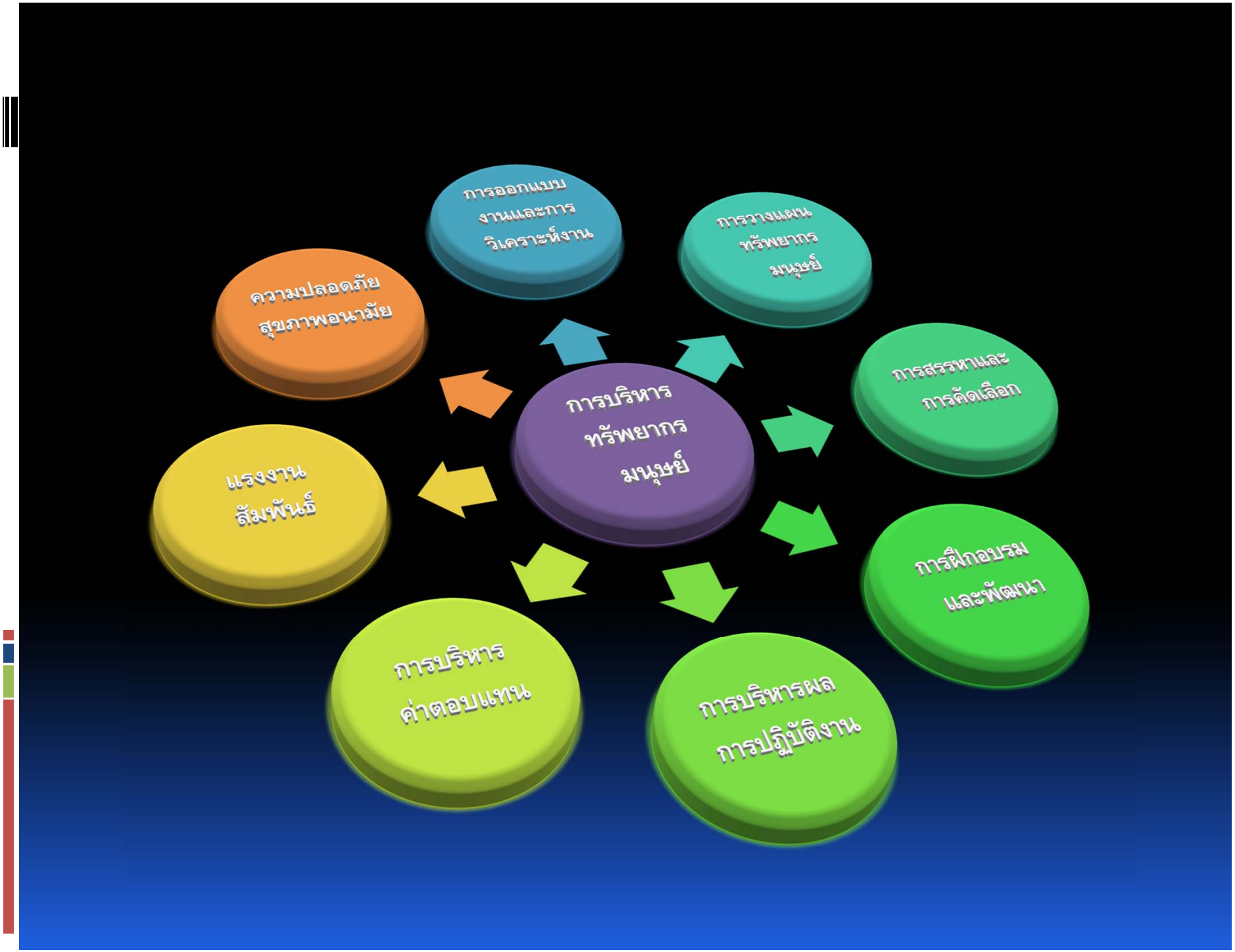

การบริหารทรัพยากรมนุษย์
การออกแบบงานและการวิเคราะห์งาน
การวางแผนทรัพยากรมนุษย์
การสรรหาและการคัดเลือก
การฝึกอบรมและพัฒนา
การบริหารผลการปฏิบัติงาน
การบริหารค่าตอบแทน
แรงงานสัมพันธ์
ความปลอดภัยสุขภาพอนามัย

แรงงานสัมพันธ์และการเจรจาต่อรอง

โดย

อาจารย์พีระพงษ์ สุนทรวิภาต

คำต่างๆที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน

1. แรงงาน (Labour)

- ประชากรในวัยทำงาน โดยไม่รวมถึง คนพิการ คนวิกลจริต นักเรียน นิสิต นักศึกษา แม่บ้าน นักพรต นักบวช ทหาร นักโทษ และผู้ประกอบกิจการเพื่อแสวงหากำไร
- ความสามารถในการทำงานเพื่อประโยชน์ในทางเศรษฐกิจ
- กิจการที่คนงานทำในการผลิตเศรษฐทรัพย์
- ผู้ใช้แรงงาน

คำต่างๆที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน

2. กำลังคน (Manpower)

- ประชากรที่อยู่ในกำลังแรงงาน (ได้แก่ ประชากรวัยทำงานทั้งที่มีงานทำและที่ว่างงาน) และนอกกำลังแรงงานที่ให้ประโยชน์ทางเศรษฐกิจได้ รวมทั้งผู้ที่ไม่ประสงค์จะทำงาน ผู้ทำงานให้แก่การกุศลโดยไม่ได้รับค่าจ้าง แม่บ้าน นักเรียน นิสิต นักศึกษา นักพรต นักบวช นักโทษ และคนพิการที่สามารถทำงานได้

คำต่างๆที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน

3. กำลังแรงงาน (Labour Force)

- ประชากรที่มีงานทำและที่ว่างงาน ผู้ที่อยู่ในฐานะนายจ้างและลูกจ้าง และผู้ที่ทำงานส่วนตัว

4. ประชากรวัยทำงาน (Work Population)

- ผู้ที่มีอายุอยู่ในเกณฑ์ที่สามารถทำงานได้ (ผู้ที่มีอายุ 18 ปีขึ้นไป)

ความหมายของแรงงานสัมพันธ์

- ความเกี่ยวข้องและการปฏิบัติต่อกันระหว่างบุคคล 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ซึ่งการเกี่ยวข้องและการปฏิบัติต่อกันดังกล่าวจะมีผลกระทบทั้งทางบวกและทางลบ ต่อ
  - กระบวนการบริหาร กระบวนการผลิต และธุรกิจของนายจ้าง
  - การทำงานและความเป็นอยู่ของลูกจ้าง
  - สภาวะทางเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคงของชาติ

ความเกี่ยวข้องกัน

กระบวนการผลิต
กระบวนการผลิต

วิวัฒนาการของระบบแรงงานสัมพันธ์

- ระบบดึกดำบรรพ์
- ระบบทาส
- ระบบข้าแผ่นดิน
- ระบบช่างฝีมือ
- ระบบการจ้างงานและกิจการในครัวเรือน
- ระบบโรงงาน
- ระบบอุตสาหกรรมสมัยใหม่

ศัพท์แรงงานที่ควรรู้

- นายจ้าง คือ ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้
- ลูกจ้าง คือ ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่นายจ้างเพื่อรับค่าจ้าง
- สภาพการจ้าง คือ เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน

ศัพท์แรงงานที่ควรรู้

- ข้อพิพาทแรงงาน หมายถึง ข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
- การปิดงาน หมายถึง การที่นายปฏิเสธไม่ยอมให้ลูกจ้างทำงานชั่วคราวเนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน
- การนัดหยุดงาน หมายถึง การที่ลูกจ้างร่วมกันไม่ทำงานเนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน

รูปแบบความสัมพันธ์ในกระบวนการแรงงานสัมพันธ์

ความสัมพันธ์ทวิภาคี

- ความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินกิจกรรมแรงงานสัมพันธ์ระหว่างองค์การในฐานะนายจ้าง และบุคลากรในฐานะลูกจ้าง โดยมีบุคคลหรือคณะบุคคลอื่นเข้าเกี่ยวข้องน้อยที่สุด

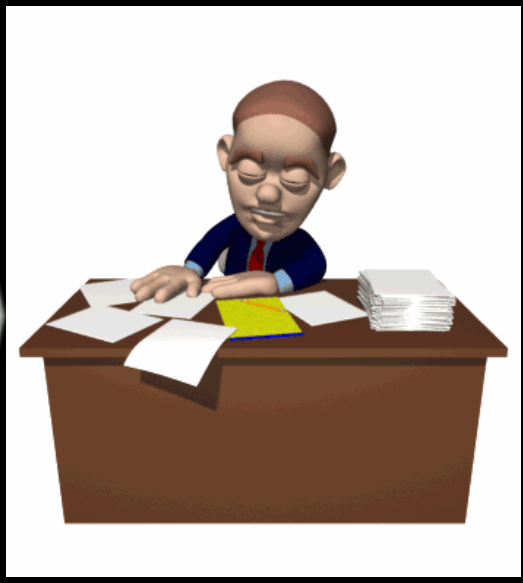
การแลกเปลี่ยนข่าวสาร

การปรึกษาหารือ

คณะกรรมการร่วม

การเจรจาต่อรอง

การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน



ความสัมพันธ์ไตรภาคี

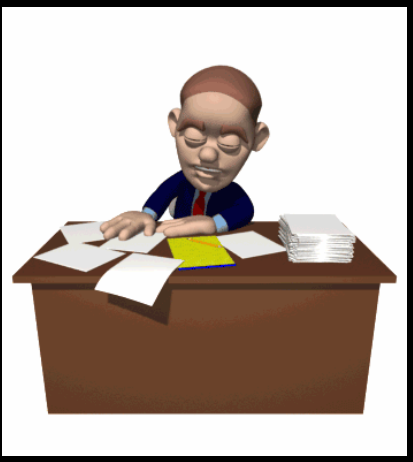
- ความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมแรงงานสัมพันธ์ระหว่างสามฝ่ายอันประกอบด้วย ลูกจ้างนายจ้าง และรัฐบาล เพื่อป้องกันปัญหาความขัดแย้งและส่งเสริมให้ทุกฝ่ายสามารถอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

การระงับข้อพิพาทแรงงาน

การคุ้มครองแรงงาน

การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

การเสนอนโยบาย



องค์กรที่มีบทบาทสำคัญในระบบแรงงานสัมพันธ์

1. องค์การฝ่ายลูกจ้าง
2. องค์การฝ่ายนายจ้าง
3. องค์การฝ่ายเป็นกลาง

องค์กรฝ่ายลูกจ้าง

- สหภาพแรงงาน
- สหพันธ์แรงงาน
- สภาองค์การลูกจ้าง
- คณะกรรมการลูกจ้าง

สหภาพแรงงาน (Labour Union)

- องค์การที่ถาวรและต่อเนื่อง ซึ่งจัดตั้งขึ้นด้วยความสมัครใจของลูกจ้าง เพื่อวัตถุประสงค์ คือ
  - เพื่อปรับปรุงสภาพการดำรงชีวิตหรือความเป็นอยู่ของสมาชิกให้ดีขึ้น
  - เพื่อปรับปรุงสภาพการทำงานให้เหมาะสม ดดยวิธีการร่วมเจรจาต่อรอง
  - เพื่อเป็นหลักประกันสิทธิโดยธรรมชาติของมนุษย์
  - เพื่อให้เกิดความเป็นประชาธิปไตยในอุตสาหกรรม
  - เพื่อเป็นตัวแทนในการเจรจาต่อรองให้เกิดข้อตกลงในเรื่องค่าจ้าง และสวัสดิการที่ยอมรับกันได้ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง
  - เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของนายจ้างมีความเป็นธรรมยิ่งขึ้น

การจัดตั้งสหภาพแรงงาน

- ผู้มีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงานต้องเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกัน หรือทำงานในกิจการประเภทเดียวกัน โดยไม่คำนึงถึงว่ามีนายจ้างกี่คน และต้องบรรลุนิติภาวะและมีสัญชาติไทย
- การขอจดทะเบียนจะต้องมีผู้มีสิทธิไม่น้อยกว่าสิบคน
- เป็นนิติบุคคล

ประเภทของสหภาพแรงงาน

- สหภาพแรงงานประเภทอาชีพหรือช่างฝีมือ (Craft Union or Occupational Union)
  - แรงงานประเภทเดียวกัน เช่น สหภาพแรงงานช่างประปา
- สหภาพแรงงานอุตสาหกรรมประเภทเดียวกัน (Industrial Union)
  - ลูกจ้างในอุตสาหกรรมเดียวกัน เช่น สหภาพแรงงานอุตสาหกรรมรถยนต์
- สหภาพแรงงานเฉพาะบริษัท (House Union)
  - ลูกจ้างในบริษัทเดียวกัน
- สหภาพแรงงานทั่วไป (General Union)
  - ไม่จำกัด

ทำไมคนงานจึงรวมกันเป็นสหภาพแรงงาน

- เหตุผลทางด้านเศรษฐกิจ
  - ค่าจ้าง ประโยชน์เกื้อกูล ฯลฯ
- เหตุผลทางด้านความไม่พอใจในการทำงาน
  - การกลั่นแกล้ง การโยกย้าย การเปลี่ยนแปลงงาน ความไม่ยุติธรรม ฯลฯ
- เหตุผลทางด้านสังคม
  - ยกฐานะ และการยอมรับทางสังคม ฯลฯ

อำนาจหน้าที่ของสหภาพแรงงานตามกฎหมาย

- อำนาจหน้าที่
  - เรียกร้อง เจรจา ทำความตกลง และรับทราบคำชี้แจง กับนายจ้างหรือสมาคมนายจ้าง
  - จัดการและดำเนินการเพื่อประโยชน์ของสมาชิก
  - จัดให้มีบริการสนเทศ ให้คำปรึกษา

องค์กรฝ่ายลูกจ้าง

- สหภาพแรงงาน
- สหพันธ์แรงงาน
- สภาองค์การลูกจ้าง
- คณะกรรมการลูกจ้าง

สหพันธ์แรงงาน (Labour Federation)

- สหภาพแรงงานตั้งแต่ 2 สหภาพขึ้นไปที่มีสมาชิกเป็น
  - ลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกัน ไม่ว่าจะทำงานกิจการประเภทเดียวกันหรือไม่
  - ลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกัน ไม่ว่านายจ้างคนเดียวกันหรือไม่
- เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างสหภาพแรงงานและคุ้มครองผลประโยชน์ของสหภาพแรงงานและลูกจ้างได้
- เป็นนิติบุคคล

องค์กรฝ่ายลูกจ้าง

- สหภาพแรงงาน
- สหพันธ์แรงงาน
- สภาองค์การลูกจ้าง
- คณะกรรมการลูกจ้าง

สภาองค์การลูกจ้าง (Employee of Council Organization)

- สหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงานไม่น้อยกว่า 15 แห่ง
- เพื่อส่งเสริมการศึกษาและส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์
- เป็นนิติบุคคล

องค์กรฝ่ายลูกจ้าง

- สหภาพแรงงาน
- สหพันธ์แรงงาน
- สภาองค์การลูกจ้าง
- คณะกรรมการลูกจ้าง

คณะกรรมการลูกจ้าง

- ในสถานประกอบการตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป
- นายจ้างต้องหารือกับคณะกรรมการลูกจ้างอย่างน้อยสามเดือนต่อครั้ง เพื่อ
  - จัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง
  - ปรึกษาหารือ
  - พิจารณาร้องทุกข์
  - หาทางปรองดองและระงับข้อขัดแย้ง

องค์กรฝ่ายนายจ้าง

- สมาคมนายจ้าง
- สหพันธ์นายจ้าง
- สภาองค์การนายจ้าง

สมาคมนายจ้าง

- ผู้มีสิทธิจัดตั้งต้องเป็นนายจ้างที่ประกอบกิจการประเภทเดียวกัน บรรลุนิติภาวะและมีสัญชาติไทย
- การขอจดทะเบียนต้องมีไม่ต่ำกว่า 3 คน
- เป็นนิติบุคคล
- วัตถุประสงค์ เพื่อแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง และส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และระหว่างนายจ้างด้วยกัน
- เช่น สมาคมการขายตรงไทย สมาคมการบรรจุภัณฑ์ไทย สมาคมธุรกิจคอมพิวเตอร์ไทย สมาคมผู้ผลิตป้ายโฆษณา

อำนาจหน้าที่ของสมาคมนายจ้าง

- การเจรจาเรียกร้องทำความตกลงกับสหภาพแรงงานหรือลูกจ้าง
- บริการให้คำปรึกษาเพื่อแก้ไขปัญหา หรือ ขจัดข้อขัดแย้งเกี่ยวกับการบริหารงาน
- ดำเนินการให้สมาชิกได้รับประโยชน์ ตามเงื่อนไขของสมาคม จัดให้มีข่าวสารถึงกัน

The Institute of Internal Auditors of Thailand - Microsoft Internet Explorer

File Edit View Favorites Tools Help

Back Search Favorites Media

Address http://www.theiiat.or.th/

Thai : English

สมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย

The Institute of Internal Auditors of Thailand

ข่าวประชาสัมพันธ์ | สตท | สมาชิก | หลักสูตร | วุฒิบัตร | บริการ | กิจกรรม | เกร็ดความรู้

ข่าวประชาสัมพันธ์

News

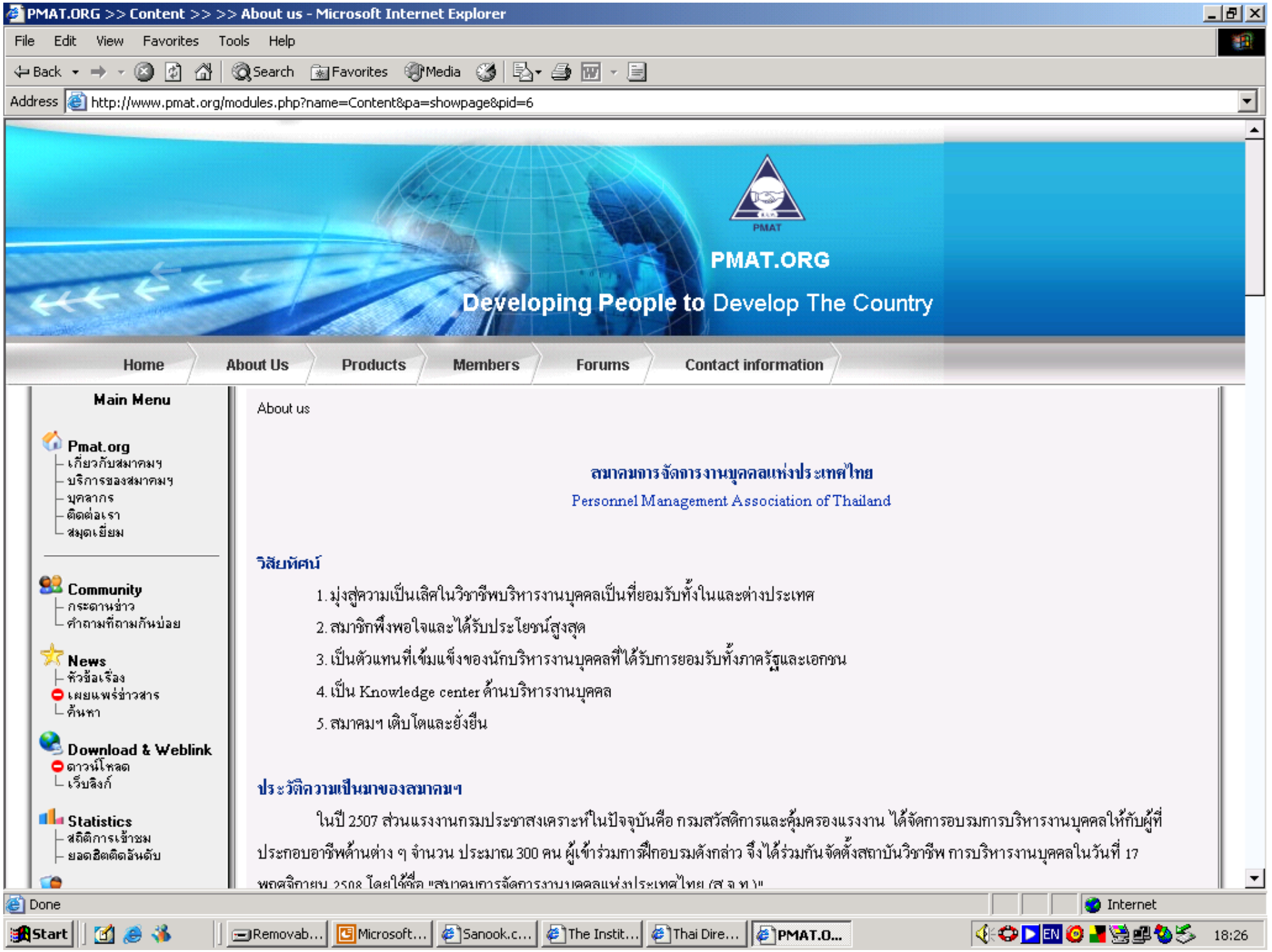
- ข่าวดี ! ภายในปี 2548 น สตท. จะจัดสอบ Certified Financial Services Auditor (CFSA) **new!!**
  ค่าใช้จ่ายในการสอบเสียค่าลงทะเบียน US $ 50 ค่าสอบ US $175 ผู้สอบผ่าน สามารถนำวุฒิบัตรขอ Waive การสอบ CIA Part IV ได้ คุณสมบัติผู้สมัครจะต้องจบปริญญาตรีและมีประสบการณ์ด้านตรวจสอบภายในธุรกิจการเงินธนาคาร ประกันภัย หรือธุรกิจหลักทรัพย์ 2 ปีขึ้นไป ซึ่งเนื้อหาและเรื่องที่ใช้ในการสอบ
  I. Financial Services Auditing ,
  II. Auditing Financial Service Products
  III Auditing Financial Service Processes
  IV The Regulatory Environment
- สตท. มีหนังสือของ IIA Research จำหน่ายราคาพิเศษ ตามรายการดังนี้ **new!!** (27/01/05)

  Professional Practices Framework ราคา 1,900 บาท
  ราคาดังกล่าวรวมค่าขนส่งในประเทศและระหว่างประเทศแล้ว
  คลิ๊ก >> ดูรายละเอียดเพิ่มเติม สอบถามรายละเอียดได้ที่โทร. 02-712-9124-7 ต่อ 106

- สตท. มีนโยบายให้อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัย เข้ารับการสอบ CIA โดยไม่เสียค่าใช้จ่ายในการสมัครสอบแต่อย่างใด
  new!! เนื่องจากพิจารณาเห็นว่าบุคลากรในตำแหน่งดังกล่าวมีความสำคัญและเหมาะสมเป็นอย่างยิ่งในการเผยแพร่วิชาชีพตรวจสอบภายใน สำหรับ**การสอบรอบเดือน พ.ค. 48 เปิดรับสมัครตั้งแต่บัดนี้ถึงวันที่ 28 ก.พ. 48 นี้**
  >> สนใจอ่านระเบียบปฏิบัติ คลิ๊ก
- สตท. เปิดอบรมหลักสูตรระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ - มีนาคม 2548

Done Internet

Start | Removable ... | Microsoft Po... | Sanook.com... | The Institu... | Thai Direct S... | PMAT.ORG ... | 18:22


PMAT.ORG >> Content >> >> About us - Microsoft Internet Explorer
File Edit View Favorites Tools Help
Back Search Favorites Media
Address http://www.pmat.org/modules.php?name=Content&pa=showpage&pid=6
PMAT
PMAT.ORG
Developing People to Develop The Country
Home
About Us
Products
Members
Forums
Contact information
Main Menu
Pmat.org
เกี่ยวกับสมาคมฯ
บริการของสมาคมฯ
บุคลากร
ติดต่อเรา
สมุดเยี่ยม
Community
กระดานข่าว
คำถามที่ถามกันบ่อย
News
หัวข้อเรื่อง
เผยแพร่ข่าวสาร
ค้นหา
Download & Weblink
ดาวน์โหลด
เว็บลิงก์
Statistics
สถิติการเข้าชม
ยอดฮิตติดอันดับ
About us
สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย
Personnel Management Association of Thailand
วิสัยทัศน์
1. มุ่งสู่ความเป็นเลิศในวิชาชีพบริหารงานบุคคลเป็นที่ยอมรับทั้งในและต่างประเทศ
2. สมาชิกพึงพอใจและได้รับประโยชน์สูงสุด
3. เป็นตัวแทนที่เข้มแข็งของนักบริหารงานบุคคลที่ได้รับการยอมรับทั้งภาครัฐและเอกชน
4. เป็น Knowledge center ด้านบริหารงานบุคคล
5. สมาคมฯ เติบโตและยั่งยืน
ประวัติความเป็นมาของสมาคมฯ
ในปี 2507 ส่วนแรงงานกรมประชาสงเคราะห์ในปัจจุบันคือ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้จัดการอบรมการบริหารงานบุคคลให้กับผู้ที่ประกอบอาชีพด้านต่าง ๆ จำนวน ประมาณ 300 คน ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมดังกล่าว จึงได้ร่วมกันจัดตั้งสถาบันวิชาชีพ การบริหารงานบุคคลในวันที่ 17
Done
Internet
Start
Removab...
Microsoft...
Sanook.c...
The Instit...
Thai Dire...
PMAT.O...
18:26

Thai Direct Selling Association-widely accepted non-profit organization whose members run their - Microsoft Internet Explorer

File Edit View Favorites Tools Help

Back Search Favorites Media

Address http://www.tdsa.org/

TDSA
สมาคมการขายตรงไทย
THAI DIRECT SELLING ASSOCIATION

TDSA
สมาคมการขายตรงไทย
THAI DERECT SELLING ASSOCIATION

สมาคมการขายตรงไทย
THAI DIRECT SELLING ASSOCIATION
ยึดมั่นคุรรยาบรรณ สร้างสรรค์สังคมไทย

ประวัติสมาคม
นโยบายการดำเนินงาน
คณะกรรมการ
ข่าวสารกิจกรรม
ข้อมูลบริษัทสมาชิก
ข่าวจากเพื่อนสมาชิก
นานาทัศนะ
สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม
FAQ
ติดต่อกับเรา

"บริษัท ยูนิไลฟ์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด"

UNILIFE

นานาทัศนะ

แหล่งข้อมูลของผู้ประกอบธุรกิจขายตรง นอกจากต้องถูกต้องและน่าเชื่อถือแล้ว ยังต้องช่วยผู้ประกอบการขยายความเข้าใจต่ออุตสาหกรรมเพื่อประโยชน์สูงสุดต่อผู้บริโภค ธุรกิจ และสังคมไทย สมาคมการขายตรงไทยจึงต้องทำหน้าที่ที่ดีที่สุด เป็นกลางมากที่สุดโดยไม่มีผลประโยชน์ส่วนตัวเกี่ยวข้อง จึงถือว่าเป็นองค์กรที่เป็นตัวแทนของธุรกิจได้

News Of Activity

NEWS

"สมาคมการขายตรงไทยเข้าเยี่ยมเลขาธิการสคบ.ท่านใหม่"

- 6 ตุลาคม47

Internet

Start | Removable Disk ... | Microsoft Power... | Sanook.com - W... | The Institute of ... | Thai Direct Sel... | 18:28

องค์กรฝ่ายนายจ้าง

- สมาคมนายจ้าง
- สหพันธ์นายจ้าง
- สภาองค์การนายจ้าง

สหพันธ์นายจ้าง

- สมาคมนายจ้างประเภทเดียวกันตั้งแต่ 2 สมาคมขึ้นไป
- เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาคมนายจ้าง และคุ้มครองผลประโยชน์ของสมาคมนายจ้างและนายจ้างได้
- เป็นนิติบุคคล

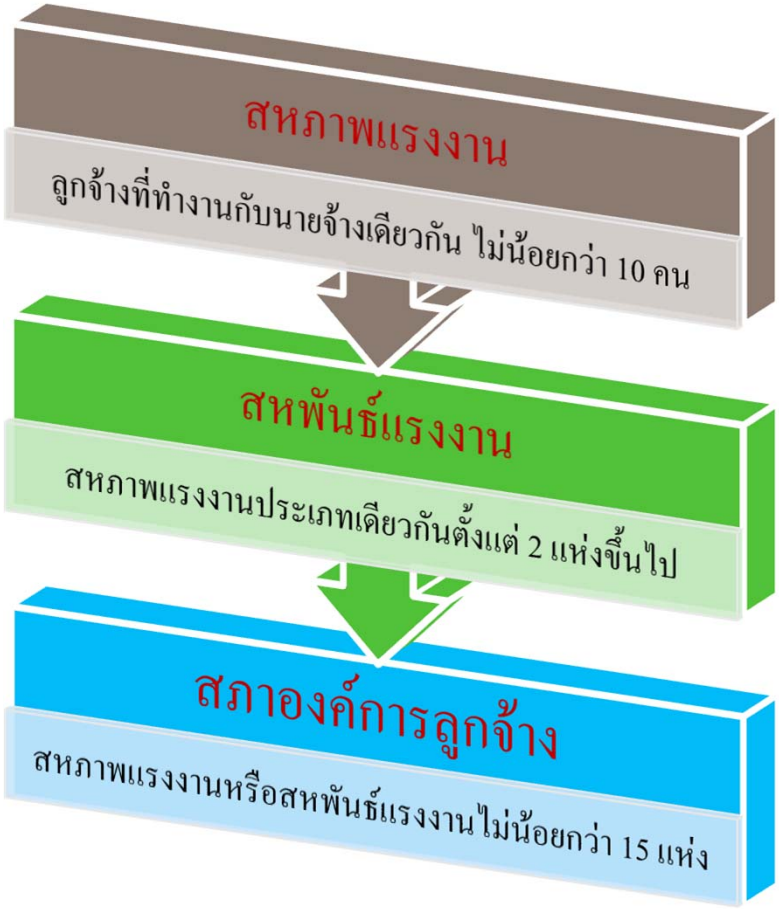
องค์กรฝ่ายนายจ้าง

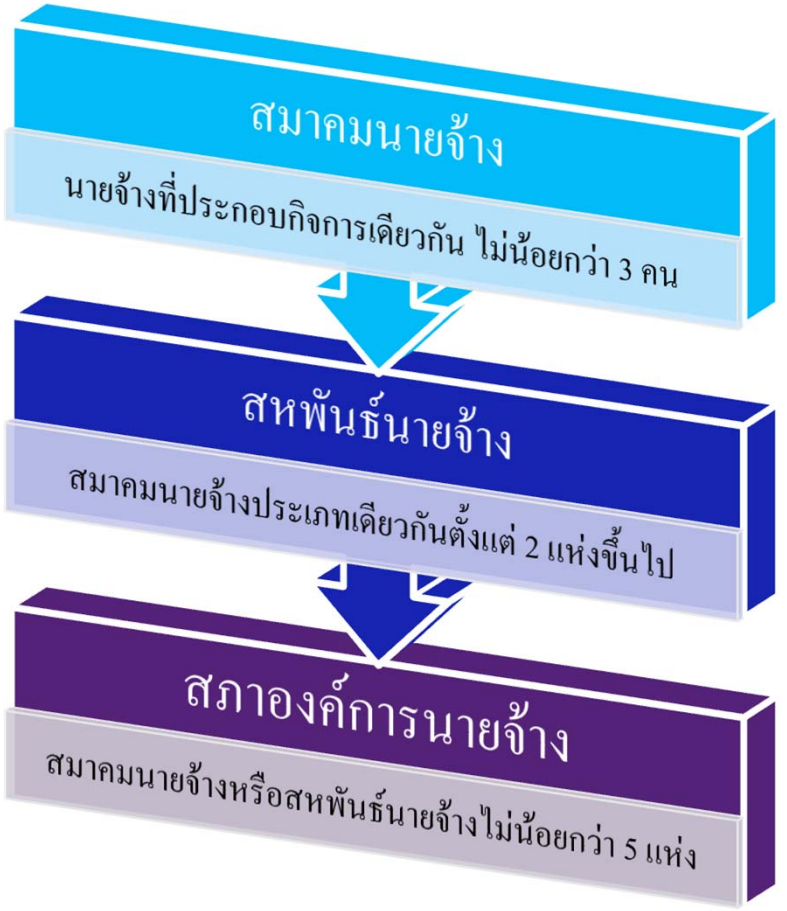
- สมาคมนายจ้าง
- สหพันธ์นายจ้าง
- สภาองค์การนายจ้าง

สภาองค์การนายจ้าง

- สมาคมนายจ้างหรือสหพันธ์นายจ้างไม่ต่ำกว่า 5 แห่ง
- เพื่อส่งเสริมการศึกษาและส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์
- เป็นนิติบุคคล

สรุปโครงสร้าง





กระบวนการเจรจาต่อรอง

- การเจรจาต่อรอง หมายถึง การเจรจาเกี่ยวกับเงื่อนไขการจ้างและการทำงาน ซึ่งกระทำโดยฝ่ายนายจ้างกับผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ได้ข้อตกลงในการจ้างและการทำงาน อันเป็นที่พอใจของทั้ง 2 ฝ่ายร่วมกัน
- การเจรจาต่อรอง ถือเป็นวิถีทางที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดในการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน

ประเด็นที่ใช้ในการเจรจาต่อรอง

- ค่าจ้าง
- ข้อกำหนดเกี่ยวกับวันและเวลาทำงาน
- การลาประเภทต่างๆ
- การเลิกจ้าง
- ผลประโยชน์ต่างๆ
- วิธียุติข้อร้องทุกข์
- กำหนดการห้ามปิดงานหรือการห้ามนัดหยุดงาน
- การต่ออายุข้อตกลงหรือการขอเจรจาเพื่อทำข้อตกลงใหม่

ข้อเรียกร้อง

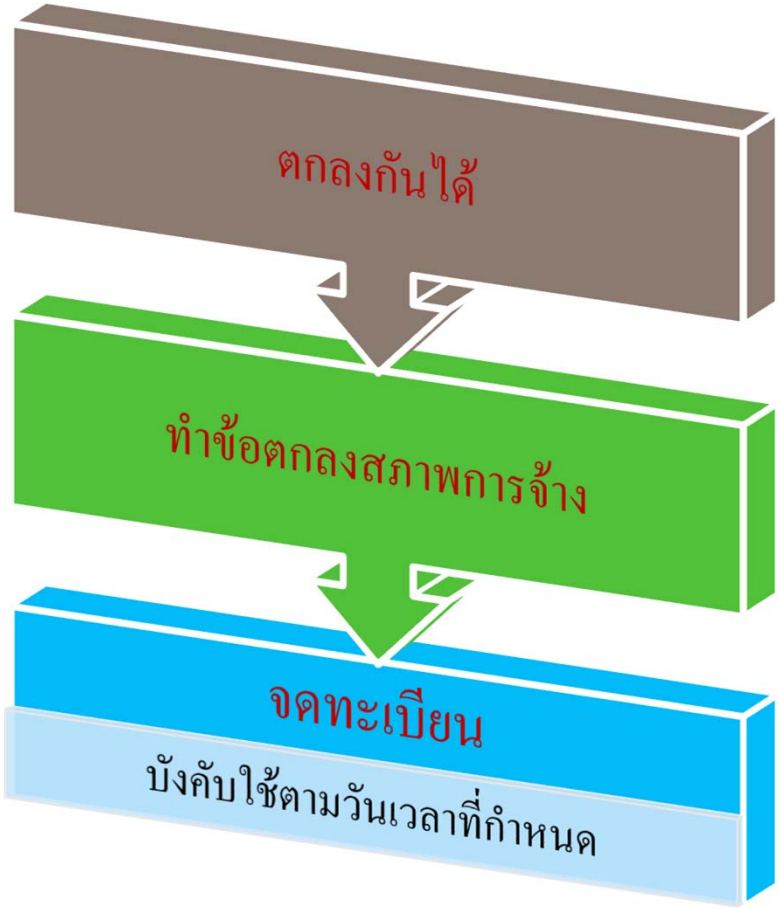
ข้อเรียกร้อง

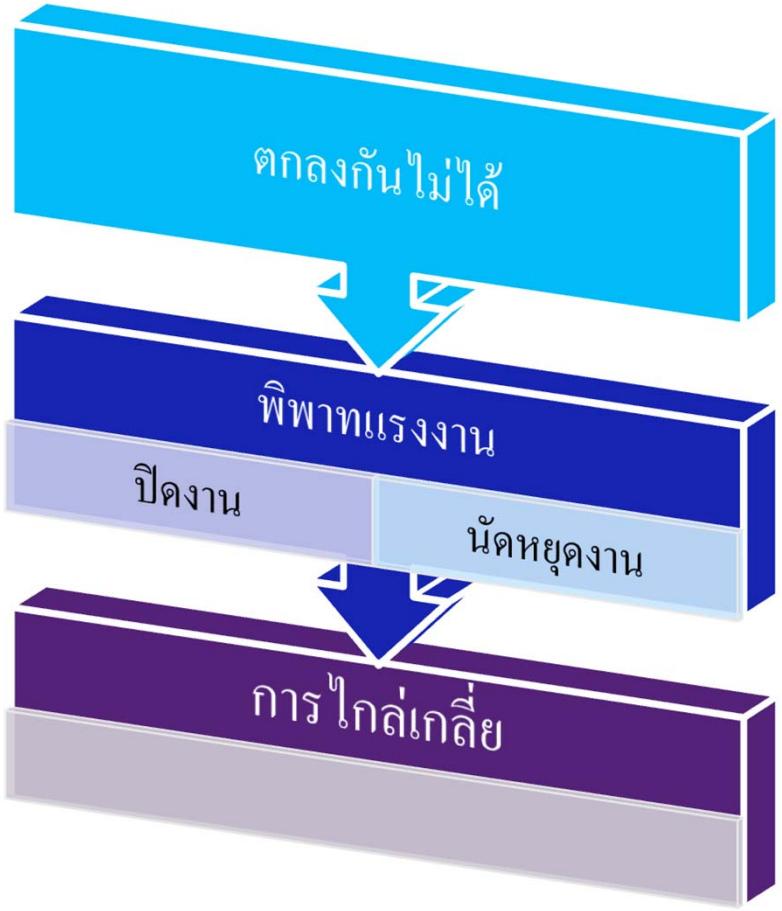
- นายจ้างหรือลูกจ้างต้องแจ้งข้อเรียกร้องเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ
- ในกรณีนายจ้างเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง นายจ้างต้องระบุผู้เจรจาซึ่งไม่เกิน 7 คน
- ในกรณีลูกจ้างเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง ต้องมีลายชื่อและลายมือไม่น้อยกว่า 15% ของลูกจ้างทั้งหมดซึ่งเกี่ยวข้อง และเลือกตั้งผู้แทน ซึ่งไม่เกิน 7 คน

ข้อเรียกร้อง

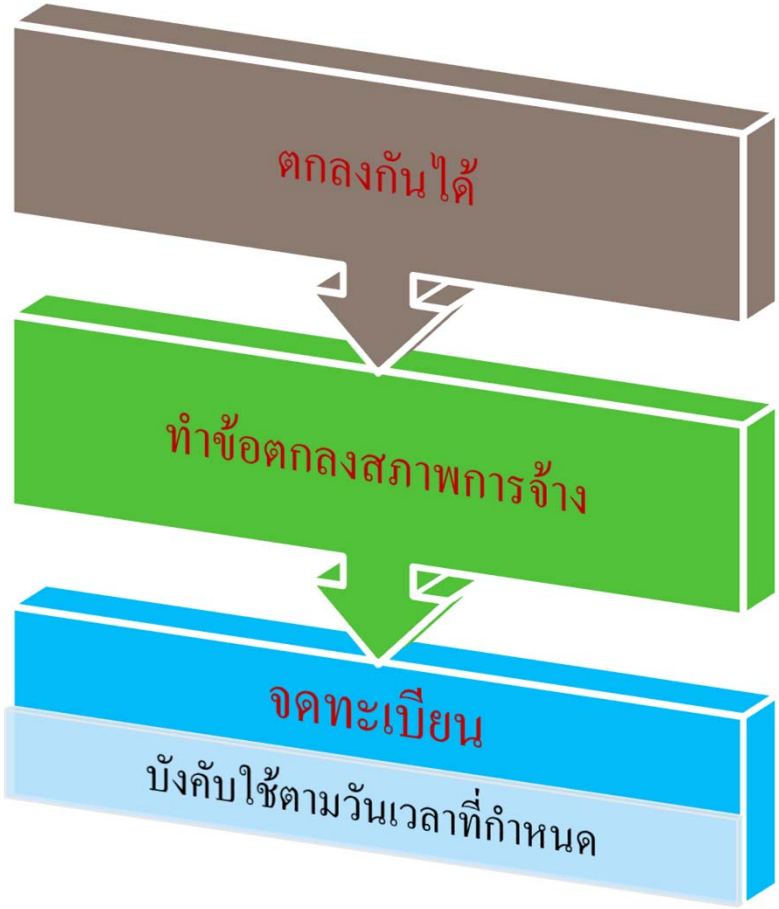
- การเจราจาจะต้องกระทำภายใน 3 วัน
- ที่ปรึกษาสามารถแต่งตั้งได้ แต่ไม่เกินฝ่ายละ 2 คน
- ถ้าไม่มีการเจรจาเกิดขึ้น หรือ ตกลงกันไม่ได้ ให้ถือว่าเกิด ข้อพิพาทแรงงาน และให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้อง แจ้งหนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานภายใน 24 ชั่วโมง
- จากนั้นพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานจะทำการไกล่เกลี่ยในตกลงกันภายใน 5 วัน

ผลการเจรจาต่อรอง





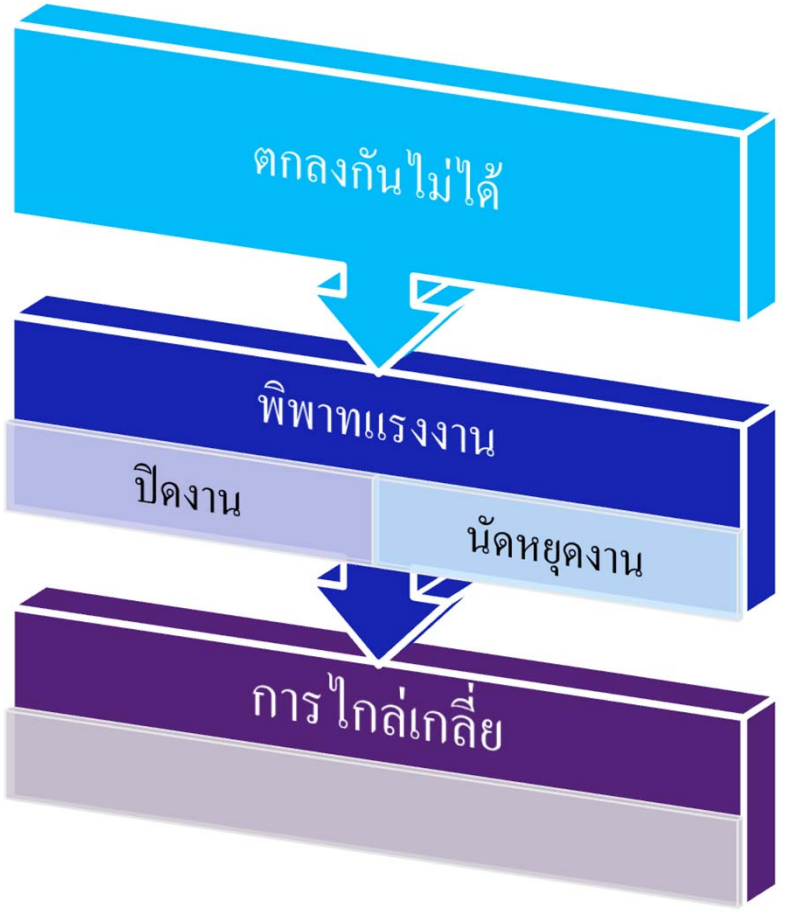
ผลการเจรจาต่อรอง



ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

- ในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 20 คนขึ้นไปต้องจัดให้มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งต้องมีข้อความอย่างน้อยดังต่อไปนี้
  - เงื่อนไขการจ้าง, กำหนดวันและเวลาทำงาน
  - ค่าจ้าง, สวัสดิการ
  - การเลิกจ้าง
  - การยื่นเรื่องราวร้องทุกข์ของลูกจ้าง
  - การแก้ไขเพิ่มเติมหรือการต่ออายุข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

ผลการเจรจาต่อรอง



การปิดงาน (Lockout)

- หมายถึง วิธีการของนายจ้างที่กระทำเพื่อให้ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานถอนข้อเรียกร้องที่เรียกร้องไว้ หรือยอมรับตามข้อเสนอของนายจ้างในการเจรจาต่อรอง เพื่อให้ได้ข้อตกลงในการจ้างงานและการทำงานร่วมกัน

การนัดหยุดงาน (Strike)

- หมายถึง การกระทำของฝ่ายลูกจ้างที่ประสงค์จะทำให้ธุรกิจหรือการผลิตหยุดชะงักเพื่อเรียกร้องบางสิ่งบางอย่างจากนายจ้างด้วยการหยุดงาน

Nation Group
Nation Group
Nation Group
Nation Group
Nation Group

การแทรกแซงโดยฝ่ายที่สาม

- การใช้วิธีไกล่เกลี่ย (Mediation)
- การแสวงหาข้อเท็จจริง (Fact-finding)
- การใช้อนุญาโตตุลาการ (Arbitration)

การระงับข้อพิพาทแรงงาน

- เมื่อตกลงกันไม่ได้ นายจ้างและลูกจ้างอาจจะต้องตั้ง ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานหนึ่ง หรือหลายคน เพื่อชี้ขาดข้อพิพาทนั้น
- ต้องมีการชี้แจงเหตุผล และนำพยานเข้าสืบ
- ให้ถือเสียงข้างมากเป็นคำตัดสิน
- ถ้ามีข้อพิพาทที่ตกลงกันไม่ได้ ซึ่งรัฐมนตรีเห็นว่าอาจกระทบกระเทือนต่อเศรษฐกิจของประเทศหรือความสงบเรียบร้อยของประชาชน รัฐมนตรีมีอำนาจสั่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้นภายใน 30 วัน

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

- ประกอบด้วย ประธานกรรมการ1คนและกรรมการอีกไม่น้อยกว่า 8 คน แต่ไม่เกิน 14 คน ซึ่งในจำนวนนี้ต้องมีฝ่ายนายจ้าง 3 คน และฝ่ายลูกจ้าง 3 คน
- ให้รัฐมนตรีเป็นผู้แต่งตั้งประธานกรรมการและกรรมการ
- อำนาจหน้าที่
  - วินิจฉัยข้อพิพาทแรงงาน
  - ขี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน
  - เสนอความเห็นเกี่ยวกับการเรียกร้องการเจรจา การนัดหยุดงาน การปิดงาน

สิ่งที่อาจก่อให้เกิดความไม่สุจริตในการเจรจาต่อรอง

- การเจรจาต่อรองแบบผิวเผิน
- การยอมอ่อนข้อ
- ข้อเสนอและข้อเรียกร้อง
- การใช้วิธีถ่วงหรือยืดเวลา
- การสร้างเงื่อนไข
- การเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขที่เป็นการเข้าข้างฝ่ายของตนเพียงฝ่ายเดียว
- การไม่ยอมรับตัวแทนสหภาพแรงงาน
- การเตรียมข้อมูลข่าวสาร

วิธีการสร้างการไว้วางใจในการเจรจาต่อรอง

- แสดงการเป็นคนที่ไว้ใจได้
- พยายามทำตนให้ผู้อื่นรู้สึกไว้วางใจ
- แสดงให้คู่กรณีรู้ว่าเราไว้วางใจเขา
- เสนอความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

เทคนิคการสร้างสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์การ

- องค์การต้องให้ความสนใจอย่างจริงจังในผลประโยชน์และความต้องการที่แท้จริงของพนักงาน
- องค์การควรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับพนักงาน
- องค์การควรมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถของพนักงาน
- องค์การควรหลีกเลี่ยงการถกเถียงปัญหาใดๆที่นำไปสู่ความบาดหมางอย่างรุนแรง
- องค์การไม่ควรซ้ำเติมพนักงานที่ทำงานผิดพลาด

เงื่อนไขที่ทำให้เกิดการเคลื่อนไหวด้านแรงงาน

- ความบกพร่องของฝ่ายบริหารในองค์การ
- ฝ่ายบริหารไม่ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานหรือข้อตกลงที่ทำกันไว้กับลูกจ้าง
- ลูกจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน
- ค่าจ้างและค่าครองชีพ
- การแทรกแซงจากบุคคลภายนอก
- การปฏิบัติตามลัทธิเอาอย่างกัน

กลยุทธ์และกลวิธีในการป้องกันไม่ให้เกิดสหภาพแรงงาน

- พัฒนาความสามารถของฝ่ายบริหารในการจัดการ
- นโยบายที่ชัดเจนขององค์การที่ไม่ต้องการให้เกิดสหภาพแรงงาน
- การติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิผล
- การสร้างความไว้วางใจและการเปิดเผยข้อมูล
- องค์การควรหาวิธีการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้พนักงานได้รับประโยชน์มากที่สุด

ข้อแนะนำสำหรับนายจ้างที่ไม่ต้องการให้มีสหภาพแรงงานเกิดขึ้นภายในองค์การ

- การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับพนักงานในเชิงป้องกัน มีนโยบายที่ยุติธรรม
- มีการตรวจสอบความเคลื่อนไหวและกิจกรรมของพนักงานในบริษัทอย่างไม่เป็นทางการตลอดเวลา
- นายจ้างควรแจ้งเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นให้พนักงานทราบอย่างชัดเจนทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ
- เลือกวันและโอกาสที่เหมาะสมเพื่อใช้ในการสร้างความผูกพันของพนักงานให้เกิดกับองค์การอย่างสม่ำเสมอ
- นายจ้างควรหาวิธีที่จะทำให้พนักงานได้รับผลประโยชน์มากที่สุด

วิธีการเตรียมการสำหรับการประท้วงของพนักงาน

1. ปล่อยให้พนักงานประท้วงตามที่ต้องการ
2. รักษาความปลอดภัยในให้ดี
3. แจ้งลูกค้าให้รับทราบ
4. ติดต่อกับผู้จัดส่งสินค้าให้ขนส่งสินค้าด้วยวิธีอื่น
5. เตรียมที่พักค้างคืน และอาหารให้พร้อม
6. แจ้งสำนักงานจัดหางานท้องถิ่นให้ช่วยหาพนักงานมาทดแทน
7. ถ่ายรูปที่ทำการ ทั้งก่อนประท้วง ขณะประท้วง และหลังประท้วง
8. ให้มีการบันทึกกิจกรรมต่างๆที่เกิดขึ้น
9. ให้มีการรวบรวมหลักฐานต่างๆ

การกระทำอันไม่เป็นธรรม

- เลิกจ้าง หรือกระทำการใดให้ไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อได้ เพราะ ได้ชุมนุม ทำคำร้อง เจรจา เป็นพยาน ฯลฯ
- เลิกจ้างเพราะ ลูกจ้างเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน
- ขัดขวางการที่ลูกจ้างเป็นสมาชิกหรือให้ลูกจ้างออกจาก สหภาพแรงงาน
- ขัดขวางการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน
- แทรกแซงการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน

กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานสัมพันธ์

- ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยการจ้างแรงงาน
- พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518
- พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน
- พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533
- พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537
- พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2551