ธุรกิจขนาดย่อมโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) กรณีการรับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งยังไม่มีกฎหมายหมายที่แตกต่างออกมาบังคับใช้จึงเกิดเป็นปัญหาในการให้ความคุ้มครองแรงงานในโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ ซึ่งการจ้างงานดังกล่าวมีเป็นจำนวนมาก อันส่งผลถึงการให้ความคุ้มครองแรงงานเหล่านั้น

ดังนั้นปัญหาที่ทำให้แรงงานในสถานประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์(OTOP) มาจากปัญหาเรื่อง สภาพการจ้างงาน โดยรูปแบบของการจ้างงานในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม จากการสำรวจของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตามที่ได้เสนอมาแล้วมีการจ้างอยู่ 2 ประเภทที่กฎหมายยังไม่สามารถให้ความคุ้มครองได้โดยจะได้อธิบายในประเด็นดังกล่าวต่อไปนี้

1.1.1 กรณีการจ้างแบบรับงานไปทำที่บ้าน

การรับงานไปทำที่บ้าน ถือเป็นแรงงานนอกระบบซึ่งในขณะนี้ยังไม่มีกฎหมายให้ความคุ้มครองโดยไม่อยู่ในความคุ้มครองของกฎหมายแรงงาน เมื่อเป็นเช่นนี้ การตรวจแรงงานตามกฎหมายแรงงาน จึงไม่อาจกระทำได้

ทั้งนี้เพราะการจ้างงานแบบ การรับงานไปทำที่บ้านของประเทศไทยถูกนำมากล่าวอ้าง โดยนายจ้างที่ต้องการหลีกเลี่ยงกฎหมายหรืออาจเป็นรูปแบบตามวิถีชีวิตในการพึ่งพาของแรงงานในชนบทไม่ว่าจะโดยจงใจหรือไม่จงใจก็ตาม กรณีเช่นนี้ ลูกจ้างจะไม่ได้ได้รับความคุ้มครองจาก การตรวจแรงงาน เนื่องจากไม่อยู่ในฐานะที่กฎหมายให้การคุ้มครองดูแล จึงเป็นเหตุให้นายจ้าง จ้างงานโดยวิธีดังกล่าว ซึ่ง นายจ้างอาจเห็นว่าตามสภาพของงานและลักษณะของงานสามารถให้ลูกจ้างนำกลับไปทำที่บ้านได้ เลือกที่จะใช้วิธีนี้ เช่น กิจการทำดอกไม้ประดิษฐ์ งานประเภทหัตถกรรม งานแปรรูปผลิตภัณฑ์ เหล่านี้ นายจ้างมักจะเป็นผู้จัดหาวัตถุดิบพร้อมทั้งอุปกรณ์ในการผลิตและให้ลูกจ้างมารับไปผลิตที่บ้าน โดยแบ่งประเภทการผลิตของลูกจ้างแต่ละคน แยกการผลิตเฉพาะอย่าง แยกเป็นชิ้นส่วนต่าง ๆ แล้วนำมาประกอบเป็นสินค้า เป็นต้น เมื่อสภาพการจ้างงานแตกต่างกันไป ย่อมส่งผลถึงการที่ ลูกจ้างในโครงการจะไม่ได้ได้รับความคุ้มครอง ซึ่งถือเป็น รูปแบบการจ้างงานที่มีเป็นจำนวนมากในโครงการ ดังกล่าวและจึงเป็นผลให้เกิดช่องว่างของกฎหมายแรงงาน ทำให้ลูกจ้างที่ทำงานให้กับนายจ้างในโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ ไม่ได้ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายโดยนายจ้างจะใช้เป็นข้ออ้างในการที่ไม่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน

เหตุเพราะการที่แรงงานในโครงการ ฯ จะได้รับความคุ้มครองจะต้องเป็นลูกจ้างของนายจ้างตามกฎหมาย ซึ่งเมื่อแรงงานตกอยู่ในสถานะที่ไม่เป็นลูกจ้างและไม่มีความหมายใดให้ความคุ้มครอง ลูกจ้างก็จะไม่ได้ได้รับความคุ้มครองตามและดูแลให้ได้รับสิทธิประโยชน์จากกฎหมายแรงงาน

1.1.2 กรณีการจ้างเหมาช่วงหรือจ้างเหมาแรงงานในหลายช่วง

โดย"การจ้างเหมาช่วง"และ"การจ้างเหมาแรงงาน" ตามที่กล่าวมาแล้ว แม้กฎหมายคุ้มครองแรงงานถือว่า ผู้ประกอบกิจการซึ่งเป็น ผู้ว่าจ้าง ผู้รับเหมาเป็น

"นายจ้าง" ของลูกจ้างที่ผู้รับเหมาจัดหามาด้วย หากกรณีการจ้างดังกล่าวเป็นการจ้างในหลายๆทอดโดยที่ลูกจ้างที่ทำงานก็จะไม่ทราบถึงนายจ้างที่แท้จริง โดยนายจ้างที่แท้จริงอาจสนใจหลีกเลี่ยงโดยอาศัยช่องว่างของกฎหมาย สภาพการจ้างตามที่กล่าวมาแล้ว ย่อมส่งผลถึงเรื่องค่าจ้างและค่าจ้างขั้นต่ำที่แรงงานจะพึงได้รับ โดยจะได้วิเคราะห์ให้เห็นถึงระบบการจ่ายค่าจ้างในแบบต่างๆ ในโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ ซึ่งตามที่ได้ศึกษามาแล้ว ไม่มีรูปแบบที่ชัดเจนและไม่มีความหมายให้การคุ้มครองดูแลเป็นการเฉพาะค่าจ้าง มีหลายรูปแบบที่แรงงานไม่ได้รับความคุ้มครองเช่น

1) ค่าจ้างแบบเหมา เมื่อผู้ประกอบการ(นายจ้าง)ไปว่าจ้างผู้รับเหมาด้วยเงินจำนวนหนึ่ง ผู้รับเหมา สามารถไปจ้างลูกจ้างมาทำงานให้แก่ นายจ้างในจำนวนที่มากกว่า หน้าที่ความรับผิดชอบที่มีต่อลูกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานจึงเป็นหน้าที่ผู้รับเหมาในฐานะนายจ้างของลูกจ้าง โดยตรงได้ ซึ่งในทางปฏิบัติผู้รับเหมาส่วนมากฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามต่อลูกจ้างของตนในเรื่องต่าง ๆ เช่น เรื่องอัตราค่าจ้างที่ส่วนใหญ่มักจะกำหนดจ่ายให้แก่ลูกจ้างตามผลงานรายชิ้นหรือแม้แต่เรื่องเวลาการทำงานซึ่งส่วนใหญ่ไม่มีการควบคุมชั่วโมงการทำงาน เป็นต้น

2) ค่าจ้างแบบเหมาช่วง กฎหมายไม่ได้เข้ามาควบคุมจำนวนช่วงของการจ้างเหมาไว้ว่าควรจะมีกี่ช่วง จึงมีการจ้างเหมางานอย่างเดียวกัน หลายช่วงเป็นเหตุให้อัตราค่าจ้างที่ ลูกจ้างได้รับจริงนั้นอยู่ในระดับที่ต่ำ และไม่มีสวัสดิการใด ๆ ทั้งยังไม่สามารถปฏิบัติตามเงื่อนไขในเรื่องการจ่ายค่าจ้างในวันหยุด วันลา ต่าง ๆ ตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดส่งผลให้ลูกจ้างจากการจ้างเหมาได้รับสิทธิประโยชน์น้อยกว่าลูกจ้างประจำตามสัญญาจ้างแรงงาน ถึงแม้มาตรา 12 ของกฎหมายคุ้มครองแรงงานจะกำหนดให้ผู้รับเหมาขั้นต่ำร่วมรับผิดชอบกับผู้รับเหมาช่วงซึ่งเป็นนายจ้างในค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ เงินสะสม เงินสมทบ หรือเงินเพิ่ม และยังกำหนดให้ผู้รับเหมาขั้นต่ำหรือผู้รับเหมาช่วงที่รับผิดชอบตามที่กล่าวแล้วข้างต้นนั้นมีสิทธิไล่เบี้ย

เงินที่ได้ไปแล้วจากผู้รับเหมาช่วงซึ่งเป็นนายจ้างคืนได้ ซึ่งในความเป็นจริงของการทำงานโดยเฉพาะในโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ที่มีจำนวนไม่น้อย ลูกจ้างจะรู้จักแต่เฉพาะ ผู้รับเหมาช่วงซึ่งเป็นนายจ้างของพวกตนเท่านั้น โดยไม่ทราบว่านายจ้างของตนไปรับเหมาช่วงงานมาจากผู้ใดและใครเป็นผู้รับเหมาขั้นต้นอันสามารถรับผิดชอบตามมาตรา 12 ได้ แม้จะทราบว่าใครเป็นผู้ว่าจ้างก็ไม่สามารถเรียกร้องสิทธิประโยชน์ใด ๆ จาก ผู้ว่าจ้างได้ทั้งนี้เพราะไม่มีกฎหมายแรงงานกำหนดไว้ ผู้ว่าจ้างมีความรับผิดชอบต่อผู้รับเหมาขั้นต้นแต่เพียงผู้เดียวในการจ่ายค่าจ้างเหมาและตามข้อตกลงอื่น ๆ ตามสัญญาจ้างเหมาเท่านั้นโดยไม่มีส่วนต้องรับผิดชอบต่อผู้รับเหมาไม่ว่าช่วงใด และไม่ต้องรับผิดชอบต่อลูกจ้างของผู้รับเหมาช่วงไม่ว่าช่วงใด ซึ่ง แม้ตามมาตรา 5 กฎหมายคุ้มครองแรงงานจะกำหนดคํานิยมของนายจ้างให้หมายความรวมถึงผู้ประกอบการที่ได้ว่าจ้างด้วยวิธีเหมาค่าแรง แต่ความหมายของ นายจ้างตามมาตรานี้ก็กินความเพียงแต่ลูกจ้างของผู้รับเหมาที่ผู้ประกอบการว่าจ้างหรือที่เรียกว่าผู้รับเหมาขั้นต้นเท่านั้น เพราะผู้ประกอบการและผู้รับเหมาขั้นต้นมี นิติสัมพันธ์โดยตรงต่อกัน ส่วนผู้รับเหมาช่วงนั้นผู้ประกอบการมิได้เป็นผู้ว่าจ้างเขาโดยตรงดังนั้นความหมายที่ผู้ประกอบการเป็นนายจ้างตามมาตรา 5 จึงไม่สามารถรวมไปถึงลูกจ้างของผู้รับเหมาช่วงได้

3) ค่าจ้างโดยคำนวณจากผลงาน เป็นการว่าจ้างของผู้ประกอบการ(นายจ้าง) โดย ผู้ว่าจ้าง จ้างลูกจ้างแต่ละคนให้มาทำงานในสถานประกอบการของผู้ว่าจ้าง และจ่ายค่าจ้างให้ตามผลงานหรือรายชิ้นที่ลูกจ้างทำได้นั้น ถือเป็นจ้างเหมาอีกประเภทหนึ่งซึ่งเป็นการจ้างโดยตรงที่ตัวลูกจ้างโดยไม่ผ่านบุคคลอื่น เพียงแต่ตกลงกับลูกจ้างเองว่าจะจ่ายค่าจ้างให้ตามผลงานหรือรายชิ้นที่ลูกจ้างทำได้ เพราะนายจ้างสามารถหลีกเลี่ยงเรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำได้ทั้งนี้เพราะผลตอบแทนนั้นขึ้นอยู่กับผลงานหรือรายชิ้นที่ลูกจ้างทำได้เป็นหลักและยังสามารถหลีกเลี่ยงเกี่ยวกับเรื่อง ชั่วโมงการทำงาน เวลาพัก วันหยุด และวันลาได้อีก เพราะในความเป็นจริงเมื่อลูกจ้างต้องการ

ได้ผลตอบแทนสูงก็จะพยายามทำผลงานให้ได้มากจนบางครั้งอาจดูเหมือนเป็นการยินยอมทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุดหรือในเวลาพักไปโดยปริยาย ในทางปฏิบัติหากผลตอบแทนจากผลงานที่ลูกจ้างทำได้มีมากลูกจ้างก็อาจได้รับผลตอบแทนดังกล่าวนี้มากกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนดไว้ในทางกลับกันถ้าลูกจ้างทำได้น้อยก็อาจได้รับผลตอบแทนน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ในวิธีที่ได้กล่าวมาแล้ว เป็นเครื่องจูงใจให้นายจ้างใน โครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ นำมาใช้อย่างมากซึ่งนอกจากจะสามารถหลีกเลี่ยงการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานได้แล้ว ยังเป็นการดึงดูดใจให้ลูกจ้างพยายามทำงานเพิ่มขึ้นเพื่อให้ได้ผลตอบแทนจากผลงานที่ตนทำได้นั้นอันทำให้นายจ้างรับผลงานมากขึ้นตามไปด้วยเหตุผลที่นายจ้างหลีกเลี่ยงก็เพื่อทำให้ไม่ต้องจ่ายค่าจ้างเป็นจำนวนมากในขณะที่แรงงานในโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์จำนวนลูกจ้างมีน้อย ดังนั้นการจ่ายเงินแบบการรับงานไปทำที่บ้านและแบบการจ้างเหมาช่วงในกรณีการรับช่วงว่าเป็นจำนวนที่ช่วงจึงไม่มีมาตรการทางกฎหมายเข้าไปควบคุมเพื่อไม่ให้นายจ้างหลีกเลี่ยง

1.1.3 กรณีการตรวจแรงงาน(Labour Inspection)ตามกฎหมาย

กล่าวคือ การตรวจแรงงาน (Labour Inspection) ถือเป็นมาตรการสำคัญทางกฎหมายแรงงานในการให้ความช่วยเหลือแรงงานเพื่อให้ได้รับความเป็นธรรม เช่น ในเรื่องของสภาพการจ้าง ชั่วโมงการทำงาน, เวลาพัก, วันหยุด, ค่าจ้าง, ค่าจ้างขั้นต่ำ, ค่าล่วงเวลา, ค่าทำงานในวันหยุด, วันลา, สวัสดิการ, เงินทดแทน, ค่าชดเชย และประโยชน์อื่นๆ¹ ที่แรงงานในสถานประกอบการจะต้องได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย เป็นมาตรการที่ได้รับการยอมรับในระดับนานาชาติซึ่งทุกประเทศที่มีกฎหมายแรงงาน จะมีบทบัญญัติในเรื่อง การตรวจแรงงาน เป็นส่วนหนึ่งของกฎหมาย แต่การตรวจแรงงาน นั้นจะกระทำ

¹ จิตปฏิมา เลิศอรียานันท์. "อำนาจหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน" วิทยานิพนธ์ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2543, หน้า 2.

ได้ก็ต่อเมื่อกิจการนั้นอยู่ภายใต้กฎหมายแรงงาน หากไม่อยู่ในบังคับของกฎหมายแรงงานก็ไม่อาจกระทำได้

ดังนั้น มาตรการตรวจแรงงานในการดูแลและให้ความคุ้มครองแรงงานในโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ ก็ไม่อาจกระทำได้มาตรการทางกฎหมายในการให้ความคุ้มครองแรงงานในสถานประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ ย่อมเป็นมาตรการที่ไม่อาจใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพในแรงงานดังกล่าว

1.1.4 มาตรการในการวางบทกำหนดโทษตามกฎหมาย

เป็นมาตรการที่สำคัญประการหนึ่งในการที่จะลงโทษแก่ผู้กระทำความผิดที่ฝ่าฝืนซึ่งหมายถึง นายจ้าง ทั้งนี้เพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนดของกฎหมายโดยมาตรการในการลงโทษตามกฎหมายแรงงานเป็น การลงโทษนายจ้างที่ไม่ปฏิบัติตามหรือ ฝ่าฝืนข้อกำหนดตามกฎหมาย ซึ่งปรากฏอยู่ในกฎหมายแรงงานหมวด 16 บทกำหนดโทษ (มาตรา 144-159) ในหมวดนี้เป็นการกำหนดบทลงโทษแก่ผู้ที่ฝ่าฝืนในกรณีต่าง ๆ ตามบทบัญญัติของกฎหมายซึ่งมีโทษจำคุก หรือปรับ หรือทั้งจำทั้งปรับซึ่งเป็นสภาพบังคับอย่างหนึ่ง หากพิจารณาจะพบว่า เป็นสภาพบังคับที่ใช้กับนายจ้างที่กระทำ ต่อลูกจ้างอย่างไม่เป็นธรรม หรือฝ่าฝืนบทบัญญัติของกฎหมายแรงงาน โดยเฉพาะในเรื่องโทษปรับนั้นจะอยู่ในระดับที่ค่อนข้างสูงมาก

โดยมาตรการในการกำหนดโทษแก่นายจ้างเพื่อให้ นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานก็ไม่อาจกระทำได้เนื่องจากเหตุผลในเรื่องของสภาพการจ้างที่กฎหมายแรงงานเปิดช่องไว้ อันเป็นผลให้แรงงานในสถานประกอบการโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน ดังนั้นมาตรการในการวางบทกำหนดโทษเพื่อ ใช้บังคับกับนายจ้าง โดยผลของกฎหมายแล้วย่อมเป็นผลเสียหายต่อลูกจ้างในโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์มากกว่าผลดี ทั้งนี้เพราะ ด้วยโทษทางอาญาทำให้นายจ้างจงใจหลีกเลี่ยงกฎหมาย เพื่อให้ไม่ต้องได้รับโทษทางอาญาตามกฎหมายที่กำหนดไว้

กล่าวโดยสรุป การที่กฎหมายแรงงาน ที่ยังไม่ครอบคลุมไปถึงงานแต่ละประเภท เช่น การรับงานไปทำที่บ้าน และ การจ้างงานแบบเหมาช่วงในจำนวนช่วงที่รับงานไป กฎหมายแรงงานยังไม่ได้ให้ความคุ้มครอง และการให้ความคุ้มครองผู้ใช้แรงงานได้ใน โครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ ยังต้องใช้กฎหมายแรงงานโดยทั่วไป มิได้แยกเป็นกฎหมายพิเศษออกจากกฎหมายแรงงานในบางประเด็นตามที่ศึกษามาแล้วแรงงานในโครงการย่อมไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย

ดังนั้น มาตรการทางกฎหมายในการให้ความคุ้มครองแรงงานในสถานประกอบการโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ ตามกฎหมายแรงงานซึ่ง มีมาตรการตรวจแรงงาน มาตรการกำหนดโทษตามบทบัญญัติของกฎหมายแรงงาน แต่โดยรูปแบบและการดำเนินงานในธุรกิจขนาดย่อมโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ มาตรการในการตรวจแรงงานก็ดี มาตรการการลงโทษแก่นายจ้างกรณีฝ่าฝืนก็ดี ตามที่กล่าวมาแล้วนั้น ย่อมไม่เป็นผลดีต่อทั้งนายจ้างและลูกจ้าง ทั้งนี้เนื่องจากแรงงานในโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ มีลักษณะของงานที่กฎหมายแรงงานไม่อาจให้ความคุ้มครองได้ตามที่ได้ศึกษามาแล้วจึงเป็นผลให้แรงงานในสถานประกอบการโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ไม่ได้รับความคุ้มครองทางกฎหมาย

1.2 กฎหมายเงินทดแทน

เป็นกฎหมายคุ้มครองลูกจ้างหรือผู้อยู่ในความอุปการะของลูกจ้าง ด้วยการกำหนดให้นายจ้างจ่ายเงินให้บุคคลดังกล่าวเมื่อลูกจ้างได้รับอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือตายอันมีสาเหตุมาจากการทำงานให้นายจ้างและกำหนดให้มีเงินกองทุนทดแทนซึ่งโดยนายจ้างจ่ายเงินสมทบกองทุนดังกล่าวไว้เป็นหลักประกันในการจ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้างหรือผู้อยู่ในอุปการะของลูกจ้าง แทนนายจ้าง แต่โดยผลของกฎหมายแล้วจะพบว่า แรงงานในสถานประกอบการธุรกิจขนาดย่อม โครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ ไม่ได้รับสิทธิประโยชน์จากกฎหมายเงินทดแทน ทั้งนี้ด้วยเหตุผลอย่างเดียวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน คือในเรื่องของสภาพการจ้าง ที่แรงงานในโครงการฯไม่ถือเป็นลูกจ้างตามกฎหมาย เมื่อไม่อยู่ในฐานะลูกจ้าง กฎหมายก็ไม่อาจใช้บังคับได้

1.3 กฎหมายประกันสังคม

เป็นกฎหมายที่กำหนดให้มีการจัดตั้งกองทุนประกันสังคมโดยลูกจ้างหรือผู้สมัครเข้าเป็นผู้ประกันตน นายจ้าง และรัฐบาลร่วมกันออกเงินสมทบ เพื่อใช้กองทุนดังกล่าวเป็นหลักประกันให้แก่ลูกจ้างและผู้สมัครเข้าเป็นผู้ประกันตนได้รับการสงเคราะห์เมื่อประสบอัตรายเจ็บป่วยทุพพลภาพหรือตายอันมิใช่เนื่องมาจากการทำงาน รวมถึงกรณีคลอดบุตร กรณีสงเคราะห์บุตร ชราภาพ และว่างงาน ซึ่งจะทำให้ชีวิตของลูกจ้างมีความมั่นคงมากขึ้น ด้วยสภาพการจ้างเช่นเดียวกัน อันเป็นผลถึงฐานะของความเป็นลูกจ้าง แรงงานในโครงการฯจึงไม่อยู่ในฐานะลูกจ้างดังได้กล่าวแล้ว ซึ่งโดยหลักของกฎหมายแรงงานทั้งสามมีลักษณะที่เหมือนกันคือเป็นกฎหมายที่ให้ความคุ้มครองแรงงาน เป็นกฎหมายแรงงานที่ให้ความคุ้มครองกับแรงงานทุกประเภทกล่าวคือเมื่อมีการจ้างงาน มีลูกจ้างและมีนายจ้าง งานทุกประเภทต้องอยู่ภายใต้กฎหมายแรงงาน รวมถึงการให้ความคุ้มครองแรงงานในธุรกิจขนาดย่อม โครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ด้วย แต่ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงเป็นผลทำให้แรงงานในสถานประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ใน โครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ ไม่ได้รับความคุ้มครอง

เมื่อวิเคราะห์มาตรการทางกฎหมายในการให้ความคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายที่ใช้อยู่จะพบว่า ลักษณะของกฎหมายแรงงานของประเทศไทย อยู่บนหลักการของการให้ความคุ้มครองโดยเสมอภาค เมื่อต้องการให้ความคุ้มครองเป็นพิเศษก็จะออกกฎหมายโดยอาศัยมาตรา 22 สำหรับเป็นทางแก้ไขหากปรากฏว่า การให้ความคุ้มครองในเรื่องใดที่เห็นว่า ควรให้การคุ้มครองเป็นพิเศษ ซึ่งหลักการนี้เมื่อพิจารณาแล้วอาจเหมือนกับกฎหมายแรงงานของประเทศญี่ปุ่น แต่กฎหมายแรงงานของประเทศไทยในขณะนี้ยังเป็น การเปิดช่องว่างของกฎหมาย เป็นผลให้ไม่มีกฎหมายให้ความคุ้มครอง

แต่กฎหมายแรงงานของประเทศญี่ปุ่นเมื่อยังไม่มีการออกกฎหมายในงานประเภทใด แรงงานทั้งหมดต้องอยู่ภายใต้กฎหมายและเมื่อมีกฎหมายพิเศษว่าไว้อย่างไรก็ให้เป็นไปตามกฎหมายพิเศษ แต่ก็ยังคงอาศัยหลักการที่สำคัญตามหลักกฎหมายแรงงานเป็นมาตรฐาน

ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ใน โครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) ซึ่งถือว่าเป็นธุรกิจใหม่ ที่รัฐบาลเริ่มให้การสนับสนุนในหลายด้าน แต่ ยังมีได้ คำนึงถึงปัญหาในด้านแรงงาน โดยอาจพิจารณาข้อดีและข้อเสียของการใช้กฎหมายแรงงานในแบบเดียวกับธุรกิจทุกประเภทได้ดังต่อไปนี้

ข้อดี ของการใช้กฎหมายแรงงานในธุรกิจทุกประเภท

- 1.กฎหมายเป็นมาตรฐานเดียวกันและมีความเสมอภาคในการใช้กฎหมาย
- 2.เป็นที่ยอมรับของต่างประเทศในเรื่องการให้ความคุ้มครองแรงงานได้ตามมาตรฐานสากลในฐานะเป็นประเทศสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

ข้อเสีย ของการใช้กฎหมายแรงงานอย่างเดียวในธุรกิจทุกประเภท

- 1.กฎหมายแรงงานเป็นกฎหมายพิเศษ เกรงครัด และไม่มีความยืดหยุ่นทำให้เกิดกรณีการหลีกเลี่ยงกฎหมายแรงงานอยู่เป็นจำนวนมาก
- 2.กฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ กล่าวคือ ในส่วนของลูกจ้างขาดความมั่นคงในการทำงาน เนื่องจากจะเห็นเป็นเพียงอาชีพเสริมเท่านั้น ทั้งที่สามารถทำงานโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์เป็นอาชีพหลักได้ และในส่วนของนายจ้าง ซึ่งต้องแบกรับภาระในด้านรายจ่ายอันเกี่ยวกับค่าจ้าง เงินกองทุนประเภทต่างๆ เป็นจำนวนมาก

ในส่วนของการพัฒนาประเทศหากพิจารณาเห็นว่าควรสนับสนุนโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ในเขตท้องที่ใดหากใช้กฎหมายแรงงานเพียงอย่างเดียวย่อมเป็นการยาก หากมีกฎหมายพิเศษหรือกฎหมายที่ใช้เฉพาะ การพัฒนาและการสร้างงานจะเป็นไปอย่างรวดเร็ว เช่น กรณีตัวอย่างปัญหาความยากจนทางภาคใต้ หากมีกฎหมายเฉพาะ รัฐบาลสามารถสร้างงานได้ในทันที

2. วิเคราะห์มาตรการทางกฎหมายในการให้ความคุ้มครองแรงงาน
 ในสถานประกอบการธุรกิจขนาดย่อมตามกฎหมายแรงงานและกฎหมาย
 พิเศษ ใน โครงการหนึ่งหมู่บ้านหนึ่งผลิตภัณฑ์ ของประเทศญี่ปุ่น
 เมื่อได้ศึกษากฎหมายของประเทศญี่ปุ่นมาแล้ว ต่อไปจะได้ศึกษาในแนวการ
 วิเคราะห์กฎหมาย โดยจะได้ศึกษาต่อไปนี้

2.1 กฎหมายแรงงานของประเทศญี่ปุ่น

หลักการของกฎหมายแรงงานของประเทศญี่ปุ่นเป็นกฎหมายที่ให้ความ
 คุ้มครองกับแรงงานในทุกประเภทและทุกกิจการ ซึ่งเมื่อมีการจ้างงานเกิดขึ้นไม่ว่างาน
 นั้นจะมีลักษณะอย่างไรก็ต้องอยู่ภายใต้อำนาจกฎหมายแรงงาน

ส่วนข้อยกเว้นที่จะไม่ให้ใช้กฎหมายแรงงานหรือให้ใช้กฎหมายแรงงานที่แตก
 ต่างออกไปจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อมีการออกกฎหมายพิเศษโดยภาครัฐเห็นควรให้การ
 คุ้มครองหรือสนับสนุนเป็นกรณีพิเศษเพื่อเป็นการไม่ให้เกิดช่องว่างของกฎหมายแรงงาน
 ซึ่งต่างกับหลักของกฎหมายแรงงานของไทยที่เปิดช่องว่างของกฎหมายไว้เป็นผลให้
 แรงงานไม่ได้รับความคุ้มครอง

ข้อดี กฎหมายแรงงานประเทศญี่ปุ่น ประเทศญี่ปุ่นจัดเป็นประเทศอุตสาหกรรม
 การผลิตรขนาดใหญ่ซึ่งมีเป็นจำนวนมากแต่อุตสาหกรรมผลิตรขนาดใหญ่แต่
 เพียงอย่างเดียวย่อมไม่สามารถนำประเทศไปสู่การพัฒนาในทางเศรษฐกิจที่ดีได้ หาก
 ต้องอาศัยธุรกิจขนาดย่อม โดยธุรกิจขนาดย่อมของประเทศญี่ปุ่นมีรูปแบบที่หลากหลาย
 มีการพัฒนามาเป็นลำดับตั้งที่ได้ศึกษามาแล้วซึ่ง โครงการหนึ่งหมู่บ้านหนึ่งผลิตภัณฑ์
 (หรือของประเทศไทยเรียกว่าโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์) ถือเป็นธุรกิจขนาดย่อม
 ประเภทหนึ่งของประเทศญี่ปุ่น

ดังนั้นตามหลักการของกฎหมายแรงงานญี่ปุ่นแรงงานทุกประเภทอยู่ภายใต้
 กฎหมายแรงงาน เมื่อภาครัฐในการสนับสนุนโครงการหนึ่งหมู่บ้านหนึ่งผลิตภัณฑ์จึงมี
 การออกกฎหมายพิเศษเพื่อใช้กลไกของกฎหมายเป็นเครื่องมือในการให้ความคุ้มครอง
 แรงงานเป็นพิเศษในโครงการหนึ่งหมู่บ้านหนึ่งผลิตภัณฑ์ โดยใช้กฎหมายแรงงานเป็น
 หลักและใช้กฎหมายพิเศษเพิ่มเติมให้ต่างจากกฎหมายแรงงานโดยทั่วไปและนอกจาก

จะเป็นมาตรการในการให้ความคุ้มครองแรงงานแล้วยังเป็นการใช้กฎหมายในการพัฒนางานในธุรกิจขนาดย่อมโครงการหนึ่งหมู่บ้านหนึ่งผลิตภัณฑ์ให้ได้มาตรฐาน

ทั้งนี้ กฎหมายแรงงานของประเทศญี่ปุ่นได้ให้ความคุ้มครองกับแรงงานในสถานประกอบการโดยเท่าเทียมกันไม่ว่าจะเป็นประเภทใดแต่เมื่อพิจารณาเห็นว่างานประเภทใดควรได้รับความคุ้มครองอย่างไรหรือควรได้รับความคุ้มครองเป็นกรณีพิเศษก็จะออกกฎหมายในรายละเอียดที่แตกต่างกัน ทั้งนี้เป็นไปตามสภาพของการทำงาน และลักษณะของงาน เช่น ในงานที่เกี่ยวกับ งานอันตรายงานเสี่ยงภัย หรืองานที่เกี่ยวกับการประมงเดินเรือ งานในโรงงานอุตสาหกรรม และงานในธุรกิจขนาดกลางย่อม รวมถึงงานในโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ เหล่านี้ ก็จะมีกฎหมายเป็นการเฉพาะซึ่งจะมีความแตกต่างกัน

2.2 กฎหมายการยกฐานะการพัฒนาการจ้างงานในท้องถิ่น Law Concerning the Promotion of Local Employment Development: etc,

จากการที่ได้ศึกษาถึงหลักการของกฎหมายแรงงานในมาตรการการให้ความคุ้มครองแรงงานของประเทศญี่ปุ่นมาแล้วนั้น โดยหลักการ แรงงานทุกประเภทในทุกกิจการต้องอยู่ภายใต้กฎหมายแรงงานเว้นแต่ภาครัฐจะพิจารณาเห็นว่า งานประเภทใดควรมีการให้ความคุ้มครองเป็นพิเศษที่แตกต่างกันก็จะออกกฎหมายพิเศษเพื่อสนับสนุนและให้ความคุ้มครองแก่งานประเภทนั้นเป็นกรณีพิเศษ

ข้อดีของ กฎหมายเกี่ยวกับการยกฐานะการพัฒนาการจ้างงานในท้องถิ่น เป็นกฎหมายพิเศษประเภทหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมให้เกิดการจ้างงานในท้องถิ่น และเป็นกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับมาตรการในการให้ความคุ้มครองแรงงานในสถานประกอบการโครงการหนึ่งหมู่บ้านหนึ่งผลิตภัณฑ์ สรุปได้ดังนี้

1). เป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการจ้างงานในท้องถิ่นหมายถึง เมื่อภาครัฐเห็นว่าหากท้องถิ่นใดประสบกับปัญหาการว่างงาน หรือฐานะทางเศรษฐกิจของจังหวัดนั้นไม่ดีอยู่ในสภาวะตกต่ำและเพื่อเป็นการสร้างงานให้เกิดขึ้นในท้องถิ่น เช่น งานในโครงการหนึ่งหมู่บ้านหนึ่งผลิตภัณฑ์ ถือเป็นสร้างงานในท้องถิ่นโดยประชาชนในท้องถิ่นนั้น และงานดังกล่าวมีความแตกต่างจากการทำงานในอุตสาหกรรมขนาดใหญ่และ

เพื่อเป็นการพัฒนาธุรกิจขนาดย่อมโครงการหนึ่งหมู่บ้านหนึ่งผลิตภัณฑ์ จึงมีการตรากฎหมายฉบับนี้ขึ้น โดยประการสำคัญเป็นมาตรการในการให้ความคุ้มครองแรงงานในกิจการดังกล่าวของประเทศญี่ปุ่นเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมกับผู้เป็นนายจ้างและลูกจ้าง

2). เป็นมาตรการทางกฎหมายที่ให้ความคุ้มครองแรงงานใน โครงการหนึ่งหมู่บ้านหนึ่งผลิตภัณฑ์ เพื่อให้ได้รับความเป็นธรรมในเรื่องของการใช้กฎหมายแรงงานที่แตกต่างกัน ทั้งนี้การที่จะใช้กฎหมายแรงงานให้แตกต่างไปจากที่ใช้อยู่ กฎหมายฉบับนี้อาศัยหลักในเรื่องของ เขตพื้นที่ในการกำหนดซึ่งเรียกว่า เขตพื้นที่เป้าหมาย เมื่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานโดยความเห็นชอบของรัฐบาลเห็นว่า พื้นที่ใดที่มีสภาพทางเศรษฐกิจที่ตกต่ำและประชาชนในท้องถิ่นขาดการจ้างงานในอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ และเล็งเห็นว่าหากการใช้กฎหมายแรงงานที่เป็นหลักการโดยทั่วไปจะเป็นอุปสรรคต่อการลงทุนและต่อการให้ความคุ้มครองดูแลแรงงาน และเพื่อเป็นการตอบสนองความต้องการให้มีการพัฒนาการจ้างงานในท้องถิ่นในภาคธุรกิจขนาดย่อม โครงการอุตสาหกรรมพื้นบ้าน หรือ โครงการหนึ่งหมู่บ้านหนึ่งผลิตภัณฑ์ ก็ให้ใช้กฎหมายฉบับนี้ ซึ่งในกฎหมายฉบับนี้จะได้พิจารณาถึง ค่าแรงงาน สวัสดิการ ของแรงงานเป็นกรณีพิเศษ และพิจารณาการลงทุนของนายจ้างเป็นกรณีพิเศษเช่นเดียวกันซึ่งจะต่างจาก เขตพื้นที่ที่ไม่ได้กำหนด หากเป็นพื้นที่โดยทั่วไปก็ให้เป็นไปตามกฎหมายแรงงาน

ดังนั้นกฎหมายฉบับนี้จึงทำให้แรงงานในธุรกิจขนาดย่อมโครงการหนึ่งหมู่บ้านหนึ่งผลิตภัณฑ์ได้รับการคุ้มครองเป็นกรณีพิเศษซึ่งถือเป็นมาตรการทางกฎหมายอย่างหนึ่งของกฎหมายพิเศษซึ่งเป็นผลดีต่อแรงงานในโครงการดังกล่าว

2.3กฎหมายอุตสาหกรรมในครัวเรือน(การรับงานไปทำที่บ้าน) Industrial Home work Law

กฎหมายฉบับนี้เป็นกฎหมายที่ให้ความคุ้มครองแรงงานในเรื่องของสภาพการจ้าง กรณีการรับงานไปทำที่บ้าน โดยกำหนดหลักเกณฑ์และรายละเอียดของการรับงานไปทำที่บ้านไว้อย่างชัดเจน เช่น เรื่องค่าจ้างควรจ่ายเป็นจำนวนเท่าใดจึงจะเป็นธรรมกับแรงงาน การจ่ายค่าจ้างควรจะต้องจ่ายเป็นรายเดือน และที่สำคัญกฎหมายยังได้

กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในเรื่องการรับงานไปทำที่บ้านไว้ด้วยเพื่อให้ นายจ้างปฏิบัติตาม นอกจากนี้ค่าจ้างในเรื่องดังกล่าว ยังครอบคลุมและเป็นธรรมกับฝ่ายนายจ้าง โดยได้มีการกำหนด ความแตกต่างของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไว้ให้แตกต่างกันในแต่ละพื้นที่ของการผลิต และยังให้สิทธิ นายจ้าง หากนายจ้างเห็นว่า ค่าจ้างตามที่รัฐกำหนดมีจำนวนสูงเกินกว่าความเป็นจริงในแต่ละท้องถิ่น ก็ให้สามารถยื่นอุทธรณ์กับเจ้าหน้าที่ได้ซึ่งเป็นหลักในการยืดหยุ่นและเป็นธรรมแก่ทั้งสองฝ่าย ดังนั้นกฎหมายดังกล่าวจึงเป็นกฎหมายที่เป็นประโยชน์และเป็นผลดีต่อการให้ความคุ้มครองแรงงาน ดังต่อไปนี้

1).ประโยชน์ในด้านการให้ความคุ้มครองแรงงาน ในธุรกิจขนาดย่อม โดยให้ความสำคัญกับรูปแบบการจ้าง ที่มีการพัฒนาจากการจ้างแบบแรงงานทั่วไป มาสู่การจ้างงานแบบ รับงานไปทำที่บ้าน ทำให้แรงงานได้รับความคุ้มครองอย่างเป็นระบบ

2).ประโยชน์ในด้านการช่วยเหลือ นายจ้าง ถือได้ว่า การพัฒนาของโครงการธุรกิจขนาดย่อมที่มีอยู่เป็นจำนวนมาก

3).ประโยชน์ในด้านการพัฒนาธุรกิจขนาดย่อมและพัฒนาประเทศ

2.4 กฎหมายเกี่ยวกับความมั่นคงในการจ้างงานผู้สูงอายุ(Law concerning Stabilization of Employment of Older Persons)

กฎหมายที่ให้ความสำคัญกับการจ้างงานผู้สูงอายุที่อยู่ในสังคมของประเทศ ญี่ปุ่นเป็นจำนวนมาก โดยลักษณะของกฎหมายเป็นกฎหมายที่สนับสนุนการจ้างงานบุคคลผู้สูงอายุในงานทุกประเภทรวมถึงงานในธุรกิจขนาดย่อมโครงการหนึ่งหมู่บ้านหนึ่งผลิตภัณฑ์ ซึ่งงานในโครงการดังกล่าวจากการที่ได้ศึกษาธุรกิจขนาดกลางย่อมที่ได้มีการพัฒนาการมาเป็นโครงการดังกล่าวจะเห็นว่า เป็นงานที่ต้องอาศัยภูมิปัญญาท้องถิ่นซึ่งจะเป็นผู้สูงอายุในท้องถิ่นนั้น ที่มีอยู่ โดยเฉพาะประเภทงานหัตถกรรม งานฝีมือ กฎหมายฉบับนี้ได้ให้ความสำคัญในการคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุที่ต้องได้รับการปฏิบัติที่แตกต่างจากแรงงานของบุคคลโดยทั่วไป ในเรื่องของค่าจ้าง สวัสดิการ ความเป็นอยู่ และ สวัสดิการการทำงานที่ต้องได้รับความคุ้มครองเป็นพิเศษ

2.5 กฎหมายเกี่ยวกับการปรับปรุงการจ้างงานในธุรกิจขนาดย่อม (Law Promoting the improvement of employment management)

กฎหมายฉบับนี้เป็นกฎหมายที่มุ่งเน้นไปที่การพัฒนาธุรกิจขนาดย่อมในหลายด้านทั้งด้านเทคโนโลยี ด้านการตลาด ซึ่งหากพิจารณาแล้วกฎหมายวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของไทยก็มีลักษณะใกล้เคียงกัน หากแต่กฎหมายฉบับนี้ มุ่งเน้นที่ การสนับสนุนด้านแรงงานในธุรกิจขนาดย่อมทุกประเภท โดยใช้กลไกของกฎหมายเป็นการพัฒนาเพื่อให้เกิดการสร้างงาน ซึ่งกฎหมายของไทยยังไม่มี การจ้างงานในธุรกิจขนาดย่อม ซึ่งการจ้างงานในธุรกิจขนาดย่อมของไทย ก็ยังคงใช้กฎหมายแรงงานเหมือนกับทุกประเภทของกิจการ

จากการศึกษามาตรการทางกฎหมายในการให้ความคุ้มครองแรงงานในสถานประกอบการธุรกิจขนาดย่อมโครงการหนึ่งหมู่บ้านหนึ่งผลิตภัณฑ์ของประเทศญี่ปุ่น โดยเปรียบเทียบกับของมาตรการทางกฎหมายแรงงานของประเทศไทยจะเห็นว่ามีความแตกต่างกันกล่าวคือ

กฎหมายแรงงานของประเทศไทยมีบทบัญญัติข้อยกเว้นไว้ซึ่งเป็นไปตามมาตรา 22 ของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ข้อยกเว้นในการให้ความคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายของประเทศไทยคือ งานภาคเกษตรและงานรับไปทำที่บ้าน แต่ยังไม่มียกเว้นการจ้างรับจ้างเป็นช่องว่างของกฎหมายแรงงาน และ ในโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ ไม่มีกฎหมายพิเศษในการให้ความช่วยเหลือแรงงานในโครงการดังกล่าว

ส่วนกฎหมายแรงงานญี่ปุ่น แรงงานทุกประเภทอยู่ภายใต้กฎหมายแรงงานเมื่อมีโครงการหนึ่งหมู่บ้านหนึ่งผลิตภัณฑ์ ประเทศญี่ปุ่นได้ใช้กฎหมายพิเศษให้สิทธิในการคุ้มครองแรงงานในธุรกิจดังกล่าว เป็นกรณีต่างจากกฎหมายแรงงานซึ่งถือเป็นกิจการโดยทั่วไป และเพื่อเป็นการสนับสนุนให้เกิดการจ้างงานที่หลากหลาย

3 วิเคราะห์ผลการวิจัยในเชิงคุณภาพ(ภาคสนาม)ของแรงงานในสถานประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ศึกษากรณี โครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP)

เมื่อได้ศึกษาและวิเคราะห์กฎหมายทั้งในส่วนของมาตรการในการให้ความคุ้มครองแรงงาน ตามกฎหมายแรงงานของไทยและมาตรการในการให้ความคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายพิเศษของประเทศญี่ปุ่นแล้ว จะเห็นถึงความแตกต่างในการดำเนินการในธุรกิจขนาดย่อม โครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์(OTOP) ที่กฎหมายแรงงานมีผลต่อการพัฒนางานในกิจการดังกล่าว โดยผู้วิจัยได้ทำการวิจัยเชิงคุณภาพแบบภาคสนาม โดยได้สอบถามแรงงานในสถานประกอบการเกี่ยวกับงานในโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ จำนวน 100 คนในสถานประกอบการ OTOP จำนวน 5 แห่งในต่างจังหวัด โดยอาจวิเคราะห์ผลการวิจัยเชิงคุณภาพได้ดังนี้

1. ผู้ใช้แรงงานส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-60 ปีโดยมีอายุระหว่าง18-40และอายุ61ปีขึ้นไปรวมอยู่ด้วยนอกจากนี้ยังพบแรงงานเด็กอายุไม่เกิน 18ปีรวมอยู่ด้วย โดยมีแรงงานที่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย

2. รูปแบบของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ อยู่ในรูปของ การรวมกลุ่มในรูปของกลุ่มงาน (เป็นการรับงานมาจากนายจ้างคือมีตัวแทนเป็นผู้รับงานมาทำ) โดยมีกลุ่มคนในแต่ละชุมชนเป็นผู้ดำเนินการมีอยู่ และมีนายจ้างซึ่งเป็นบุคคลธรรมดาและนิติบุคคลบางส่วน

3. โครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ จำนวนมากมีลักษณะของ การรับงานไปที่บ้าน หมายถึงนายจ้างไม่จัดสถานที่ทำงานให้แต่กำหนดงานให้ลูกจ้างใช้สถานที่ทำงานที่บ้านของตนเอง(ลูกจ้าง)ในการทำงาน มีบ้างเล็กน้อยที่นายจ้างจัดสถานที่ให้ทำงานและกลุ่มจัดสถานที่ทำงาน

4. ในเรื่องข้อบังคับหรือข้อกำหนดที่นายจ้างจะต้องจัดให้มีตามกฎหมาย แต่ปรากฏว่า ไม่มีข้อกำหนดในการทำงานในสถานประกอบการ

5. มีรูปแบบค่าจ้างที่เป็นการจ้างโดยได้รับ เป็นสัดส่วนหลังหัก ค่าใช้จ่ายแล้ว ซึ่งถือเป็นการจ่ายค่าจ้างที่มีความแตกต่างไปจากการจ้างโดยทั่วไปและ มีบางส่วนได้รับเป็นชิ้นงานต่อหน่วย(ที่ทำได้) ส่วนค่าจ้างที่เป็นรายวันมีจำนวนจำนวนไม่มาก

6. แรงงานจำนวนมากได้รับเงินจากการทำงานไม่แน่นอนโดยแรงงานได้รับเงินน้อยกว่าเดือนละ 4,000 บาท/เดือน กรณีนี้พบว่า แรงงานในโครงการหนึ่งตำบล

หนึ่งผลิตภัณฑ์ได้รับค่าแรงงานต่ำกว่าค่าแรงขั้นต่ำตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานตามประกาศกระทรวงแรงงานเรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมีบางส่วน ได้รับค่าเงินมากกว่า 4,000 บาท/เดือน ซึ่งในการทำวิจัยเชิงคุณภาพทำที่จังหวัดนครนายกที่มีอัตราค่าจ้างค่าแรงงานขั้นต่ำที่ 134 บาทและแรงงานจำนวนมากไม่ได้รับเงินค่าจ้างเมื่อต้องทำงานล่วงเวลา

7. แรงงานในโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ ไม่ได้คำนึงถึงเรื่องของ ค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนดเป็นส่วนใหญ่ โดยจากการสอบถามของผู้วิจัยพบว่าไม่ได้รับอัตราค่าแรงขั้นต่ำเป็นจำนวนมากถึง 73 ใน 100 คน

8. ในเรื่องเวลาการทำงานจากผลการวิจัยเชิงคุณภาพพบว่า แรงงานไม่มีกำหนดเวลาทำงานที่แน่นอนเป็นจำนวนมาก ส่วนมากระยะเวลาทำงานต่อวันไปไปตามลักษณะของงานที่รับมาทำ บางครั้งมีการทำงานอย่างต่อเนื่องมีเวลาพักบ้างแต่ไม่มีรูปแบบหรือข้อกำหนดที่ชัดเจน

9. แรงงานส่วนมากไม่มีสวัสดิการและไม่ทราบในเรื่องของสวัสดิการที่ตนต้องได้รับตามกฎหมาย ไม่ว่าจะเป็นสวัสดิการเงินประกันสังคมหรือเงินทดแทนและเงินสงเคราะห์ลูกจ้าง ที่กฎหมายกำหนดไว้ จากการสอบถามทราบว่าแรงงานเหล่านี้มีความต้องการให้มีสวัสดิการในการทำงานอย่างเช่นที่แรงงานอื่นได้รับ

10. แรงงานจำนวนมากไม่ทราบเกี่ยวกับการคุ้มครองตามกฎหมาย และแรงงานจำนวนมากแสดงความเห็นด้วย ที่จะให้มีกฎหมายเป็นการเฉพาะในกิจการ OTOP โดยเชื่อว่าจะทำให้ตนเองและครอบครัวได้รับสิทธิตามกฎหมาย

11. แรงงานจำนวนมากมีความเห็นว่าค่าจ้างและสวัสดิการที่ได้รับจากการทำ OTOP อยู่ในระดับที่ต่ำกว่ามาตรฐานและมีความต้องการให้ โครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ ให้รายได้และสวัสดิการที่ดีขึ้น

กล่าวโดยสรุปผลการวิจัยภาคสนามพบว่า แรงงานในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ ยังไม่ได้รับการคุ้มครองให้มีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นอย่างเป็นระบบ

บทที่ 5

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

ในบทนี้จะได้สรุปผลการวิจัยที่ได้รับและเสนอแนะแนวทาง หลังจากการที่ได้ศึกษาในเรื่อง มาตรการทางกฎหมายในการให้ความคุ้มครองแรงงานในสถานประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ศึกษากรณีโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) โดยได้ศึกษาถึงกฎหมายแรงงานของประเทศไทยและกฎหมายแรงงาน, กฎหมายพิเศษ ในการให้ความคุ้มครองแรงงานในสถานประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของประเทศญี่ปุ่น มาแล้วเป็นลำดับ

1.บทสรุป

ในเรื่อง มาตรการทางกฎหมายในการให้ความคุ้มครองแรงงานในสถานประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม(SMEs) กรณีโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ สามารถสรุปผลการวิจัยดังนี้

1) จากการศึกษากฎหมายแรงงานและจากการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (ภาคสนาม)ของผู้เขียนพบว่า มีปัญหาในการให้ความคุ้มครองแรงงานในโครงการดังกล่าว ในเรื่อง สภาพการจ้างงาน ที่มีความแตกต่างจากแรงงานประเภทอื่น โดยสภาพการจ้างงาน คือ การรับงานไปทำที่บ้านมีแรงงานอยู่เป็นจำนวนมากในโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ และ การจ้างงานแบบเหมาช่วงจำนวนหลายช่วง เป็นการจ้างงานที่นายจ้างในธุรกิจขนาดย่อมโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์นำมาใช้เป็น ข้ออ้างในการดำเนินงานเพื่อที่จะไม่ต้องรับผิดชอบตามกฎหมายแรงงาน อันเป็นผลให้แรงงานไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย

ปัญหาในเรื่องสภาพการจ้างงานตามที่ได้ศึกษาพบ ส่งผลถึงเรื่องการให้ความคุ้มครองกฎหมายแรงงาน ในเรื่องค่าจ้างที่ไม่ได้รับในอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด ไม่ได้รับค่าจ้างค่าล่วงเวลาในการทำงาน ในเรื่องสวัสดิการไม่ได้รับ สวัสดิการตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เช่น สวัสดิการในเวลากการทำงาน ชั่วโมงการทำงาน สวัสดิการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ไม่ได้รับสวัสดิการตามกฎหมายเงินทดแทนในกรณี

ลูกจ้างได้รับบาดเจ็บที่เจ็บป่วยอื่นเนื่องมาจากการทำงานให้นายจ้าง รวมถึง การไม่ได้รับสวัสดิการตามกฎหมายประกันสังคม ในกรณีที่ลูกจ้างเป็นผู้ประกันตนตามกฎหมาย โดยไม่ได้รับสิทธิในกรณีเจ็บป่วยนอกเวลาทำงาน และสิทธิประโยชน์อื่นตามที่กฎหมาย ประสงค์กำหนด ทั้งที่ในความเป็นจริงแล้วแรงงานในโครงการฯ ถือเป็นแรงงาน ประเภทหนึ่งที่นายจ้างต้องปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน จึงกล่าวได้ว่ามีปัญหาเกิดขึ้นใน มาตรการทางกฎหมายในการให้ความคุ้มครองแรงงานตามที่ได้นำเสนอมาแล้ว

2) จากการศึกษาความเป็นมาและความหมายของธุรกิจขนาดกลางและ ขนาดย่อม โครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) พบว่า โครงการดังกล่าวมีความ เป็นมาที่แตกต่างจากธุรกิจประเภทอื่น กล่าวคือ เป็นโครงการที่มีรูปแบบของการดำเนิน ธุรกิจแบบเฉพาะตามแนวทาง “เศรษฐกิจพอเพียง” เป็นโครงการในการแก้ไขปัญหา ความยากจนในระดับพื้นฐาน อันส่งผลให้ประชากรในท้องถิ่นมีงานทำ และเป็นโครงการ เร่งด่วนที่รัฐบาลให้การสนับสนุนในทุกด้านไม่ว่าจะเป็นด้านเงินทุน ด้านการตลาด ด้าน การประชาสัมพันธ์ อันเป็นผลทำให้เกิดการสร้างงานในท้องถิ่นและสร้างรายได้เป็น จำนวนมาก โดยมีรูปแบบที่เรียกว่า “ธุรกิจชุมชน”หรือ“วิสาหกิจชุมชน” ซึ่งขนาดของ ธุรกิจดังกล่าวมีขนาดเล็กจำนวนแรงงานในแต่ละแห่งของสถานประกอบการมีประมาณ 10-20 คนใช้เงินทุนจำนวนไม่มาก แต่ในด้านแรงงานเมื่อพิจารณาตามกฎหมายแรงงาน แล้วพบว่า แรงงานที่เป็นกลไกสำคัญในสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ที่สวยงามและมีคุณภาพ ออกสู่ตลาดโลกกลับไม่ได้รับความคุ้มครองอย่างเป็นธรรมและเป็นระบบ การให้ความ คุ้มครองมีเพียงกฎหมายแรงงานเพียงฉบับเดียวเท่านั้นที่เป็นมาตรการทางกฎหมายใน การให้ความ คุ้มครองดูแลซึ่งก็ไม่สามารถเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) เหตุผลของการที่ มาตรการทางกฎหมายในการให้ความคุ้มครองแรงงาน ไม่สามารถให้ความคุ้มครองแรงงานในสถานประกอบการ โครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิต ภัณฑ์ได้ จากการศึกษาพบว่า มาจากเหตุผลสามประการดังต่อไปนี้

ประการที่ 1 **ลักษณะของกฎหมายแรงงาน** กล่าวคือ ผลจากการที่กฎหมายแรงงานบัญญัติยกเว้นในเรื่อง การรังงานไปทำที่บ้าน ซึ่งยังไม่มีกฎหมายรองรับจึงเกิดปัญหาดังกล่าว ซึ่งการให้ความคุ้มครองแรงงานที่แตกต่างไปจากกฎหมายแรงงานหรือยกเว้นในบางเรื่องย่อมเป็นหลักการที่ดี แต่หากไม่มีกฎหมายรองรับในงานบางประเภทแล้วย่อม เกิดช่องว่างของกฎหมาย ที่ทำให้ผู้ประกอบการหรือนายจ้างใช้เป็นข้ออ้างในการดำเนิน ธุรกิจของตนเองได้ โดยเฉพาะงานในโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์

ประการที่ 2 **การให้ความคุ้มครองแรงงานไม่มีกฎหมายพิเศษ** กล่าวคือ ในการสร้างมาตรการในการให้ความคุ้มครองแรงงาน เมื่อหลักการของกฎหมายแรงงานเป็นผลให้เกิดช่องว่างทางกฎหมายและส่งผลให้แรงงานไม่ได้รับความคุ้มครองแล้ว ปรากฏว่ามาตรการในการช่วยเหลือทางกฎหมายพิเศษไม่มีบัญญัติไว้ จะเห็นว่า โครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ เป็นโครงการการสร้างงานในท้องถิ่น ในรูปแบบของชุมชนเรียกว่า “วิสาหกิจชุมชน” เป็นแนวทางใหม่ในการพัฒนาประเทศโดยใช้หลักทฤษฎีใหม่ เรียกว่า “เศรษฐกิจพอเพียง” โดยอาศัย ภูมิปัญญาท้องถิ่น และเป็นแรงงานท้องถิ่น ที่มีอยู่เป็นการสร้างงานในท้องถิ่นโดยตรงเป็นรูปแบบของธุรกิจขนาดและขนาดย่อมประเภทหนึ่ง ซึ่งกฎหมายที่มีอยู่ในขณะนี้เช่น กฎหมายส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ก็มิได้ให้ความสำคัญในเรื่องการให้ความคุ้มครองแรงงานในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ใน โครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ หากแต่เป็นกฎหมายที่กำหนดกรอบการทำงานและเน้นในลักษณะของการส่งเสริมทางธุรกิจเท่านั้น แม้ในขณะนี้จะมีร่างกฎหมายที่เรียกว่า “ร่างกฎหมายส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน” ซึ่งเป็นกฎหมายพิเศษในการให้การสนับสนุนใน กิจกรรมวิสาหกิจชุมชน ซึ่ง โครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ ถือเป็น วิสาหกิจชุมชนประเภทหนึ่งแต่ในขณะนี้กฎหมายยังไม่มีผลในการใช้บังคับ

ประกาศที่ 3 กฎหมายแรงงานมีความเคร่งครัด กล่าวคือ กฎหมายแรงงานของประเทศไทยในการให้ความคุ้มครองแรงงานเป็นกฎหมายที่มุ่งจะให้ความคุ้มครองแรงงานเพียงด้านเดียว ดังจะเห็นได้ว่า กฎหมายแรงงาน มีบทกำหนดโทษแก่นายจ้างเมื่อมีการฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตาม โดยที่ผู้ประกอบการหรือนายจ้างต้อง ปฏิบัติโดยเคร่งครัดซึ่งนับว่าเป็นหลักการที่ถูกต้องของกฎหมายแรงงาน มิฉะนั้นจะไม่สามารถบังคับใช้ให้เป็นไปตามกฎหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ในทางกลับกันในส่วนของผู้ประกอบการหากเป็นธุรกิจประเภทอื่นซึ่งไม่ใช่ธุรกิจชุมชน โครงหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ ซึ่งมีความแตกต่างกันในเรื่องรูปแบบและวิธีการดำเนินงาน ดังนั้น หากต้องใช้มาตรการในทางกฎหมายแรงงาน อาจไม่เป็นการเอื้ออำนวยต่อการลงทุนและการสร้างงานในชนบท ทั้งนี้ เพราะธุรกิจขนาดย่อมโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ ส่วนมากเป็นงานประเภท หัตถกรรม งานจักสาน หรืองานแปรรูปผลิตภัณฑ์จากพืชผักหรือผลไม้ เป็นลักษณะภูมิปัญญาท้องถิ่น ซึ่งรัฐควรให้การสนับสนุนและผ่อนคลายในด้านการลงทุนที่เกี่ยวกับแรงงานบางส่วน เช่น กฎหมายแรงงานกำหนดให้ นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยในการเลิกจ้าง หากเป็นเช่นนี้แรงจูงใจในการที่จะมีผู้ประกอบการธุรกิจชุมชนสร้างงานขึ้นย่อมเป็นการยากเพราะธุรกิจชุมชนประเภทนี้อาจไม่สามารถดำเนินกิจการได้ตลอดระยะเวลาที่ยาวนานโดยขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ อันจะเป็นการส่งผลถึงการพัฒนาโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์

4) ผลจากการวิเคราะห์มาตรการทางกฎหมายในการให้ความคุ้มครองแรงงานในสถานประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ศึกษากรณี โครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) เมื่อพิจารณาหลักกฎหมายแรงงานของประเทศไทยโดยเปรียบเทียบกับ หลักกฎหมายแรงงานของประเทศญี่ปุ่น พบว่า มีความแตกต่างกันดังนี้

โดยหลักกฎหมายแรงงานของประเทศไทยดูเหมือนว่าจะกำหนดให้แรงงานทุกประเภททุกกิจการที่มีการจ้างงานให้ถือเป็นลูกจ้างตามกฎหมายแรงงาน แต่โดยผลของมาตรา 22 กฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นเหตุให้แรงงานในโครงการหนึ่งตำบลหนึ่ง

ผลิตภัณฑ์ ซึ่งมีรูปแบบการจ้างงาน แบบรับไปทำที่บ้านและการจ้างงานแบบเหมาในหลายช่วง ไม่ได้ได้รับความคุ้มครอง

แต่หลักกฎหมายแรงงานของประเทศญี่ปุ่นกำหนดให้แรงงานทุกประเภทที่มีการจ้างงานไม่ว่ารูปแบบใดต้องอยู่ภายใต้บังคับตามกฎหมายแรงงาน จะใช้กฎหมายแรงงานที่แตกต่างไปได้ต้องมีการประกาศใช้กฎหมายพิเศษก่อน ซึ่งหากยังไม่มี การประกาศใช้แรงงานทั้งหมดต้องอยู่ภายใต้กฎหมายแรงงาน โดยในส่วนี้เพื่อเป็นการให้ความคุ้มครองกับแรงงานทั้งหมด โดยในโครงการหนึ่งหมู่บ้านหนึ่งผลิตภัณฑ์จะมีกฎหมายพิเศษที่ประกาศใช้ เช่น

กฎหมายเกี่ยวกับการยกฐานะการพัฒนาการจ้างงานในท้องถิ่น ซึ่งเป็นกฎหมายที่ให้การส่งเสริมและสนับสนุนในด้านแรงงานโดยเฉพาะ จึงเป็นผลทำให้แรงงานในสถานประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ของประเทศญี่ปุ่นได้รับความคุ้มครองที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับสภาพของการทำงาน

กฎหมายเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้าน เป็นกฎหมายที่นำมาใช้เพื่อให้แรงงานในกรณีรับงานไปทำที่บ้านได้รับความคุ้มครองในอีกระดับหนึ่ง เพื่อเป็นการอุดช่องว่างทางกฎหมายที่มีขึ้น โดยได้กำหนดรายละเอียดในเรื่องต่างๆไว้เพื่อให้แรงงานในโครงการหนึ่งหมู่บ้านหนึ่งผลิตภัณฑ์ได้รับความคุ้มครอง

กฎหมายที่เกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงานของผู้สูงอายุ เป็นกฎหมายพิเศษอีกประเภทหนึ่งเป็นการส่งเสริมการสร้างงานในชนบทให้มีคุณภาพที่ดีขึ้นมีซึ่งเป็นแนวทางหนึ่งในการพัฒนาบุคคลกรผู้สูงอายุที่มีประสบการณ์ในการทำงานโดยเฉพาะประเภทงานฝีมือเพื่อให้มีคุณภาพและในขณะเดียวกันก็เป็นการส่งเสริมการสร้างงานกับผู้สูงอายุ

กฎหมายเกี่ยวกับการปรับปรุงการจ้างงานในธุรกิจขนาดย่อม แสดงให้เห็นว่าธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมีความสำคัญต่อแรงงานงานอันจะส่งผลถึงการพัฒนาประเทศต่อไปมีกฎหมายเกี่ยวกับการส่งเสริมปรับปรุงสภาพการจ้างงานในธุรกิจขนาดย่อมแม้จะไม่เป็นการให้ความคุ้มครองแก่แรงงานในธุรกิจขนาดย่อมโดยตรง แต่ก็ เป็นกฎหมายที่สนับสนุนให้เกิดการพัฒนาและการจ้างงานในธุรกิจขนาดย่อม

ดังนั้นจากการศึกษาจึงสรุปได้ว่า ในประเทศญี่ปุ่นได้ให้การส่งเสริมในทุกด้าน โดยเฉพาะด้านการคุ้มครองแรงงานในสถานประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม กรณี โครงการหนึ่งหมู่บ้านหนึ่งผลิตภัณฑ์

5.) จากการที่ได้ศึกษามาเป็นลำดับ พบว่า มาตรการทางกฎหมายในการให้ความคุ้มครองแรงงานในสถานประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์(OTOP) มีปัญหาทั้งในส่วนของนายจ้างและลูกจ้าง ตามที่ได้นำเสนอมาแล้ว จึงเป็นการสมควรให้นายจ้างและลูกจ้างได้รับความคุ้มครองที่เป็นธรรมและเหมาะสม ส่วนของลูกจ้างในเรื่องรายได้ที่เป็นธรรมโดยต้องไม่น้อยกว่ามาตรฐานของการจ้างงานธรรมดาแต่เน้นที่การแบ่งปันรายได้อย่างเป็นธรรม สร้างมาตรการในการให้ความคุ้มครองด้านสวัสดิการ ส่วนของนายจ้างเพื่อให้เกิดการสร้างงานได้มากขึ้น หากใช้มาตรการในการลงโทษตามกฎหมายเช่นเดียวกับธุรกิจในทุกประเภทแล้ว นายจ้างหรือผู้ประกอบการย่อมไม่ต้องการที่ตนเองจะเสี่ยงต่อการกระทำผิดกฎหมาย อันส่งผลให้ไม่เกิดการพัฒนาในโครงการดังกล่าว

ดังนั้นโดยหลักกฎหมายแรงงานที่ประกาศใช้อยู่ เมื่อกรณีเป็นเช่นนี้เป็นการสมควรจะใช้อาศัยมาตรา 22 ของกฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นช่องทางในการประกาศกฎกระทรวงเพื่อให้ความคุ้มครองแรงงานในสถานประกอบการหรือธุรกิจชุมชนเป็นการเฉพาะ โดยอาศัยแนวทางตามกฎหมายพิเศษของประเทศญี่ปุ่น ซึ่งเป็นประเทศที่ได้รับการยอมรับในเรื่องการพัฒนาธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม หรือ ธุรกิจชุมชน เพื่อเป็นแนวทางในการประกาศเป็นกฎกระทรวงต่อไป

จากบทสรุปในเรื่อง มาตรการทางกฎหมายในการให้ความคุ้มครองแรงงานในสถานประกอบการธุรกิจขนาดย่อม โครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ เพื่อเป็นแนวทางในการให้ความคุ้มครอง จึงเสนอแนะแนวทางในมาตรการทางกฎหมายต่อไป

2. ข้อเสนอแนะ

1.) รัฐควรอาศัยกฎหมายคุ้มครองแรงงานตามมาตรา 22 ในการประกาศใช้กฎกระทรวงเพื่อ ยกเว้นการใช้กฎหมายแรงงานบางมาตราที่เป็นปัญหาในโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) เป็นกรณีต่างจากแรงงานโดยทั่วไป เพื่อเป็นการให้ความคุ้มครองแรงงานเป็นพิเศษ และเพื่อเป็นการพัฒนาในการส่งเสริมและสนับสนุน โครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP)

2.) ในการประกาศกฎกระทรวง รัฐควรให้คำนิยามศัพท์ในกฎกระทรวงเพื่อความชัดเจนสำหรับงานในโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ โดยกำหนดคำนิยามศัพท์ในกฎกระทรวงที่สำคัญ ตัวอย่างเช่น

2.1) คำว่า "โครงการ" ในกฎกระทรวงฉบับนี้หมายถึง "โครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์หรือ (OTOP)

2.2) คำว่า "โครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์" หมายถึง โครงการการสร้างงานในชุมชนท้องถิ่น โดยคณะบุคคลหรือบุคคลที่อาศัยอยู่ในชุมชนท้องถิ่นนั้นประสงค์จะดำเนินธุรกิจชุมชนในท้องถิ่น ต้องดำเนินการจดทะเบียนเพื่อเข้าเป็นสมาชิกโครงการ

2.3) คำว่า "เขตพื้นที่สนับสนุนโครงการ" หมายถึง เขตพื้นที่พิเศษกรณีที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานเห็นว่า ควรสนับสนุนโครงการในเขตพื้นที่ใดเป็นกรณีพิเศษโดยการกำหนดเขตพื้นที่ให้ออกเป็นประกาศกระทรวง

2.4) คำว่า "ลูกจ้าง" หมายถึง ลูกจ้างตามความหมายของกฎหมายแรงงานและให้หมายความรวมถึง บุคคลที่เข้าเป็นสมาชิกของโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ที่ได้จดทะเบียนไว้แล้วในโครงการ

2.5) คำว่า "นายจ้าง" หมายถึง นายจ้างตามความหมายของกฎหมายแรงงานและให้หมายความรวมถึง คณะบุคคลหรือบุคคลที่ดำเนินกิจการโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ที่ได้จดทะเบียนไว้แล้วในโครงการ

2.6) คำว่า "ค่าจ้าง" หมายถึง ค่าจ้างตามความหมายของกฎหมายแรงงานและให้หมายความรวมถึง เงินค่าตอบแทนที่ลูกจ้างได้รับจากนายจ้างไม่ว่าจะจ่ายด้วยวิธีใดหรือการจ้างงานแบบใดให้ถือเป็นค่าจ้างในความหมายนี้สำหรับนายจ้างที่ได้จดทะเบียนไว้แล้วโครงการแล้ว

2.7) คำว่า "ค่าจ้างขั้นต่ำ" ค่าจ้างขั้นต่ำงานในโครงการให้เป็นไปตามข้อบังคับ โดยไม่ถือตามประกาศอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของกระทรวงแรงงาน

2.8) คำว่า "สวัสดิการในโครงการ" หมายถึง สวัสดิการในการทำงานภายใต้ข้อบังคับว่าด้วยการทำงานในกิจการโครง โดยให้นายจ้างได้รับสิทธิพิเศษในการจัด สวัสดิการ โดยรัฐเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายบางส่วนตามที่กำหนดในข้อบังคับของโครงการ

2.9) คำว่า "ค่าชดเชย" หมายถึง ค่าชดเชยการเลิกจ้างในโครงการเมื่อนายจ้างประสงค์จะเลิกกิจการ นายจ้างอาจจ่ายค่าชดเชยในอัตราที่ต่ำกว่าการจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายแรงงานได้ แต่ต้องเป็นไปตามที่กำหนดในข้อบังคับ

3) รัฐควรกำหนด ค่าจ้างและสวัสดิการสำหรับงานในโครงหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ให้ได้มาตรฐานเดียวกับกฎหมายแรงงาน โดยรัฐให้การสนับสนุนในขณะเดียวกันควรลดภาระให้กับนายจ้างในเรื่องสวัสดิการบางส่วน เช่น การกำหนดอัตราการการจ่ายเงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง กองทุนประกันสังคม และกองทุนเงินทดแทน โดยนายจ้างเป็นผู้ดำเนินการหักเงินบางส่วนจากค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับในโครงการตาม สัดส่วนของค่าจ้างที่กำหนดในกฎกระทรวงเพื่อให้เกิดความเป็นเหมาะสมกับธุรกิจ

4) รัฐควรกำหนดหน่วยงานและผู้รับผิดชอบในกฎกระทรวงที่ประการใช้ ให้ชัดเจน โดยจัดให้มีหน่วยงานพิเศษเพื่อดูแลและบังคับให้เป็นไปตามกฎกระทรวงในงานของโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์

5) รัฐควรให้การดูแลและสนับสนุน การพัฒนาฝีมือแรงงานในโครงการหนึ่ง ตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์เป็นกรณีพิเศษ และให้การสนับสนุนส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นโดยใช้แนวทางกฎหมายพิเศษของประเทศญี่ปุ่น เช่นกฎหมายเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงานของผู้สูงอายุ ซึ่งเป็นบุคคลกรในท้องถิ่นนั้น

6) รัฐควรสร้างแรงจูงใจในการลงทุนเพื่อให้เกิดการสร้างงานในท้องถิ่นโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์แก่ผู้ประกอบการ(นายจ้าง)โดยใช้มาตรการทางกฎหมายแรงงานเช่น กรณีการเลิกจ้าง ควรเป็นไปอย่างง่ายต่อการประกอบการโดยให้แตกต่างจากการเลิกจ้างที่นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยแก่ลูกจ้างเป็นจำนวนมากตามกฎหมายแรงงาน

7) ข้อเสนอแนะประการสุดท้าย เมื่อรัฐได้ประกาศใช้ กฎหมายส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน รัฐควรใช้มาตรา 24 ของกฎหมายดังกล่าวในการกำหนดสิทธิประโยชน์ในแบบของ"วิสาหกิจชุมชน" สำหรับ กิจการในโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ และใช้เป็นกลไกในการแก้ไขกฎหมายแรงงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ ต่อไป

กรม
บรรณานุกรม
ก

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

หนังสือ

เกษมสันต์ วิชาวรรณ . คำอธิบายกฎหมายแรงงาน . พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2543

เกษมสันต์ วิชาวรรณ . กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ . พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์นิติบรรณาการ, 2538

ชัยยุทธ ปัญญาสวัสดิ์สุทธ์และสกันธ์ วัลญญูวัฒนา. การประกอบการขนาดย่อมในชนบทไทย . กรุงเทพฯ : มูลนิธิฟรีดริชเนามัน, 2533

ดำรงศักดิ์ ชัยสนิทและสุนี เลิศแสงกิจ. การบริหารธุรกิจขนาดย่อม, กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์วังอักษร, 2538

ทะตะโอะ คิโยนาริ . ทฤษฎีธุรกิจขนาดกลาง-ย่อม . แปลจาก Chushokigyo โดย ไฉ จามรमान . กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2532

ทะตะโอะ คิโยนาริ. ทฤษฎีธุรกิจขนาดกลาง-ย่อมที่ท้าทายอุตสาหกรรมโลก. โดย ไฉ จามรमान. กรุงเทพฯ : สถาบันเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ศึกษา , 2533

วิจิตรา(ฟุ้งลัดดา)วิเชียรชม. ข้อหลักกฎหมายแรงงานพื้นฐานความรู้ทั่วไปกฎหมายแรงงาน. พิมพ์ครั้งที่ 19. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์นิติธรรม, 2546

วิชัย ไถสุวรรณจินดา . หน้าที่และความรับผิดชอบของนายจ้าง-ลูกจ้างตามกฎหมายประกันสังคม. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์นิติธรรม, 2534

วิชัย แหวนเพชร. มนุษย์สัมพันธ์ในการบริหารงานอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์กมลธรรม, 2543

ศักดิ์ศรี บริบาลบรรพตเขตต์. ระบบความมั่นคงทางสังคม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2535

สมยศ เชื้อไทย . คำอธิบายกฎหมายแพ่งหลักทั่วไปเล่ม 1. พิมพ์ครั้งที่ 5, กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์วิญญูชน , 2542

หยุด แสงอุทัย. ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับกฎหมายทั่วไป. พิมพ์ครั้งที่ 14, กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ประกายพริก, 2542

วารสาร

โกวิทย์ บุรพธานินทร์ . “ข้อสังเกตเกี่ยวกับการประกอบธุรกิจขนาดเล็ก”

วารสารแรงงานสัมพันธ์ . ฉบับที่ 32 . 4 กรกฎาคม – สิงหาคม 2533

“ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมกับการพัฒนาประเทศ” เอกสารรัฐสภา.ปีที่ 50,
ฉบับที่ 2 . 2545

“แผนบูรณาการ OTOP” วารสาร E-conomy . ปีที่ 2 , ฉบับที่ 34 . พฤษภาคม 2545

“สาระสำคัญแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 ” เอกสารข่าวรัฐสภา.
ปีที่ 27 , มีนาคม 2544

อารีย์ เชื้อเมืองพาน . “โลกทัศน์เศรษฐศาสตร์ สาระสำคัญแผนพัฒนาเศรษฐกิจและ
สังคมแห่งชาติฉบับที่ 9” นิตยสารแม่ใจปริทัศน์ . ปีที่ 2 , ฉบับที่ 3 . 2545

ข่าวในหนังสือพิมพ์

อุดร ตันติสุนทร . “การปกครองท้องถิ่นยุคศาสตร์แก้ไขปัญหาความยากจน”
สยามรัฐ . 25 เมษายน 2545, หน้า 7.

เอกสารอื่นๆ

กิตติ ลิ้มสกุล . “แนวทางการพัฒนาท้องถิ่นโดยประชาชนมีส่วนร่วมหนึ่งตำบลหนึ่ง
ผลิตภัณฑ์(One Tambon One Product)” ข้อมูลสารสนเทศ
www.thaitambon.com/

โคอิชิโร ยามากูจิ . “แรงงานในญี่ปุ่นการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเศรษฐกิจ
และความสัมพันธ์ระหว่างผู้ว่าจ้างกับผู้ใช้แรงงาน” โดย สุภัฒ สงวนดีกุล.
เอกสารสัมมนาระหว่างประเทศ กรุงเทพฯ : 2533

“โครงการสำรวจ การรับงานไปทำที่บ้านในประเทศไทย” เอกสารสำนักงานสถิติ
แห่งชาติ, 2544

ทักษิณ ชินวัตร . “คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรีแถลงต่อรัฐสภา 26 กุมภาพันธ์
2544” ข้อมูลสารสนเทศ www.thaigov.go.th/ .

ทักษิณ ชินวัตร. “รายงานแสดงผลการดำเนินการของคณะรัฐมนตรีตามแนวนโยบาย
พื้นฐานแห่งรัฐ” เอกสารสำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี , 2546

ทักษิณ ชินวัตร. “คำกล่าวเปิดงานเมืองแห่งภูมิปัญญาไทย (OTOP CITY)”

ข้อมูลสารสนเทศ www.thaitambon.com/

ธีระ ศรีธรรมรักษ์ . “ประเด็นสำคัญที่ควรพิจารณาในพระราชบัญญัติคุ้มครอง แรงงาน
พ.ศ.2541” เอกสารประกอบการสอนวิชากฎหมายแรงงาน มหาวิทยาลัย
ธุรกิจบัณฑิต , 2543

“แนวทางการดำเนินงานโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์” เอกสารกรมพัฒนาชุมชน
กระทรวงมหาดไทย ข้อมูลสารสนเทศ www.thaitambon.com/

มานพ ฉ่ำเดียวกุล . “การจัดการธุรกิจขนาดย่อม” เอกสารประกอบการสอน
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต , 2542

มนูญ สอนเกิด . “เศรษฐกิจพอเพียงกับวิสาหกิจขนาดย่อม” เอกสารสำนักงานส่งเสริม
วิสาหกิจชุมชน กรมพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย , 2547

“ร่างพระราชบัญญัติวิสาหกิจชุมชน พ.ศ....” เอกสารการประชุมสัมพันธ์สำนักงาน
กฤษฎีกา , 2545

“รายงานการศึกษาศาสาอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศไทย”
เอกสารกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม, พ.ศ.2540

“รายการแนะนำสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ OTOP “เอกสารกรมพัฒนาชุมชน
กระทรวงมหาดไทย , 2546

“สาระสำคัญแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 ” สำนักงานสภาพัฒนา
เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ข้อมูลสารสนเทศ www.nesdb.go.th/

“หลักเกณฑ์การคัดสรรสินค้า OTOP” เอกสารงานประชุมสัมพันธ์คณะกรรมการ
หนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์, 2544

วิทยานิพนธ์

- ไจมนัส พลอยดี . “ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของธุรกิจชุมชน
เปรียบเทียบภาพรวมและภาพย่อย” วิทยานิพนธ์ปริญญาเศรษฐศาสตร
มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540
- จิตปฏิมา เลิศอรียานันท์ . “อำนาจหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงานตามกฎหมาย
คุ้มครองแรงงาน” วิทยานิพนธ์ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต , 2541
- ทยทัตต์ อากรกิจ . “ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองแรงงานนอก
ระบบ” วิทยานิพนธ์ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย
รามคำแหง , 2545
- รัชดาภรณ์ ทองสุข . “มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการควบคุมการจ้างเหมา”
วิทยานิพนธ์ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต,
2541

กฎหมาย

- “กฎกระทรวง (พ.ศ.2541)” ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน
พ.ศ.2541.ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 115 ตอนที่ 49 ก. 19 สิงหาคม 2541.
- “กฎกระทรวง ฉบับที่2(พ.ศ.2541) “ ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน
พ.ศ.2541.ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 115 ตอนที่ 49 ก. 19 สิงหาคม2541.
- “กฎกระทรวงฉบับที่7(พ.ศ.2541)“ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน
พ.ศ.2541. ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 115 ตอนที่ 62 ก.22 กันยายน 2541.
- “กฎกระทรวง ฉบับที่9(พ.ศ.2541) “ ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน
พ.ศ.2541.ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 115 ตอนที่ 62 ก.22 กันยายน 2541.
- “กฎกระทรวงฉบับที่10(พ.ศ.2541) “ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน
พ.ศ.2541.ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 115 ตอนที่ 62 ก.22 กันยายน 2541.
- “กฎกระทรวงฉบับที่11(พ.ศ.2541) “ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน
พ.ศ.2541.ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 115 ตอนที่ 62 ก.22 กันยายน 2541.

- “พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานพ.ศ.2541”ราชกิจจานุเบกษา.เล่มที่ 115 ตอน 8ก.
20 กุมภาพันธ์ 2541.
- “พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537”. ราชกิจจานุเบกษา.เล่มที่ 111 ตอน 28 ก.
30 กันยายน 2547.
- “พระราชบัญญัติประกันสังคมพ.ศ. 2533” . ราชกิจจานุเบกษา.เล่มที่ 107 ตอน 161
1 กันยายน 2533.
- “พระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พ.ศ.2543”.
ราชกิจจานุเบกษา.เล่มที่ 117 ตอน 9 ก. 17 กุมภาพันธ์ 2543 .
- “พระราชกฤษฎีกากำหนดงานที่ให้ความคุ้มครองแรงงานแตกต่างไปจากพระราชบัญญัติ
คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ” ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 115ตอนที่ 52 ก.
24 สิงหาคม 2541.
- “ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ “, ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 119
ตอนพิเศษที่ 128 ง.ลงวันที่ 23 ธันวาคม 2545.
- “รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ” .ราชกิจจานุเบกษา.เล่มที่ 114
ตอน 55 ก. 11 ตุลาคม 2540 .

ภาษาอังกฤษ

BOOKS

- A.M.A.H. Siddiqui ; **Labour Administration Labour Law and Small and
Medium Enterprises** . Bangkok, 1991.
- George E . Rejda . **Social Insurance and Economic Security**. Englewood
cliffs N.J. prentice-hall 1976.
- J.Friedman and Alonso (1975).pp 333-342;Hackenberg,Portes and J.Watton
(1981),pp.84-85; Bromley and Gerry (1979); Flora and Flora
(1978),;Brvousco(1982);Portes,Castell and Benton(1989),pp.27-28;
Wald inger (1985);Ybara,1989.

Katsumi yakabe. **Labour Relations in Japan (Fundamental Characteristic)**,
Japan. 1977.

Kazou Sugeno . **Japanese Labour Law**. (Transited By Leo Kanowitz)
Japan. 1992.

William Haber and Wilbur J.Cohen. **Social security:programs,Problem and
Policies** .Homewood,I 11: Richard D.Irwin 1960.

Laws

Industrial Home works Law. Law No.60 of May 16,1970.

Labour Standards Law of Japan, 1995.

Law Concerning the Promotion of Local Employment Development:

Law No.23 of Mar 31,1987.

Law Concerning Stabilization of Employment of Older Persons

Law No.68 of May 25,1971.

ภาคผนวก

บันทึกหลักการและเหตุผล
ประกอบร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน

หลักการ

ให้มีกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน

เหตุผล

โดยที่เศรษฐกิจชุมชนเป็นพื้นฐานของการพัฒนาเศรษฐกิจแบบพอเพียง และเศรษฐกิจชุมชนส่วนหนึ่ง ยังอยู่ในระดับที่ไม่พร้อมจะเข้ามาแข่งขันในระบบการค้าเสรีอย่างเต็มตัวซึ่งสมควรให้การส่งเสริมความรู้ และภูมิปัญญาท้องถิ่น การสร้างรายได้ การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การพัฒนาความสามารถในการจัดการและพัฒนารูปของวิสาหกิจชุมชน รวมทั้งการร่วมมือกันทางเศรษฐกิจอันจะยังผลให้ชุมชนพึ่งพาตนเองได้ ซึ่งจะทำให้เกิดระบบเศรษฐกิจที่เข้มแข็ง เป็นการพัฒนาที่ยั่งยืนสำหรับชุมชน และเป็นรากฐานของการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศโดยรวม อันเป็นการเชื่อมรอยต่อระหว่าง ระบบเศรษฐกิจแบบดั้งเดิม ไปสู่ระบบการค้าเสรี จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

ร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน

โดยที่เป็นการสมควรมีกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน

มาตรา 1 พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน

พ.ศ.....

มาตรา 2 พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา 3 ในพระราชบัญญัตินี้

“วิสาหกิจชุมชน” หมายความว่า คณะบุคคลหนึ่งคณะบุคคลใดของชุมชน ในการประกอบกิจการผลิตสินค้า กิจการให้บริการ หรือกิจการอื่นเพื่อสร้างรายได้และเพื่อการพึ่งพาตนเองของครอบครัว ชุมชนและระหว่างชุมชน

“เครือข่ายวิสาหกิจชุมชน” หมายความว่า คณะบุคคลที่รวมตัวกันโดยมีวัตถุประสงค์ในการจัดทำกิจกรรมอย่างหนึ่ง อย่างไม่เพื่อประโยชน์ในการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนในเครือข่าย

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน

“กรรมการ” หมายความว่า กรรมการส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน

“ผู้อำนวยการ” หมายความว่า ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 4 ให้นายกรัฐมนตรีรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

หมวด 1

เครือข่ายวิสาหกิจชุมชน

มาตรา 5 บุคคลอาจรวมกันจัดตั้งเป็นเครือข่ายวิสาหกิจชุมชนตามพระราชบัญญัตินี้ได้โดยยื่นคำขอจดทะเบียนต่อ สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน ตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

มาตรา 6 เมื่อสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนได้รับคำขอจดทะเบียนและเห็นว่าวิสาหกิจชุมชนที่ขอจัดตั้งเป็นเครือข่ายวิสาหกิจชุมชนนั้นมีลักษณะแล้ววัตถุประสงค์ถูกต้อง ตามพระราชบัญญัตินี้แล้วให้สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน รับผิดชอบและออกไปสำคัญแสดงการจดทะเบียนและออกไปสำคัญแสดงการจดทะเบียนแก่เครือข่ายวิสาหกิจชุมชนนั้น

มาตรา 7 การจดทะเบียนเครือข่ายวิสาหกิจชุมชนนั้นอย่างน้อยต้องมีรายการดังต่อไปนี้

- (1) ชื่อของเครือข่ายวิสาหกิจชุมชน
- (2) ชื่อและที่อยู่ของผู้แทนเครือข่ายวิสาหกิจชุมชน
- (3) ชื่อและที่ตั้งของวิสาหกิจชุมชนในเครือข่าย
- (4) ชื่อและที่อยู่ของผู้แทนวิสาหกิจชุมชนในเครือข่าย
- (5) ชนิดของวิสาหกิจที่ดำเนินกิจการอยู่ทั้งหมด

มาตรา 8 เครื่องข่ายวิสาหกิจชุมชนตั้งแต่สองเครือข่ายขึ้นไปอาจควบเข้าเป็นเครือข่ายวิสาหกิจชุมชนเดียวกันได้โดยยื่นคำขอจดทะเบียนเป็นเครือข่ายวิสาหกิจชุมชนใหม่ต่อสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

มาตรา 9 การบริหารจัดการเครือข่ายวิสาหกิจชุมชนให้เป็นไปตามข้อบังคับของเครือข่ายวิสาหกิจชุมชนนั้นข้อบังคับตามวรรคหนึ่งอย่างน้อย จะต้องกำหนดให้การดำเนินการของเครือข่ายวิสาหกิจชุมชนเป็นไปตามความสมัครใจในรูปที่ไม่เป็นนิติบุคคล เป็นสหกรณ์ หรือเป็นนิติบุคคลอื่นใดก็ได้

มาตรา 10 เครือข่ายวิสาหกิจชุมชนอาจดำเนินการดังต่อไปนี้

(1) ให้คำแนะนำและช่วยเหลือในกิจการภายในของวิสาหกิจชุมชนในเครือข่ายดังต่อไปนี้

(ก) ให้ความรู้ การฝึกอบรม หรือความช่วยเหลืออื่นเพื่อปรับปรุงหรือพัฒนาการผลิต การให้บริการ การบริหารจัดการ การหาสินเชื่อ การตลาด และอื่น ๆ อันเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนในเครือข่าย

(ข) ให้คำแนะนำหรือดำเนินการใด ๆ เพื่อประโยชน์ในการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนในเครือข่ายทั้งในระดับพื้นที่ ระดับภูมิภาค และระดับประเทศ

(2) ให้คำแนะนำและช่วยเหลือในกิจการภายนอกของวิสาหกิจชุมชนในเครือข่าย ดังต่อไปนี้

(ก) มีสิทธิเป็นคนกลางในการติดต่อกับส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชน หรือหน่วยงานอื่นของรัฐรวมทั้งองค์กรภาคเอกชนเพื่อขอรับความช่วยเหลือ และการส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนในเครือข่าย

(ข) มีอำนาจในการติดต่อกับเครือข่ายวิสาหกิจชุมชนหรือวิสาหกิจชุมชนอื่นเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้หรือดำเนินกิจกรรมอื่นอันเป็นประโยชน์หรือเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนในเครือข่าย

(3) เป็นตัวกลางทั้งภายในวิสาหกิจชุมชนในเครือข่ายและระหว่างวิสาหกิจชุมชนด้วยกันเพื่อส่งเสริมความสามัคคีและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และส่งเสริม

ความร่วมมือทางวิชาการ เพื่อให้วิสาหกิจชุมชนมีความเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ ในการดำเนินงานไม่ว่าในด้านคุณภาพของสินค้าหรือผลิตภัณฑ์ การบริหารจัดการ และพัฒนาการตลาด

(4)เสนอความเห็นต่อคณะกรรมการเกี่ยวกับนโยบายหรือมาตรการในการส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนของส่วนราชการรัฐวิสาหกิจองค์กรมหาชน หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ

หมวด 2

คณะกรรมการส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน

มาตรา 11 ให้มีคณะกรรมการหนึ่งเรียกว่า "คณะกรรมการส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน" ประกอบด้วย

(1)นายกรัฐมนตรีหรือรองนายกรัฐมนตรีซึ่งนายกรัฐมนตรีมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

(2)กรรมการส่วนราชการหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จำนวนสิบเอ็ดคน ได้แก่ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงพาณิชย์ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงอุตสาหกรรม อธิบดีกรมการค้าภายใน อธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน อธิบดีกรมส่งเสริมการเกษตร อธิบดีกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม อธิบดีกรมสรรพากร ผู้จัดการธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ผู้อำนวยการธนาคารออมสิน และผู้อำนวยการองค์การตลาดเพื่อการเกษตร

(3)กรรมการผู้แทนวิสาหกิจชุมชนจำนวนหกคน ซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งจากบุคคลที่ได้รับการสรรหา จากตัวแทนของวิสาหกิจชุมชน

(4)กรรมการผู้แทนองค์การภาคธุรกิจ จำนวนสามคน ได้แก่ ผู้แทนสภาหอการค้าไทยหนึ่งคน ผู้แทนสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยหนึ่งคน ผู้แทนสมาคมธนาคารไทยหนึ่งคน

(5)กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนสามคน ซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งจากบุคคลที่ได้รับการสรรหา ซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ ในด้านการจัดตั้งองค์การภาคธุรกิจหนึ่งคน ด้านการผลิตหนึ่งคน ด้านการตลาดหนึ่งคนให้ผู้ช่วยการเป็นกรรมการและเลขานุการโดยตรง และให้ผู้ช่วยการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่

สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนเป็นกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหากรรมการตาม(3)และ(5)ให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด

มาตรา 12 คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(1)เสนอความเห็นต่อคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบาย มาตรการและแผนการพัฒนาและส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน

(2)ประสานงานกับส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชน หน่วยงานของรัฐ หรือ องค์กรภาคเอกชน ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

(3)ให้ความช่วยเหลือ การสนับสนุน หรือให้คำแนะนำแก่วิสาหกิจชุมชน หรือเครือข่ายวิสาหกิจ ชุมชนที่มีปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน

(4)ศึกษาวิจัยเพื่อให้การส่งเสริมและพัฒนาการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชน

(5)ปฏิบัติการอื่นใดตามพระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นบัญญัติให้อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ หรือตามที่คณะรัฐมนตรีมอบหมาย

มาตรา 13 กรรมการตามมาตรา 11 (3)และ(5) ต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้

(1)มีสัญชาติไทย

(2)ไม่เป็นข้าราชการที่มีตำแหน่งหรือมีเงินเดือนประจำ

(3)ไม่เป็นพนักงานหรือลูกจ้างของหน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือของข้าราชการส่วนท้องถิ่น

(4)ไม่เคยถูกไล่ออก ปลดออกหรือให้ออกจากราชการ หน่วยงานของรัฐ หรือรัฐวิสาหกิจ เพราะทุจริตต่อหน้าที่ หรือถือว่ากระทำการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ

(5)ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง สมาชิกสภาท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่น กรรมการ ที่ปรึกษา หรือผู้ดำรงตำแหน่งที่รับผิดชอบในการบริหารพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่ของพรรคการเมือง

มาตรา 14 กรรมการตามมาตรา 11 (3)และ(5)มีวาระการดำรงตำแหน่งสามปีในกรณีที่กรรมการพ้นจากตำแหน่งตามวาระแต่ยังมีได้แต่งตั้งกรรมการใหม่ให้กรรมการนั้นปฏิบัติหน้าที่ไปพลางก่อนจนกว่าจะได้ตั้งคณะกรรมการใหม่กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้แต่จะดำเนินตำแหน่งติดต่อกันเกินสองวาระไม่ได้

มาตรา 15 นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ กรรมการตามมาตรา 11 (3)และ(5)จะพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

- (1)ตาย
- (2)ลาออก
- (3)คณะรัฐมนตรีให้ออก เพราะบกพร่องต่อหน้าที่ มีความประพฤติเสื่อมเสียหรือหย่อนความสามารถ
- (4)เป็นบุคคลล้มละลาย
- (5)เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ
- (6)ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่ในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
- (7)ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องตามมาตรา13

มาตรา 16 ในกรณีที่กรรมการตามมาตรา11(3)และ(5) พ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้ทำการสรรหาและเสนอคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งผู้อื่นดำรงตำแหน่งแทน และให้ผู้ได้รับแต่งตั้งอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน เว้นแต่วาระของกรรมการเหลืออยู่ไม่ถึงเก้าสิบวันจะไม่ดำเนินการสรรหาและแต่งตั้งกรรมการแทนก็ได้

มาตรา 17 การประชุมของคณะกรรมการต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด จึงจะเป็นองค์ประชุมให้ประธานกรรมการเป็นประธานในที่ประชุม ถ้าประธานกรรมการไม่มาประชุมหรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการที่มาประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มอีกเสียงเป็นเสียงชี้ขาด

มาตรา 18 ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้คณะกรรมการมีอำนาจเรียกบุคคลใดมาให้ถ้อยคำ หรือแจ้งข้อเท็จจริง หรือให้ส่งเอกสารเพื่อประกอบการพิจารณาได้

มาตรา 19 คณะกรรมการจะแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติการอย่างหนึ่งอย่างใดแทนคณะกรรมการ หรือตามที่คณะกรรมการมอบหมายได้ และให้นำความในมาตรา 17 มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา 20 ให้คณะกรรมการและอนุกรรมการได้รับเบี้ยประชุม ค่าพาหนะ ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเช่าที่พัก และค่าใช้จ่ายอย่างอื่นในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ ตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา

มาตรา 21 ให้สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนทำหน้าที่เป็นสำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน รับผิดชอบงานธุรการ งานประชุม การศึกษา ข้อมูลและกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงานของคณะกรรมการส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน

หมวด 3

การส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน

มาตรา 22 ให้คณะกรรมการให้มีมาตรการในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนระดับปฐมภูมิอย่างครบวงจรในการประกอบวิสาหกิจเช่น การให้ความรู้เกี่ยวกับปัจจัยการผลิตและให้ความช่วยเหลือในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยการผลิตที่เหมาะสมกับวิสาหกิจชุมชนและสภาพท้องถิ่นนั้น ๆ หรือการให้ความรู้เกี่ยวกับขบวนการผลิตและการบริหารจัดการธุรกิจทุกด้านไม่ว่าการบริหารงานบุคคล การบัญชี การจัดหาสินเชื่อ หรือการตลาด ทั้งนี้เพื่อให้วิสาหกิจชุมชนในระดับปฐมภูมิจميعมีความเข้มแข็งและพึ่งพาตนเองได้

มาตรา 23 ให้คณะกรรมการจัดให้มีมาตรการในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนที่มีความเข้มแข็งและพึ่งพาตนเองได้แล้วตามมาตรา 22 อย่างต่อเนื่อง โดยให้มีความรู้ในการประกอบวิสาหกิจชุมชนในระดับที่สูงขึ้นตามความพร้อมและความต้องการของวิสาหกิจชุมชนนั่นเองเช่น การส่งเสริมและการพัฒนาด้านการตลาด ให้การผลิตภัณฑ์ของวิสาหกิจชุมชน

มาตรา 24 เพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนให้คณะกรรมการพิจารณาดำเนินในเรื่องดังต่อไปนี้

(1) ประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การสนับสนุนมาตรการที่คณะกรรมการจัดให้มีขึ้นตามมาตรา 22 และ 23

(2) จัดหรือประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดให้มีการให้บริการแก่วิสาหกิจชุมชนที่ประสงค์จะจัดตั้งองค์กรภาคธุรกิจในรูปแบบต่าง ๆ เช่น บริษัท ห้างหุ้นส่วน หรือสหกรณ์

(3) จัดหรือประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดให้มีการฝึกอบรมหรือถ่ายทอดความรู้ที่เป็นประโยชน์ และเป็นไปตามความต้องการของวิสาหกิจชุมชน เช่น การฝึกอบรมด้านบัญชี การจัดการ ภาษีอากร หรือการถ่ายทอดความรู้หรือด้านเทคโนโลยี การผลิตหรือการตลาด

(4) เสนอแนะให้มีการแก้ไขกฎหมายระเบียบ หรือข้อบังคับใด ๆ ที่เป็นอุปสรรคต่อการส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน

(5) ให้การสนับสนุนหรือประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้การสนับสนุนแก่วิสาหกิจชุมชนที่มีปัญหาเกี่ยวกับเงินทุนในการประกอบกิจการ

(6) ดำเนินการในเรื่องอื่นใดที่คณะกรรมการเห็นว่าเป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน

มาตรา 25 ในกรณีที่วิสาหกิจชุมชนได้ดำเนินการจัดตั้งเป็นองค์กรภาคธุรกิจในรูปแบบต่าง ๆ เช่นบริษัท ห้างหุ้นส่วน หรือสหกรณ์ และมีปัญหาหรืออุปสรรคในการดำเนินงานขององค์กรภาคธุรกิจนั้น ๆ ให้คณะกรรมการมีอำนาจพิจารณาดำเนินการดังต่อไปนี้

(1) ให้คำปรึกษาและแนะนำแก่วิสาหกิจชุมชนในการแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคในการดำเนินงานขององค์กรภาคธุรกิจที่วิสาหกิจชุมชนตั้งขึ้น

(2) ในกรณีที่ปัญหาหรืออุปสรรคนั้นเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่เกี่ยวข้องกับองค์กรภาคธุรกิจนั้น เช่นการกำกับดูแลสหกรณ์ การรับรองมาตรฐานของผลิตภัณฑ์ หรือการดูแลด้านสิ่งแวดล้อม คณะกรรมการจะเสนอแนะต่อหน่วยงานที่พนักงานเจ้าหน้าที่นั้นสังกัดอยู่ให้แก้ไขปรับปรุงวิธีปฏิบัติงานเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคนั้นให้หมดไปก็ได้

(3) ดำเนินการอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการเห็นสมควรเพื่อแก้ไขปัญหาและอุปสรรคดังกล่าว

มาตรา 26 ในกรณีที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องไม่ให้ความร่วมมือ การสนับสนุน หรือแก้ไขกฎหมาย ระเบียบ หรือข้อบังคับใด ๆ ตามที่คณะกรรมการเสนอ ให้คณะกรรมการเสนอเรื่องดังกล่าวต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาคำเนินการตามที่เหมาะสมให้ข้อเสนอหรือมาตรการของคณะกรรมการได้รับความร่วมมือ การสนับสนุน หรือการปฏิบัติตาม

มาตรา 27 ในกรณีที่กฎหมายใดกำหนดให้วิสาหกิจชุมชนต้องปฏิบัติตาม เช่น การขออนุญาต หรือการชำระค่าธรรมเนียมหรือค่าภาษีอากร หากกฎหมายนั้น ได้บัญญัติให้มีการยกเว้นหรือลดภาระกิจแก่วิสาหกิจชุมชนได้ ให้คณะกรรมการมีอำนาจเสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาให้มีการดำเนินการให้มีการยกเว้นหรือลดภาระแก่วิสาหกิจชุมชนตามที่เห็นสมควร

หมวด 4

บทกำหนดโทษ

มาตรา 28 ผู้ใดใช้คำว่า “เครือข่ายวิสาหกิจชุมชน” ประกอบชื่อหรือส่วนหนึ่งของชื่อในทางธุรกิจโดยมิได้เป็นเครือข่ายวิสาหกิจชุมชน ที่ได้จดทะเบียนตามพระราชบัญญัตินี้ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือนหรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ และปรับตั้งแต่วันละห้าร้อยถึงหนึ่งพันบาทจนกว่าจะได้เลิกใช้

มาตรา 29 ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการตามมาตรา 18 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท

บทเฉพาะกาล

มาตรา 30 ในวาระเริ่มแรกให้นายกรัฐมนตรีดำเนินการเพื่อให้มีการสรรหาและแต่งตั้งกรรมการตามมาตรา 11 (3) และ (5) ให้แล้วเสร็จภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี
ว่าด้วยคณะกรรมการอำนาจการหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ แห่งชาติ
พ.ศ. 2544

โดยที่รัฐบาลมีนโยบายในการดำเนินการโครงการหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนกระบวนการพัฒนาท้องถิ่น สร้างชุมชนที่เข้มแข็งพึ่งตนเองได้ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการสร้างงานสร้างรายได้ด้วยการนำทรัพยากร ภูมิปัญญาท้องถิ่นมาพัฒนาเป็นผลิตภัณฑ์ และบริการคุณภาพที่มีจุดเด่นและมูลค่าเพิ่มเป็นที่ต้องการของตลาดทั้งในและต่างประเทศ สอดคล้องกับวัฒนธรรมและวิถีชีวิตของท้องถิ่น ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการตามนโยบายหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์เป็นไปอย่างรวดเร็ว มีเอกภาพ และประสิทธิภาพ เห็นควรมีระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยคณะกรรมการอำนาจการหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์แห่งชาติมีอำนาจหน้าที่ในการวางนโยบายและจัดทำแผนดำเนินการเพื่อให้เกิดบูรณาการในการจัดทำงานแผนงานและงบประมาณของส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 11 (8) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 นายกรัฐมนตรีโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี จึงวางระเบียบไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยคณะกรรมการอำนาจการหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ แห่งชาติ พ.ศ. 2544

ข้อ 2 ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป

ข้อ 3 บรรดาระเบียบข้อบังคับ มติคณะรัฐมนตรี และคำสั่งในส่วนอื่นใดที่กำหนดไว้แล้ว ในระเบียบนี้หรือซึ่งขัดหรือแย้งกับระเบียบนี้ให้ใช้ระเบียบนี้แทน

ข้อ 4 ในระเบียบนี้

“คณะกรรมการ” หมายถึง คณะกรรมการอำนวยการหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์แห่งชาติ

“หนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์” หมายถึง ผลิตภัณฑ์ดีเด่นของตำบลที่ได้รับการคัดเลือกขึ้นบัญชีผลิตภัณฑ์จากคณะกรรมการตามหลักเกณฑ์ที่จะกำหนดต่อไป

ข้อ 5 ให้นายกรัฐมนตรีเป็นผู้รักษาการตามระเบียบนี้

ข้อ 6 ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่งเรียกว่า “ คณะกรรมการหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์แห่งชาติ” เรียกโดยย่อว่า “กอ.นตผ”ประกอบด้วยนายกรัฐมนตรี หรือรองนายกรัฐมนตรีที่นายกรัฐมนตรีมอบหมายเป็นประธานกรรมการ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยเป็นรองประธานกรรมการ รัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรีที่นายกรัฐมนตรีมอบหมาย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง รัฐมนตรีว่าการกระทรวงพาณิชย์ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงอุตสาหกรรม รัฐมนตรีว่าการทบวงมหาวิทยาลัย ปลัดกระทรวงพาณิชย์ ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ปลัดกระทรวงสาธารณสุข ปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม ปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ปลัดทบวงมหาวิทยาลัย ผู้อำนวยการสำนักงานงบประมาณ เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งนายกรัฐมนตรีแต่งตั้งจำนวนไม่เกิน 10 คน เป็นกรรมการ

ให้ปลัดกระทรวงมหาดไทยเป็นกรรมการและเลขานุการ อธิบดีกรมการพัฒนาชุมชนและผู้แทนสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรีเป็นกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

คณะกรรมการอาจแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการได้ตามความจำเป็น

ข้อ 7 กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีวาระดำรงตำแหน่งคราวละสองปี

ในกรณีที่กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งแต่งตั้งไว้แล้วยังมีวาระอยู่ในตำแหน่งให้ผู้ที่ได้รับตำแหน่งให้ดำรงตำแหน่งแทนหรือเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพิ่มขึ้นอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งได้แต่งตั้งไว้ก่อนแล้ว

เมื่อครบกำหนดวาระตามวรรคหนึ่งแล้ว หากยังไม่มีกรรมการแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิขึ้นใหม่ ให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระนั้นปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะมีการแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิใหม่

ข้อ 8 นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระข้อ 7 กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจะพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

- 1) ตาย
- 2) ลาออก
- 3) เป็นบุคคลล้มละลาย
- 4) นายกรัฐมนตรีให้ออก
- 5) เป็นบุคคลไร้ความสามารถ หรือเสมือนไร้ความสามารถ
- 6) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

ข้อ 9 การประชุมคณะกรรมการต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดจึงจะเป็นองค์ประชุม

การวินิจฉัยชี้ขาดขององค์ประชุมให้ถือตามเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในองค์ประชุมออกเสียงเพิ่มอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

ข้อ 10 คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- 1) กำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์และแผนแม่บทการดำเนินงาน “หนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์” เพื่อให้จัดทำแผนงานและงบประมาณของส่วนราชการที่เกี่ยวข้องประสานกันอย่างมีเอกภาพ และประสิทธิภาพ
- 2) กำหนดมาตรฐานและหลักเกณฑ์การคัดเลือกและขึ้นบัญชีผลิตภัณฑ์ดีเด่นที่จะอยู่ในบัญชีหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์
- 3) ศึกษาและเสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่คณะรัฐมนตรีให้มีการสนับสนุนและเร่งรัด เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามนโยบาย ยุทธศาสตร์และแผนแม่บทอย่างมีประสิทธิภาพ

4) ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินงาน"หนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์"

5) ออกระเบียบคำสั่ง ข้อบังคับและประกาศอื่นๆ เพื่อปฏิบัติการตามระเบียบนี้

6) เพื่อประโยชน์ในการบริหารงาน อาจขอให้ข้าราชการหรือลูกจ้างของส่วนราชการหรืออาจขอให้คณะรัฐมนตรีมีมติให้พนักงาน หรือลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐอื่นไปช่วยปฏิบัติงานโดยถือว่าเป็นการปฏิบัติราชการหรือปฏิบัติงานตามปกติและจะให้ไปช่วยปฏิบัติงานเต็มเวลา บางเวลาหรือนอกเวลาก็ได้ อีกทั้งกำหนดค่าตอบแทนให้แก่ผู้ไปช่วยปฏิบัติงานด้วยก็ได้

7) แต่งตั้งคณะกรรมการ คณะทำงาน ที่ปรึกษา เพื่อดำเนินการตามระเบียบนี้

8) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะรัฐมนตรีมอบหมาย

ข้อ 11 ให้คณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ ที่ได้รับแต่งตั้งตามระเบียบนี้มีสิทธิได้รับเบี้ยประชุม และค่าตอบแทนตามอัตราที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาเบี้ยประชุมและค่าตอบแทนที่ปรึกษาซึ่งนายกรัฐมนตรีแต่งตั้ง พ.ศ. 2523 และแก้ไขเพิ่มเติมโดยอุโลมโดยเบิกจ่ายจากสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

ข้อ 12 ค่าใช้จ่ายอื่นที่จำเป็นนอกจากข้อ 11 ในการดำเนินการตามระเบียบนี้ ให้ใช้จ่ายจากงบประมาณของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

ประกาศ ณ วันที่ 7 กันยายน พ.ศ. 2544

(ลงชื่อ) พันตำรวจโท ทักษิณ ชินวัตร

(ทักษิณ ชินวัตร)

นายกรัฐมนตรี

**ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี
ว่าด้วยคณะกรรมการอำนาจการหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ แห่งชาติ
(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2544**

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงแก้ไขระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยคณะกรรมการอำนาจการหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ แห่งชาติ พ.ศ. 2544 ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 11 (8) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 นายกรัฐมนตรีโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี จึงวางระเบียบไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยคณะกรรมการอำนาจการหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ แห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2544

ข้อ 2 ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับนับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ 3 ให้ยกเลิกข้อความในข้อ 6 ของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยคณะกรรมการอำนาจการหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ แห่งชาติ พ.ศ. 2544 และให้ใช้ข้อความดังต่อไปนี้แทน

“ข้อ 6 ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่งเรียกว่า “คณะกรรมการอำนาจการหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ แห่งชาติ” เรียกโดยย่อว่า “กอ.นตผ” ประกอบด้วยนายกรัฐมนตรีหรือรองนายกรัฐมนตรีที่นายกรัฐมนตรีมอบหมายเป็นประธานกรรมการ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง รัฐมนตรีว่าการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงพาณิชย์ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงอุตสาหกรรม ปลัดกระทรวงมหาดไทย ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ อธิบดีกรมประชาสัมพันธ์ ผู้อำนวยการสำนักงานงบประมาณ เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ อธิบดีกรมส่งเสริมสหกรณ์ อธิบดีกรมส่งเสริมการส่งออก อธิบดีกรมพัฒนาแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก เลขาธิการคณะกรรมการอาหารและยา อธิบดีกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

ผู้ว่าการการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย และผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งนายกรัฐมนตรีแต่งตั้งจำนวนไม่เกิน 10 คน เป็นกรรมการ”

ให้ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี เป็นกรรมการแลเลขานุการ และอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน เป็นกรรมการและผู้ช่วยและเลขานุการ คณะกรรมการอาจแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการได้ตามความจำเป็น

ข้อ 4 ให้ยกเลิกข้อความในข้อ 10 ของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยคณะกรรมการอำนวยการหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ แห่งชาติ พ.ศ. 2544 และให้ใช้ข้อความต่อไปนี้แทน

“ข้อ 10 คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- 1) กำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนแม่บทการดำเนินงาน “หนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์” เพื่อให้การจัดทำแผนงานและงบประมาณของส่วนราชการที่เกี่ยวข้องประสานกันอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพ
- 2) กำหนดมาตรฐาน และหลักเกณฑ์การคัดเลือกและขึ้นบัญชีผลิตภัณฑ์ดีเด่นของตำบล ที่จะอยู่ในบัญชีหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์
- 3) ศึกษา เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่คณะรัฐมนตรีในการสนับสนุนและเร่งรัดเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามนโยบาย ยุทธศาสตร์และแผนแม่บทอย่างมีประสิทธิภาพ
- 4) บูรณาการ การทำงานกับภาคีทุกภาคส่วน
- 5) ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน ชุมชนในการคัดเลือกและพัฒนาผลิตภัณฑ์
- 6) ส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน
- 7) ส่งเสริม และสนับสนุนการดำเนินงานวิสาหกิจชุมชน
- 8) ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินงาน หนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์

9) ออกระเบียบ คำสั่ง ข้อบังคับ และประกาศอื่น ๆ เพื่อปฏิบัติการตามระเบียบนี้

10) เพื่อประโยชน์ในการบริหารงาน อาจขอให้ข้าราชการหรือลูกจ้างของส่วนราชการหรืออาจขอให้คณะรัฐมนตรีมีมติให้พนักงาน หรือลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐอื่นไปช่วยปฏิบัติงาน โดยถือว่าเป็นการปฏิบัติราชการ หรือปฏิบัติงานตามปกติและจะให้ไปช่วยปฏิบัติเต็มเวลา บางเวลา หรือนอกเวลาก็ได้ อีกทั้งอาจให้ค่าตอบแทนแก่ผู้ไปช่วยปฏิบัติงานด้วยก็ได้ตามที่กระทรวงการคลังกำหนด

11) แต่งตั้งคณะกรรมการ คณะทำงาน ที่ปรึกษา เพื่อดำเนินการตามระเบียบนี้

12) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะรัฐมนตรีมอบหมาย”

ข้อ 5 ให้ยกเลิกข้อความในข้อ 11 ของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยคณะกรรมการอำนวยการ หนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ แห่งชาติ พ.ศ. 2544 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ 11 ให้สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีตั้งงบประมาณประจำปี เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินการของคณะกรรมการ”

ข้อ 6 ให้ยกเลิกข้อความในข้อ 12 ของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยคณะกรรมการอำนวยการ หนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ แห่งชาติ พ.ศ. 2544

ประกาศ ณ วันที่ 27 ธันวาคม 2544

(ลงชื่อ) พันตำรวจโท ทักษิณ ชินวัตร

(ทักษิณ ชินวัตร)

นายกรัฐมนตรี

คำสั่งคณะกรรมการอำนวยการหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ แห่งชาติ

ที่ 5 /2546

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานและพัฒนาคุณภาพผลิตภัณฑ์

ตามที่คณะกรรมการอำนวยการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ แห่งชาติได้มีคำสั่ง แต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดมาตรฐานและหลักเกณฑ์การคัดเลือกผลิตภัณฑ์และ คณะกรรมการวิจัยพัฒนาคุณภาพผลิตภัณฑ์และเทคโนโลยีขึ้น เพื่อทำหน้าที่เสนอ หลักเกณฑ์และมาตรฐานการคัดเลือกผลิตภัณฑ์ดีเด่นของตำบล วางแผนการพัฒนา คุณภาพการแปรรูปการออกแบบบรรจุภัณฑ์ และการวิจัยผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ นั้น

อาศัยอำนาจตามความในข้อ 10(11)ของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่า ด้วยคณะกรรมการอำนวยการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (ฉบับที่2) พ.ศ.2545 โดยความ เห็นชอบของคณะกรรมการอำนวยการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ แห่งชาติ (กอ.นตผ.) ในคราวประชุม ครั้งที่ 2/2546 เมื่อวันที่ 5 มีนาคม 2546 จึงให้ยกเลิกคำสั่งคณะกรรมการที่ 3/2544 ลงวันที่ 19 ตุลาคม 2544 และ 5/2544 ลงวันที่ 19 ตุลาคม 2544 และแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานและพัฒนาคุณภาพผลิตภัณฑ์ขึ้น มีองค์ ประกอบและอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1.องค์ประกอบ

- | | |
|--|------------------|
| 1.1 ปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม | ประธานกรรมการ |
| 1.2 รองปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์-
และเทคโนโลยี(ที่ปลัดกระทรวง
วิทยาศาสตร์-เทคโนโลยีมอบหมาย) | รองประธานกรรมการ |
| 1.3 รองปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี
(ที่ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีมอบหมาย) | อนุกรรมการ |
| 1.4 อธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน | อนุกรรมการ |
| 1.5 อธิบดีกรมทรัพย์สินทางปัญญา | อนุกรรมการ |
| 1.6 อธิบดีกรมส่งเสริมการส่งออก | อนุกรรมการ |

1.7 อธิปไตยกรรมสรรพสามิต	อนุกรรมการ
1.8 เลขานุการสำนักงานมาตรฐาน ผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม	อนุกรรมการ
1.9 เลขานุการสำนักงานคณะกรรมการ อาหารและยา	อนุกรรมการ
1.10 ผู้อำนวยการสำนักงานมาตรฐาน สินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติ	อนุกรรมการ
1.11 ผู้ว่าสถาบันวิจัยทางวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย	อนุกรรมการ
1.12 ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจ ขนาดกลางและขนาดย่อม	อนุกรรมการ
1.13 ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนา การท่องเที่ยว	อนุกรรมการ
1.14 ผู้อำนวยการสำนักงานประสานโครงการ หนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์	อนุกรรมการ
1.15 อธิบดีกรมส่งเสริมการส่งออก	อนุกรรมการ

2. อำนาจหน้าที่

2.1 นำนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนแม่บท ซึ่ง กอ.นตผ.เห็นชอบเป็นแนวทางการดำเนินการ กำหนดมาตรฐานและผลักดันการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลิตภัณฑ์

2.2 กำหนดแผนพัฒนาคุณภาพผลิตภัณฑ์ที่ผ่านการคัดเลือกเพื่อยกระดับผลิตภัณฑ์ให้ได้มาตรฐานผลิตภัณฑ์ เช่น มาตรฐานผลิตภัณฑ์ชุมชน อย.มอก. รหัสแห่งไทย ลิขสิทธิ์ทางปัญญา มาตรฐานสากล ฯลฯ

2.3 จัดทำแผนงานและกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพผลิตภัณฑ์ให้ได้มาตรฐานให้เป็นไปตามเป้าหมายของ กอ.นตผ.

2.4ติดตาม ประเมินและรายงานความก้าวหน้าการดำเนินงานให้ กอ.นตผ.
ทราบทุกระยะ

2.5แต่งตั้งอนุกรรมการที่ปรึกษาและผู้ช่วยเลขานุการ ได้ตามที่เห็นสมควร

2.6แต่งตั้งคณะทำงาน เพื่อช่วยเหลือการดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ.วันที่ 18 เมษายน พ.ศ. 2546

ลงชื่อ สมคิด จาตุศรีพิทักษ์

(นายสมคิด จาตุศรีพิทักษ์)

รองนายกรัฐมนตรี

ประธานกรรมการอำนวยการหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ แห่งชาติ

คำสั่งคณะกรรมการอำนวยการหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ แห่งชาติ
ที่ 6/ 2546
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ ระดับภูมิภาค/ จังหวัด
และอำเภอ/กิ่งอำเภอ

ตามที่คณะกรรมการอำนวยการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์แห่งชาติ ได้มีคำสั่ง แต่งตั้งคณะกรรมการหนึ่งตำบลหนึ่ง ผลิตภัณฑ์ จังหวัดและอำเภอ / กิ่งอำเภอ ขึ้น เพื่อทำหน้าที่ชี้แจงเผยแพร่ ทำความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการ แนวคิดปรัชญา “หนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์” แก่ผู้เกี่ยวข้อง การส่งเสริมการผลิต การตลาด การพัฒนาคุณภาพของ ผลิตภัณฑ์ และจัดทำระบบฐานข้อมูลเครื่องช่วยผลิตภัณฑ์ต่างๆของจังหวัด อำเภอ / กิ่งอำเภอ นั้น

อาศัยอำนาจตามความในข้อ 10 (11)ของระเบียบนายกรัฐมนตรี ว่าด้วย คณะกรรมการอำนวยการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์แห่งชาติ(ฉบับที่2) พ.ศ.2544 โดย ความเห็นชอบของคณะกรรมการ จึงให้ยกเลิกคำสั่งคณะกรรมการที่ 9 / 2544 ลงวันที่ 19 ตุลาคม 2544 และแต่งตั้งคณะกรรมการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ ระดับภูมิภาค/ จังหวัดและอำเภอ/กิ่งอำเภอขึ้นดังนี้

1.คณะกรรมการหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ ระดับภูมิภาค

1.1 องค์ประกอบ

- | | |
|--------------------------------------|------------------|
| 1.1.1 ปลัดกระทรวงมหาดไทย | ประธานกรรมการ |
| 1.1.2 รองปลัดกระทรวงเกษตร | รองประธานกรรมการ |
| และสหกรณ์(ที่ปลัดกระทรวง
มอบหมาย) | |
| 1.1.3 ผู้ตรวจราชการสำนักนายกรัฐมนตรี | อนุกรรมการ |
| (ที่ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีมอบหมาย) | |
| 1.1.4 อธิบดีกรมการปกครอง | อนุกรรมการ |

1.1.5	อธิบดีกรมส่งเสริมสหกรณ์	อนุกรรมการ
1.1.6	อธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	อนุกรรมการ
1.1.7	อธิบดีกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม	อนุกรรมการ
1.1.8	รองประธานอนุกรรมการ ส่งเสริมอุตสาหกรรม	อนุกรรมการ
1.1.9	รองประธานอนุกรรมการ ส่งเสริมการตลาด	อนุกรรมการ
1.1.10	รองประธานอนุกรรมการ มาตรฐานและพัฒนา คุณภาพผลิตภัณฑ์	อนุกรรมการ
1.1.11	ผู้อำนวยการสำนักงาน ส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม	อนุกรรมการ
1.1.12	ผู้อำนวยการส่งเสริมสำนักงาน ประสานโครงการหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์	อนุกรรมการ
1.1.13	อธิบดีกรมพัฒนาชุมชน	อนุกรรมการและ เลขานุการ

1.2 อำนาจหน้าที่

1.2.1 นำนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนแม่บท ซึ่ง กอ.นตผ.เห็นชอบเป็นแนวทางในการดำเนินการคัดเลือก ตรวจสอบ และกลั่นกรองผลิตภัณฑ์ดีเด่นของตำบลเสนอต่อ กอ.นตผ.

1.2.2 จัดทำแผนงานและกิจกรรมการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนตามโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์

1.2.3 แก้ไขปัญหาอุปสรรคการดำเนินการ และบูรณาการแผนงานงบประมาณของส่วนราชการที่เกี่ยวข้องและภาคเอกชน เพื่อสร้างพื้นฐานให้เอื้อต่อการพัฒนาวิสาหกิจชุมชน

1.2.4 ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับหลักการ แนวคิด ปรัชญา หนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ เพื่อปลูกจิตสำนึกและสร้างความร่วมมือในการพัฒนาชุมชน

1.2.5 ประสานงานและติดตามประเมินผลการดำเนินงานของ นตผ.จังหวัดและนตผ.อำเภอ/กิ่งอำเภอและรายงานต่อ กอ.นตผ.ให้ทราบทุกระยะ

1.2.6 แต่งตั้งอนุกรรมการที่ปรึกษาและผู้ช่วยเลขานุการ ได้ตามที่เห็นสมควร

1.2.7 แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อช่วยเหลือการดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมาย

1.2.8 เชิญส่วนราชการ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาชี้แจงหรือให้ข้อมูลได้ตามที่เห็นสมควร

1.2.9 ปฏิบัติงานอื่นตามที่ กอ.นตผ.มอบหมาย

2. คณะอนุกรรมการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ ระดับจังหวัด(นตผ.จังหวัด)

2.1 องค์ประกอบ

2.1.1 ผู้ว่าราชการจังหวัด	ประธานอนุกรรมการ
2.1.2 รองผู้ว่าราชการจังหวัด (ที่ผู้ว่าราชการมอบหมาย)	รองประธานอนุกรรมการ
2.1.3 ปลัดจังหวัด	อนุกรรมการ
2.1.4 หัวหน้าสำนักงานจังหวัด	อนุกรรมการ
2.1.5 เกษตรและสหกรณ์จังหวัด	อนุกรรมการ
2.1.6 นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด	อนุกรรมการ
2.1.7 อุตสาหกรรมจังหวัด	อนุกรรมการ

2.1.8 พาณิชย์จังหวัด	อนุกรรมการ
2.1.9 ผู้แทนองค์องค์กรเอกชน จำนวนไม่เกิน 5 คนที่ประธาน อนุกรรมการแต่งตั้ง	อนุกรรมการ
2.1.10 ผู้แทนผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนไม่เกิน 5 คนที่ประธาน อนุกรรมการแต่งตั้ง	อนุกรรมการ
2.1.11 พัฒนาการจังหวัด	อนุกรรมการ
2.1.12 เจ้าหน้าที่สำนักงาน พัฒนาชุมชนจังหวัด	อนุกรรมการ และเลขานุการ
2.1.13 เจ้าหน้าที่สำนักงานจังหวัด	อนุกรรมการ และผู้ช่วยเลขานุการ

2.2. อำนาจหน้าที่

2.2.1. นำนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนแม่บท ซึ่ง กอ.นตผ.เห็นชอบเป็นแนวทางในการดำเนินการคัดเลือก ตรวจสอบ และกลั่นกรองผลิตภัณฑ์ดีเด่นของตำบลเสนอต่อ คณะอนุกรรมการ นตผ. ระดับภูมิภาค

2.2.2 จัดทำแผนงานและกิจกรรมการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนตามโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์

2.2.3 แก้ไขปัญหาอุปสรรคการดำเนินการ และบูรณาการแผนงาน/งบประมาณของส่วนราชการที่เกี่ยวข้องและภาคเอกชน เพื่อสร้างพื้นฐานให้เอื้อต่อการพัฒนาวิสาหกิจชุมชน

2.2.4 ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับหลักการ แนวคิด ปรัชญา หนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ เพื่อปลูกจิตสำนึกและสร้างความร่วมมือในการพัฒนาชุมชน

2.2.5 จัดทำระบบฐานข้อมูลเครือข่ายของผู้ผลิตและประเภทผลิตภัณฑ์ของจังหวัดให้สามารถเชื่อมโยงเครือข่ายกันได้ในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น

2.2.6 เป็นศูนย์กลางประสานงานในการสนับสนุนและส่งเสริมโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ ในจังหวัด

2.2.7 ประสานงานและติดตามประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในจังหวัดและรายต่อคณะอนุกรรมการ นตผ.ระดับภูมิภาค กอ.นตผ.ทราบทุกระยะ

2.2.8 เชิญส่วนราชการ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาชี้แจงหรือให้ข้อมูลได้ตามที่เห็นสมควร

2.2.9 ปฏิบัติงานอื่นตามที่ กอ.นตผ.มอบหมาย

3. คณะอนุกรรมการหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ ระดับอำเภอ/กิ่งอำเภอ(นตผ.อำเภอ/กิ่งอำเภอ)

3.1 องค์ประกอบ

3.1.1 นายอำเภอหรือปลัดอำเภอ

ผู้เป็นหัวหน้าประจำกิ่งอำเภอ ประธานอนุกรรมการ

3.1.2 ปลัดอำเภอ

ฝ่ายปกครองและพัฒนา รองประธานอนุกรรมการ

3.1.3 เกษตรอำเภอ อนุกรรมการ

3.1.4 สาธารสุขอำเภอ อนุกรรมการ

3.1.5 ประธานองค์การบริหารส่วนตำบล

ในเขตอำเภอ อนุกรรมการ

3.1.6 ผู้แทนองค์กรเอกชน

และผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนไม่

เกิน 5 คนที่ประธานอนุกรรมการแต่งตั้ง อนุกรรมการ

3.1.7พัฒนาการอำเภอ/กิ่งอำเภอ	อนุกรรมการ และเลขานุการ
3.1.8ผู้แทนพัฒนาการอำเภอ/กิ่งอำเภอ	อนุกรรมการและ ผู้ช่วยเลขานุการ
3.1.9ปลัดอำเภอที่นายอำเภอหรือ ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำ กิ่งอำเภอมอบหมาย	อนุกรรมการและ ผู้ช่วยเลขานุการ

3.2 อำนาจหน้าที่

3.2.1. นำนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนแม่บท ซึ่ง กอ.นตผ.เห็นชอบเป็นแนวทางในการดำเนินการคัดเลือก ตรวจสอบ และกลั่นกรองผลิตภัณฑ์ดีเด่นของตำบลเสนอต่อคณะอนุกรรมการ นตผ. ระดับจังหวัด

3.2.2 จัดทำแผนงานและกิจกรรมการเสริมสร้างความสำเร็จของชุมชนตามโครงการหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์

3.2.3 แก้ไขปัญหาอุปสรรคการดำเนินการ และบูรณาการแผนงาน/งบประมาณของส่วนราชการที่เกี่ยวข้องและภาคเอกชน เพื่อสร้างพื้นฐานให้เอื้อต่อการพัฒนาวิสาหกิจชุมชน

3.2.4 ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับหลักการ แนวคิด ปรัชญา หนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ เพื่อปลูกจิตสำนึกและสร้างความร่วมมือในการพัฒนาชุมชน

3.2.5 ส่งเสริมการผลิต การพัฒนาผลิตภัณฑ์และธุรกิจตลาดในระดับอำเภอ/ กิ่งอำเภอ และ เชื่อมโยงในระดับจังหวัด / ภาค

3.2.6 จัดลำดับความสำคัญของผลิตภัณฑ์และคัดเลือกผลิตภัณฑ์ดีเด่นของจังหวัดและจัดส่งบัญชีผลิตภัณฑ์ในจังหวัดและ กอ.นตผ. พิจารณา

3.2.7 จัดทำระบบฐานข้อมูลเครือข่ายของผู้ผลิตและประเภทผลิตภัณฑ์ของอำเภอ/กิ่งอำเภอให้สามารถเชื่อมโยงเครือข่ายกันได้ทั้งในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น

3.2.8 เป็นศูนย์กลางประสานงานในการสนับสนุนและส่งเสริมโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ ในอำเภอ / กิ่งอำเภอ

3.2.9 ประสานงานและติดตามประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในอำเภอ/กิ่งอำเภอ และรายต่อจังหวัด ระดับภูมิภาค กอ.นตผ. ทราบทุกระยะ

3.2.10 เชิญส่วนราชการ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาชี้แจงหรือให้ข้อมูลได้ตามที่เห็นสมควร

3.2.11 ปฏิบัติงานอื่นตามที่ กอ.นตผ. มอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 18 เมษายน 2546

ลงชื่อ สมคิด จาตุศรีพิทักษ์

(นายสมคิด จาตุศรีพิทักษ์)

ประธานกรรมการอำนวยการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์แห่งชาติ

ประวัติผู้เขียน

- ชื่อ** อุเทน พลอยเทศ
- เกิด** วันที่ 12 พฤศจิกายน 2504
- สถานที่เกิด** โรงพยาบาลมิชชั่น กรุงเทพมหานคร
- การศึกษา** ประถมศึกษาตอนต้นโรงเรียนติวานนท์ศึกษา
 ประถมศึกษาตอนปลายโรงเรียนกิตติคุณวิทยา
 มัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนเซนต์จอห์น
 ปริญญาตรีคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง พ.ศ.2527(รุ่น10)
- การทำงาน** 2528-2530 ทนายความประจำสำนักงานประชุม ทอมีทนายความ
 2531-2532 นิติกร (ลูกจ้างชั่วคราว) การสื่อสารแห่งประเทศไทย
 2533-2534 ทนายความบริษัท เอส.พี.ลิสซิ่ง จำกัด
 2535-2536 หัวหน้างานเร่งรัด บริษัท พระนครยนตการ จำกัด
 2537-2543 ผู้จัดการฝ่ายกฎหมายบริษัท ฟิ้นสำเร็จรูป พีซีเอ็ม จำกัด
 2543-ปัจจุบัน หัวหน้าสำนักงานอุเทน พลอยเทศ ทนายความ