

บทที่ 12

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์



พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์

ข้อกำหนดในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มีวัตถุประสงค์คือ เพื่อกำหนดลักษณะขององค์กรทางด้านแรงงาน ลักษณะของข้อเรียกร้องและการระงับข้อพิพาทแรงงานในทางที่จะก่อให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกันและหาทางปรองดองให้มีการทำงานร่วมกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง



KANNIKA SUWANSRI



พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์

องค์กรทางด้านแรงงาน องค์กรทางด้านแรงงานแบ่งออกได้
เป็น 3 ฝ่ายคือ

- (1) **องค์กรฝ่ายนายจ้าง** ได้แก่ สมาคมนายจ้าง สหพันธ์นายจ้าง
สภาองค์กรนายจ้าง
- (2) **องค์กรฝ่ายลูกจ้าง** ได้แก่ สหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน สภา
องค์กรลูกจ้าง คณะกรรมการลูกจ้าง
- (3) **องค์กรฝ่ายกลาง** คือ
คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์



แรงงาน

แรงงาน หมายถึง กำลังที่องค์การสามารถนำมาใช้ประโยชน์ทางเศรษฐกิจ โดยที่บุคคลเหล่านี้อาจร่วมงานกับองค์การในปัจจุบัน หรือเป็นกลุ่มบุคคลที่องค์การสามารถนำเข้าร่วมงานได้เมื่อเกิดความต้องการ



แรงงานสัมพันธ์

แรงงานสัมพันธ์ หมายถึง บทบาทและความสัมพันธ์ระหว่างองค์การในฐานะนายจ้างและบุคลากรในฐานะลูกจ้าง ทั้งในระดับจุลภาคและระดับมหภาค ดังต่อไปนี้



KANNIKA SUWANSRI





1. ระดับจุลภาค ความสัมพันธ์ระดับจุลภาค หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างภายในขอบเขตขององค์การ ซึ่งจะมีผลต่อการบริหารและการจัดการ ตลอดจนประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์การ

2. ระดับมหภาค ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างที่มีผลไม่เพียงแต่ภายในองค์การ แต่จะมีผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมภายนอกทั้งทางเศรษฐกิจและสังคม และการเมืองของประเทศ



กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานสัมพันธ์

แรงงานสัมพันธ์เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องระหว่างบุคคลหลายฝ่าย ตั้งแต่ รัฐบาล นายจ้าง ลูกจ้าง และสังคมส่วนรวม ถ้าส่วนใดส่วนหนึ่งเกิดปัญหาความขัดแย้งขึ้น ก็จะส่งผลกระทบต่อการดำรงอยู่ของส่วนอื่น



กฎหมายสำคัญที่เกี่ยวข้องกับแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทยที่บุคคลทั่วไปควรทราบมีดังนี้

- 1.ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยการจ้างงาน เป็นกฎหมายที่กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยถือว่าการจ้างแรงงานเป็นสัญญาซึ่งต่างตอบแทนที่ทั้งสองฝ่ายมีสิทธิและหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ
2. ประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 (พ.ศ. 2515) เป็นการประกาศที่กล่าวถึงอำนาจของกระทรวงมหาดไทยในการดำเนินงานด้านแรงงานสัมพันธ์ เช่น การออกประกาศคุ้มครองแรงงาน เป็นต้น

กฎหมายสำคัญที่เกี่ยวข้องกับแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย ที่บุคคลทั่วไปควรทราบมีดังนี้

3. พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (พ.ศ. 2518) เป็นพระราชบัญญัติที่กล่าวถึงขั้นตอนและวิธีการด้านแรงงานสัมพันธ์ที่นายจ้างและลูกจ้างจะต้องปฏิบัติต่อกัน เช่น การยื่นเรียกร้อง การเจรจาต่อรอง เป็นต้นนอกจากนั้นพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ ยังครอบคลุมถึงการจัดตั้ง การดำเนินการ และการล้มเลิกองค์การลูกจ้างและองค์การนายจ้าง ตลอดจนบทบาทของรัฐในการระงับข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้น
4. พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีการพิจารณาคดีแรงงาน(พ.ศ. 2522) วัตถุประสงค์หลักของรัฐในการจัดตั้งศาลแรงงาน ก็เพื่อให้ความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่ายและรักษาความสงบสุขของประเทศ โดยที่พระราชบัญญัตินี้จะกล่าวถึงกระบวนการฟ้องร้องและวิธีการพิจารณาคดีในศาลแรงงาน โดยให้ความสำคัญกับความเป็นธรรม สะดวก รวดเร็ว และประหยัด

กฎหมายสำคัญที่เกี่ยวข้องกับแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย ไทยที่บุคคลทั่วไปควรทราบมีดังนี้

5. พระราชบัญญัติประกันสังคม (พ.ศ.2533) เป็นพระราชบัญญัติที่กล่าวถึงการจัดตั้งกองทุนประกันสังคม วิธีการส่งเงินสมทบ และการให้ผลประโยชน์ตอบแทนแก่ผู้ประกันตน
6. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (พ.ศ. 2541) กฎหมายเป็นกติกากองสังคมที่สมาชิกทุกคนต้องรับทราบและปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด เพื่อให้สังคมสามารถอยู่ได้อย่างสงบสุขและยุติธรรม ในทางเดียวกัน กฎหมายเกี่ยวกับแรงงานสัมพันธ์ก็เป็นกติกากองสังคมที่เกี่ยวกับเรื่องแรงงานที่รัฐกำหนดขึ้น เพื่อรักษาความสงบของสังคมและก่อให้เกิดความยุติธรรมแก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องดังนั้นทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้อง อาทิ แรงงาน นายจ้างและหน่วยงานบุคลากรขององค์การ สมควรต้องรับทราบ ทำความเข้าใจ และปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ที่กำหนดขึ้นอย่างถูกต้อง เพื่อให้ทุกกลุ่มสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสันติ ได้ประโยชน์ร่วมกัน และไม่ก่อให้เกิดปัญหาขึ้นในอนาคต



องค์การลูกจ้าง



- 1. สหภาพแรงงาน** หมายถึง องค์การของลูกจ้างที่ถูกจัดตั้งขึ้นโดยมีจุดมุ่งหมายที่จะคุ้มครองสิทธิและผลประโยชน์ของตน เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม
- 2. สหพันธ์แรงงาน** หมายถึง องค์การที่เกิดจากการรวมตัวกันระหว่างสหภาพแรงงานที่มีสมาชิกเป็นลูกจ้างของนายจ้างเดียวกัน หรือมีสมาชิกที่ปฏิบัติงานอยู่ในกิจกรรมประเภทเดียวกันตั้งแต่สองสหภาพขึ้นไป โดยที่สหพันธ์แรงงานจะมีวัตถุประสงค์ที่จะส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างสหภาพแรงงาน เพื่อให้เกิดความสามัคคีและสามารถร่วมกันดำเนินกิจกรรมเพื่อปกป้องสิทธิและผลประโยชน์ของลูกจ้างได้อย่างมีประสิทธิภาพ



องค์การลูกจ้าง



3. **สภาองค์การลูกจ้าง** หมายถึง องค์การที่เกิดจากการรวมตัวกันของสหภาพ/หรือสหพันธ์แรงงานเพื่อกระทำกิจกรรมสัมพันธ์ร่วมกันในระดับมหภาค การรวมตัวของสหภาพแรงงานและสหพันธ์แรงงานเข้าเป็นสภาองค์การลูกจ้างจะช่วยสร้างแรงสนับสนุนและอำนาจต่อรองให้กลับกลุ่มลูกจ้างในการดำเนินกิจกรรมที่สำคัญ เช่น การเรียกร้องความเป็นธรรม การปรับค่าจ้างขั้นต่ำ เป็นต้น

องค์การนายจ้าง

นายจ้างเป็นกลุ่มบุคคลที่มีความสำคัญในระบบเศรษฐกิจไม่แพ้กลุ่มแรงงาน เนื่องจากนายจ้างเป็นผู้ก่อตั้ง ดูแล และตัดสินใจดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจขององค์การ โดยนายจ้างเป็นผู้ลงทุนรวบรวมและบริหารและบริหารปัจจัยการผลิตให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งองค์การของนายจ้างที่เกี่ยวข้องกับแรงงานสัมพันธ์สามารถจำแนกออกเป็น 3 ระดับ





องค์การนายจ้าง

1. **สมาคมนายจ้าง** หมายถึง องค์การระดับพื้นฐานของนายจ้างที่มีกิจการในลักษณะเดียวกันรวมตัวจัดตั้งขึ้นเพื่อคุ้มครองสิทธิประโยชน์ที่พึงได้ของตน
2. **สหพันธ์นายจ้าง** หมายถึง องค์การเกิดจากการรวมตัวของสมาคมนายจ้างที่มีสมาชิกประกอบกิจการในลักษณะเดียวกันตั้งแต่สองสมาคมขึ้นไป
3. **สภาองค์การนายจ้าง** หมายถึง องค์การที่เกิดจากการรวมตัวกันของสมาคมหรือสหพันธ์นายจ้างตั้งแต่ 5 องค์การขึ้นไป

ความล้มพั้งค์แบบทวิภาคี

1. นายจ้าง



2. ลูกจ้าง



ความสัมพันธ์แบบทวิภาคี

สามารถดำเนินการได้ในหลายลักษณะ ดังต่อไปนี้

- 1. การแลกเปลี่ยนข่าวสาร** เป็นวิธีที่เป็นการเปิดช่องทางการติดต่อสื่อสารระหว่างทั้งสองฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างในการให้ข่าวสารต่าง ของความเคลื่อนไหวที่ตนกระทำ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง
- 2. การปรึกษาหารือ** วิธีนี้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งอาจทำการจัดการขึ้นโดยให้ผู้แทนของทั้งสองฝ่ายได้มีโอกาสร่วมประชุมหรือพบปะกัน
- 3. คณะกรรมการร่วม** นายจ้างและลูกจ้างจะทำการจัดตั้งคณะกรรมการร่วมระหว่างทั้งสองฝ่ายเพื่อพิจารณาหาข้อสรุปร่วมกันในเรื่องต่างๆ
- 4. การเจรจาต่อรอง** เมื่อมีปัญหาหรือข้อเรียกร้องเกิดขึ้น ทั้งสองฝ่ายจะส่งตัวแทนเข้าทำการเจรจาทกลงหรือทางออกที่เหมาะสม
- 5. การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน** ฝ่ายนายจ้างอาจเปิดโอกาสให้ตัวแทนฝ่ายลูกจ้างเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กร เพื่อให้ลูกจ้างเกิดความเข้าใจในนโยบาย

ความล้มพันธ์แบบไตรภาคี

1. ลูกจ้าง



2. นายจ้าง



3. รัฐบาล



จำแนกคณะกรรมการไตรภาคี ออกเป็น 4 ประเภทตามหน้าที่

- 1. ระวังข้อพิพาท** ข้อพิพาทแรงงานเป็นเรื่องที่บุคคลทั่วไปในสังคมสมัยใหม่มักรับรู้จากสื่อสารมวลชนแขนงต่าง ๆ เนื่องจากเป็นเรื่องที่กระทบต่อสังคม
- 2. คุ้มครองแรงงาน** คณะกรรมการไตรภาคีในลักษณะนี้จะทำหน้าที่คุ้มครองแรงงานให้สามารถปฏิบัติงานและดำรงชีพได้อย่างเหมาะสม
- 3. กำหนดอัตราค่าตอบแทน** คณะกรรมการไตรภาคีในลักษณะนี้จะทำหน้าที่กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับเป็นแนวทางปฏิบัติ
- 4. เสนอนโยบาย** คณะกรรมการไตรภาคีในลักษณะนี้จะทำหน้าที่เสนอแนวคิดและนโยบายภาครัฐ

จบการนำเสนอ

