

ศัพท์แรงงานที่ควรรู้



- นายจ้าง คือ ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้
- ลูกจ้าง คือ ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่ นายจ้างเพื่อรับค่าจ้าง
- สภาพการจ้าง คือ เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันเวลาทำงาน ค่าจ้างสวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน

ศัพท์แรงงานที่ควรรู้



- **ข้อพิพาทแรงงาน หมายถึง ข้อขัดแย้งระหว่าง นายจ้างกับลูกจ้างเกี่ยวกับสภาพการจ้าง**
- **การปิดงาน หมายถึง การที่นายปฏิเสธไม่ยอมให้ ลูกจ้างทำงานชั่วคราวเนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน**
- **การนัดหยุดงาน หมายถึง การที่ลูกจ้างร่วมกันไม่ ทำงานเนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน**

รูปแบบความสัมพันธ์ในกระบวนการแรงงานสัมพันธ์

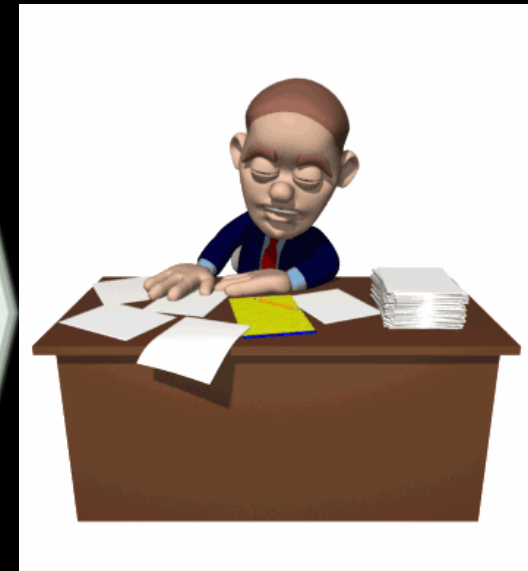


ความสัมพันธ์ทวิภาคี

- ความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินกิจกรรมแรงงานสัมพันธ์ระหว่างองค์การในฐานะนายจ้าง และบุคลากรในฐานะลูกจ้าง โดยมีบุคคลหรือคณะบุคคลอื่นเข้าเกี่ยวข้องน้อยที่สุด



การแลกเปลี่ยนข่าวสาร
การปรึกษาหารือ
คณะกรรมการร่วม
การเจรจาต่อรอง
การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน



ความสัมพันธ์ไตรภาคี

- ความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมแรงงานสัมพันธ์ระหว่างสามฝ่าย อันประกอบด้วย ลูกจ้างนายจ้าง และรัฐบาล เพื่อป้องกันปัญหาความขัดแย้งและส่งเสริมให้ทุกฝ่ายสามารถอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข



การระงับข้อพิพาทแรงงาน
การคุ้มครองแรงงาน
การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ
การเสนอนโยบาย



องค์กรที่มีบทบาทสำคัญในระบบแรงงานสัมพันธ์



1. องค์กรฝ่ายลูกจ้าง
2. องค์กรฝ่ายนายจ้าง
3. องค์กรฝ่ายเป็นกลาง

องค์กรฝ่ายลูกจ้าง



- สหภาพแรงงาน
- สหพันธ์แรงงาน
- สภาองค์การลูกจ้าง
- คณะกรรมการลูกจ้าง

สหภาพแรงงาน (Labour Union)

- องค์การที่มีฐานะเป็นนิติบุคคลที่ถาวรและต่อเนื่อง ซึ่งจัดตั้งขึ้นด้วยความสมัครใจของลูกจ้าง เพื่อวัตถุประสงค์ คือ
 - เพื่อปรับปรุงสภาพการดำรงชีวิตหรือความเป็นอยู่ของสมาชิกให้ดีขึ้น
 - เพื่อปรับปรุงสภาพการทำงานให้เหมาะสม ตตบวิธีการร่วมเจรจาต่อรอง
 - เพื่อเป็นหลักประกันสิทธิโดยธรรมชาติของมนุษย์
 - เพื่อให้เกิดความเป็นประชาธิปไตยในอุตสาหกรรม
 - เพื่อเป็นตัวแทนในการเจรจาต่อรองให้เกิดข้อตกลงในเรื่องค่าจ้างและสวัสดิการที่ยอมรับกันได้ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง
 - เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของนายจ้างมีความเป็นธรรมยิ่งขึ้น



บทบาทของสหภาพแรงงาน

1. บทบาทในทางเศรษฐกิจโดยทำหน้าที่เป็นตัวแทนของลูกจ้างในการเจรจาต่อรองกับนายจ้าง เพื่อปรับปรุงสภาพการจ้าง และเงื่อนไขในการจ้างต่าง ๆ
2. บทบาททางสังคม เช่น การจัดฝึกอบรมให้ความรู้ทางด้านต่าง ๆ เช่น สมาชิก ให้บริการทางสังคม และ การเงินแก่สมาชิก
3. บทบาททางการเมือง เช่น การเรียกร้องให้รัฐบาลออก กม. ที่เป็นประโยชน์ให้ หรือจัดตั้งพรรคการเมือง เพื่อเข้าไปเป็นรัฐบาล

ความสำคัญของสหภาพแรงงาน

1. เป็นตัวแทนในการพิทักษ์ปกป้องผลประโยชน์ของสมาชิก และเป็นปากเป็นเสียงแทนสมาชิก
2. สหภาพแรงงานมีความสำคัญต่อการสร้างพลังอำนาจและการควบคุมอำนาจในการต่อรองของผู้ใช้แรงงานในทุกเรื่อง เช่น ค่าจ้าง สวัสดิการ การเอา راحتเอาเปรียบ การพัฒนาความรู้ ตลอดจนการต่อรองทางการเมืองด้วย ฯลฯ

การจัดตั้งสหภาพแรงงาน



- ผู้มีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงานต้องเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวหรือทำงานในกิจการประเภทเดียวกัน โดยไม่คำนึงถึงว่ามีนายจ้างกี่คนและต้องบรรลุนิติภาวะและมีสัญชาติไทย
- 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 เกรงา ทำความตกลง และรับทราบคำชี้แจง กับ นายจ้างหรือสมาคมนายจ้าง**
 - **จัดการและดำเนินการเพื่อประโยชน์ของสมาชิก**
 - **จัดให้มีบริการสหเทศ ให้คำปรึกษา**

องค์กรฝ่ายลูกจ้าง



- สหภาพแรงงาน
- สหพันธ์แรงงาน
- สภาองค์การลูกจ้าง
- คณะกรรมการลูกจ้าง

สหพันธ์แรงงาน (Labour Federation)



- สหภาพแรงงานตั้งแต่ 2สหภาพขึ้นไปที่มีสมาชิกเป็น
 - 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
- สภาองค์กรนายจ้าง

สมาคมนายจ้าง



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

อำนาจหน้าที่ของสมาคมนายจ้าง



- การเจรจาเรียกร้องทำความตกลงกับสหภาพแรงงานหรือลูกจ้าง
- บริการให้คำปรึกษาเพื่อแก้ไขปัญหา หรือ ขจัดข้อขัดแย้งเกี่ยวกับการบริหารงาน
- ดำเนินการให้สมาชิกได้รับประโยชน์ ตามเงื่อนไขของสมาคม จัดให้มีข่าวสารถึงกัน

องค์กรฝ่ายนายจ้าง



- สมาคมนายจ้าง
- สหพันธ์นายจ้าง
- สภาองค์กรนายจ้าง

สหพันธ์นายจ้าง



- **สมาคมนายจ้างประเภทเดียวกันตั้งแต่ 2 สมาคมขึ้นไป**
- **เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาคมนายจ้างและคุ้มครองผลประโยชน์ของสมาคมนายจ้างและนายจ้างได้**
- **เป็นนิติบุคคล**

องค์กรฝ่ายนายจ้าง



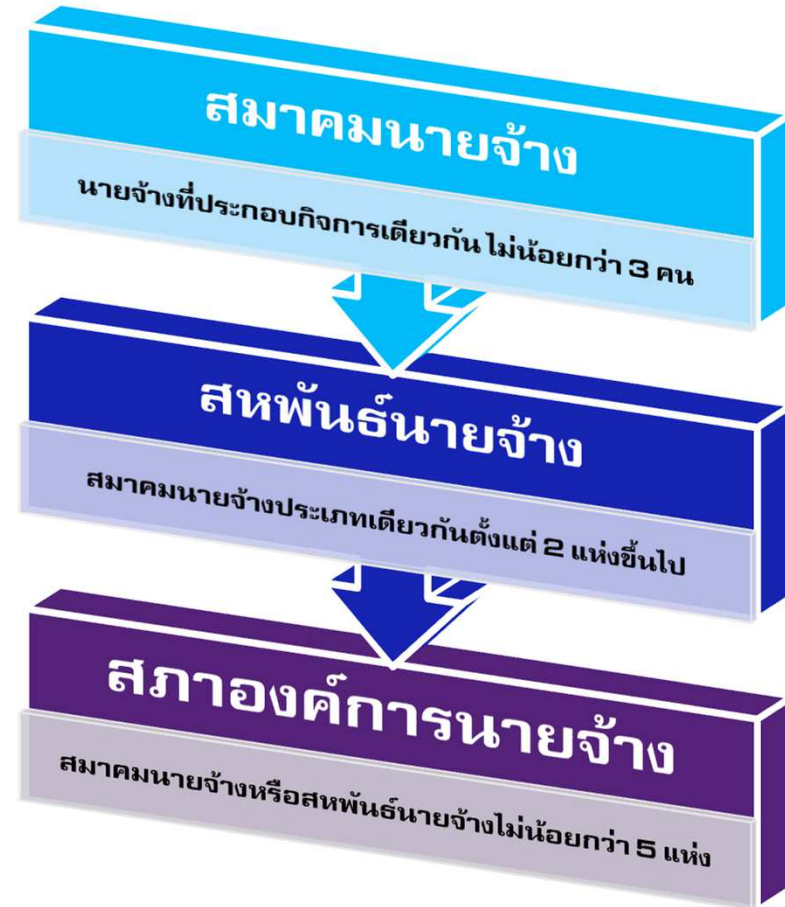
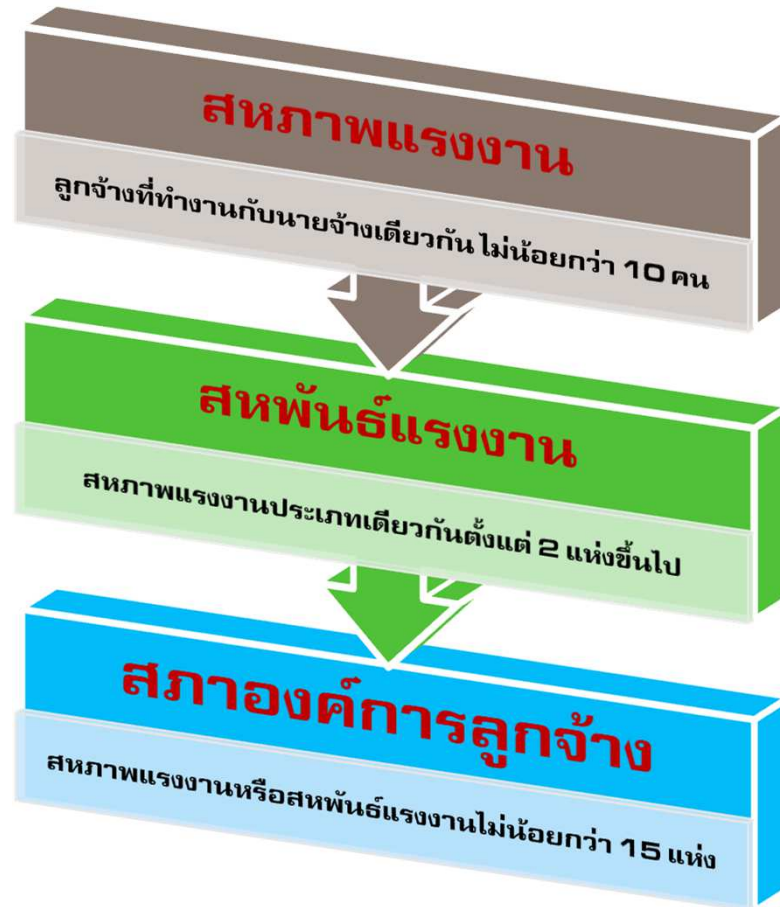
- สมาคมนายจ้าง
- สหพันธ์นายจ้าง
- สภาองค์กรนายจ้าง

สภาองค์การนายจ้าง



- **สมาคมนายจ้างหรือสหพันธ์นายจ้างไม่ต่ำกว่า 5 แห่ง**
- **เพื่อส่งเสริมการศึกษาและส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์**
- **เป็นนิติบุคคล**

สรุปโครงสร้าง



กระบวนการเจรจาต่อรอง



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

ประเด็นที่ใช้ในการเจรจาต่อรอง



- ค่าจ้าง
- ข้อกำหนดเกี่ยวกับวันและเวลาทำงาน
- การลาประเภทต่าง ๆ
- การเลิกจ้าง
- ผลประโยชน์ต่าง ๆ
- วิธียุติข้อพิพาท
- กำหนดการห้ามปิดงานหรือการห้ามนัดหยุดงาน
- การต่ออายุข้อตกลงหรือการขอเจรจาเพื่อทำข้อตกลงใหม่

ข้อเรียกร้อง

ข้อเรียกร้อง



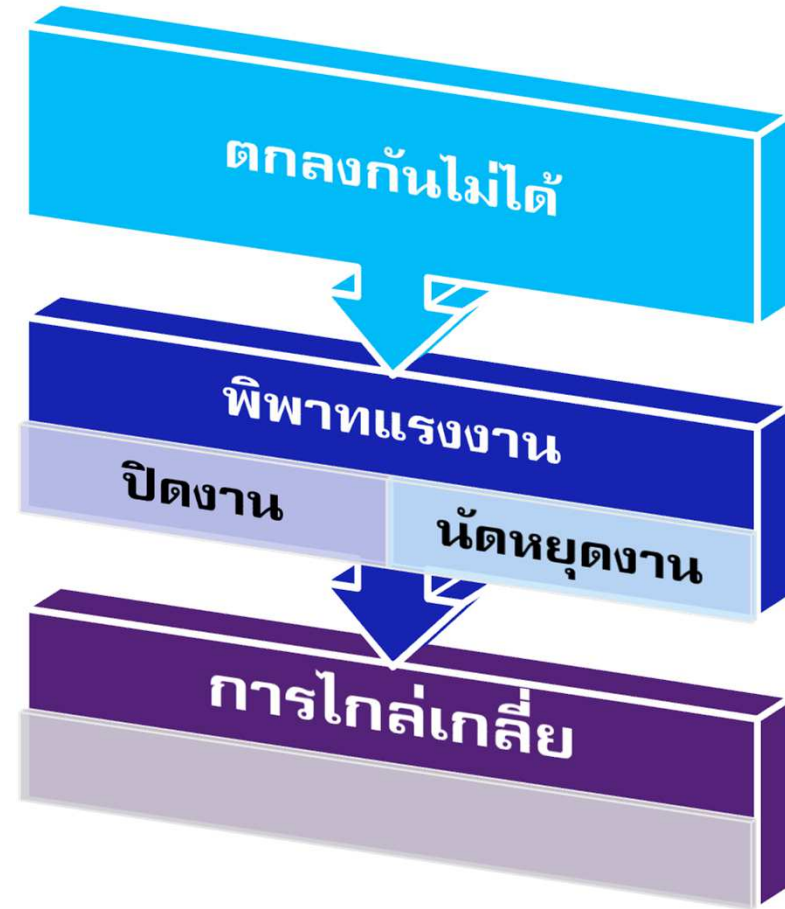
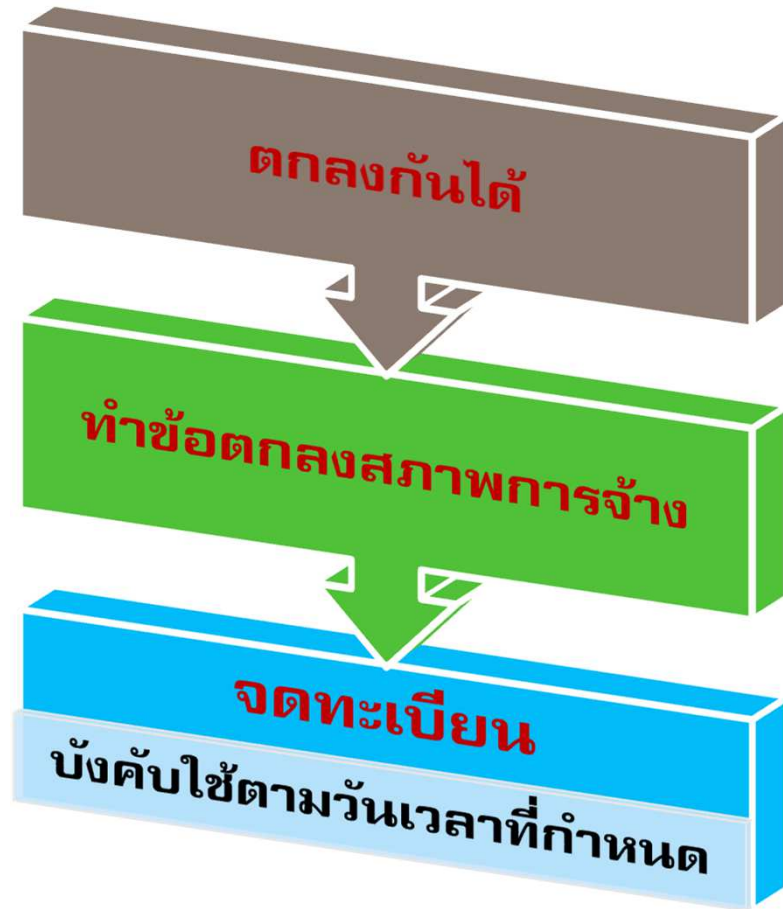
- นายจ้างหรือลูกจ้างต้องแจ้งข้อเรียกร้องเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ
- ในกรณีที่นายจ้างเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง นายจ้างต้องระบุผู้เจรจา ซึ่งไม่เกิน 7 คน
- ในกรณีที่ลูกจ้างเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง ต้องมีลายชื่อและลายมือไม่น้อยกว่า 15% ของลูกจ้างทั้งหมด ซึ่งเกี่ยวข้อง และเลือกตั้งผู้แทน ซึ่งไม่เกิน 7 คน

ข้อเรียกร้อง

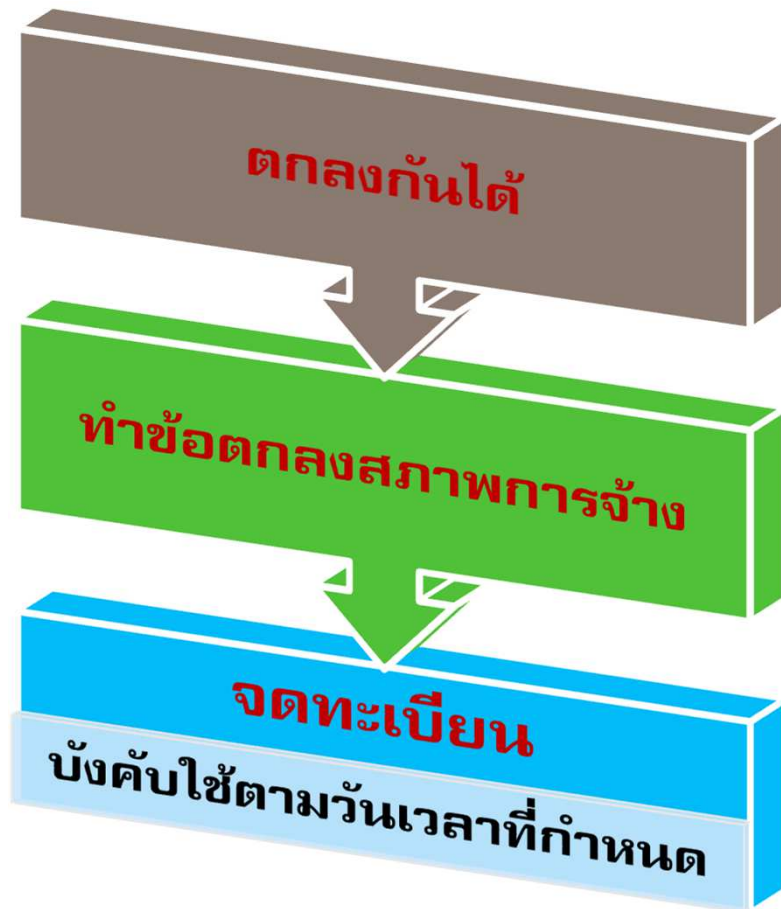


- การเจรจาจะต้องกระทำภายใน 3 วัน
- ที่ปรึกษาสามารถแต่งตั้งได้ แต่ไม่เกินฝ่ายละ 2 คน
- ถ้าไม่มีการเจรจาเกิดขึ้น หรือ ตกลงกันไม่ได้ ให้ถือว่าเกิด ข้อพิพาทแรงงาน และให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้อง แจ้งหนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานภายใน 24 ชั่วโมง
- จากนั้นพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานจะทำการไกล่เกลี่ยในตกลงกันภายใน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

ผลการเจรจาต่อรอง



ผลการเจรจาต่อรอง

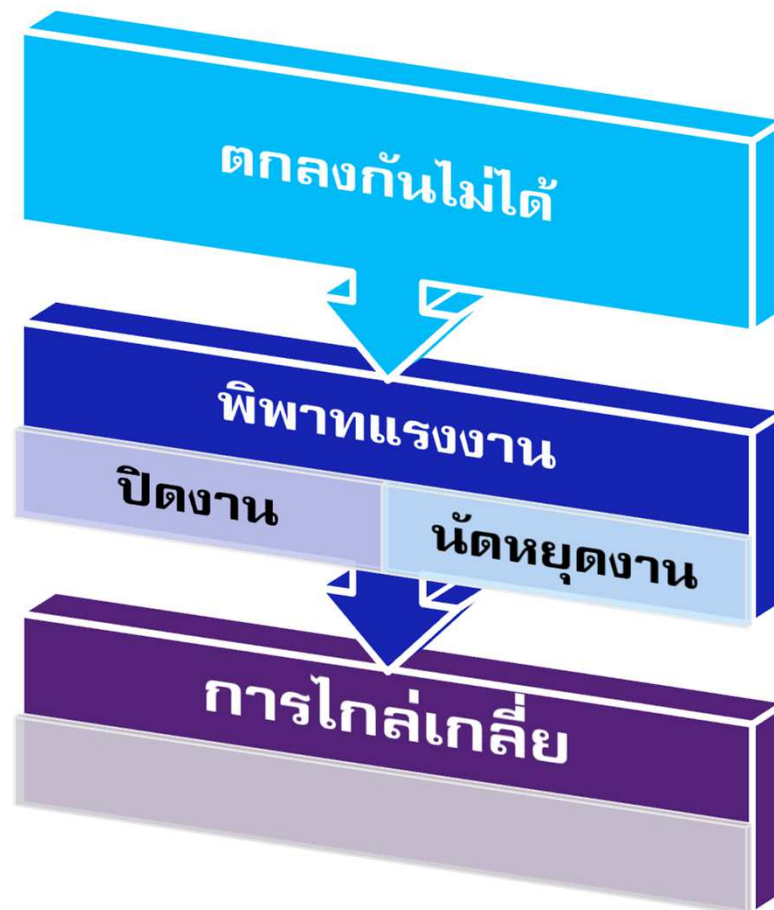


ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง



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

ผลการเจรจาต่อรอง



การปิดงาน (Lockout)



- หมายถึง วิธีการของนายจ้างที่กระทำเพื่อให้ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานถอนข้อเรียกร้องที่เรียกร้องไว้ หรือยอมรับตามข้อเสนอของนายจ้างในการเจรจาต่อรอง เพื่อให้ได้ข้อตกลงในการจ้างงานและการทำงานร่วมกัน

การนัดหยุดงาน (Strike)



- หมายถึง การกระทำของฝ่ายลูกจ้างที่ประสงค์จะ
ทำให้ธุรกิจหรือการผลิตหยุดชะงักเพื่อเรียกร้อง
บางสิ่งบางอย่างจากนายจ้างด้วยการหยุดงาน



การแทรกแซงโดยฝ่ายที่สาม



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

การระงับข้อพิพาทแรงงาน



- เมื่อตกลงกันไม่ได้ นายจ้างและลูกจ้างจะต้องตั้ง ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน หนึ่ง หรือหลายคน เพื่อชี้ขาดข้อพิพาทนั้น
- ต้องมีการชี้แจงเหตุผล และนำพยานเข้าสืบ
- ให้ถือเสียงข้างมากเป็นคำตัดสิน
- ถ้ามีข้อพิพาทที่ตกลงกันไม่ได้ ซึ่งรัฐมนตรีเห็นว่า อาจกระทบกระเทือนต่อเศรษฐกิจของประเทศหรือ ความสงบเรียบร้อยของประชาชน รัฐมนตรีมีอำนาจสั่งให้ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้นภายใน 30 วัน

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์



- ประกอบด้วย ประธานกรรมการ 1 คนและกรรมการ
อีกไม่น้อยกว่า 8 คน แต่ไม่เกิน 14 คน ซึ่งใน
จำนวนนี้ต้องมีฝ่ายนายจ้าง 3 คน และฝ่ายลูกจ้าง
3 คน
- ให้รัฐมนตรีเป็นผู้แต่งตั้งประธานกรรมการและ
กรรมการ
- อำนาจหน้าที่
 - วินิจฉัยข้อพิพาทแรงงาน
 - ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน
 - เสนอความเห็นเกี่ยวกับการเรียกร้องการเจรจา การนัด
หยุดงาน การปิดงาน

สิ่งทีอาจก่อให้เกิดความไม่สุจริตในการเจรจาต่อรอง



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

วิธีการสร้างการไว้วางใจในการเจรจาต่อรอง



- แสดงการเป็นคนที่ไว้วางใจได้
- พยายามทำตนให้ผู้อื่นรู้สึกไว้วางใจ
- แสดงให้คู่กรณีรู้ว่าเราไว้วางใจเขา
- เสนอความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

เงื่อนไขที่ทำให้เกิดการเคลื่อนไหวด้านแรงงาน



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

เทคนิคการสร้างสัมพันธที่ดีภายในองค์กร



- **องค์กรต้องให้ความสนใจอย่างจริงจังในผลประโยชน์และความต้องการที่แท้จริงของพนักงาน**
- **องค์กรควรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับพนักงาน**
- **องค์กรควรมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถของพนักงาน**
- **องค์กรควรหลีกเลี่ยงการถกเถียงปัญหาใด ๆ ที่นำไปสู่ความบาดหมางอย่างรุนแรง**
- **องค์กรไม่ควรซ้ำเติมพนักงานที่ทำงานผิดพลาด**

กลยุทธ์และกลวิธีในการป้องกันไม่ให้เกิดสภาพแรงงาน



- พัฒนาความสามารถของฝ่ายบริหารในการจัดการ
- นโยบายที่ชัดเจนขององค์กรที่ไม่ต้องการให้เกิดสภาพแรงงาน
- การติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิผล
- การสร้างความไว้วางใจและการเปิดเผยข้อมูล
- องค์กรควรวางวิธีการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้พนักงานได้รับประโยชน์มากที่สุด

ข้อเสนอแนะสำหรับนายจ้างที่ไม่ต้องการให้มีสภาพแรงงานเกิดขึ้นภายในองค์กร



- การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับพนักงานในเชิงป้องกัน มีนโยบายที่ยุติธรรม
- มีการตรวจสอบความเคลื่อนไหวและกิจกรรมของพนักงานในบริษัทอย่างไม่เป็นทางการตลอดเวลา
- นายจ้างควรแจ้งเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นให้พนักงานทราบอย่างชัดเจน ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ
- เลือกวันและโอกาสที่เหมาะสมเพื่อใช้ในการสร้างความผูกพันของพนักงานให้เกิดกับองค์กรอย่างสม่ำเสมอ
- นายจ้างควรหาวิธีที่จะทำให้พนักงานได้รับผลประโยชน์มากที่สุด

การกระทำอันไม่เป็นธรรม



- เลิกจ้าง หรือกระทำการใดให้ไม่สามารถทนทำงาน อยู่ต่อได้ เพราะ ได้ชุมนุม ทำคำร้อง เกรงใจ เป็น พยาน ฯลฯ
- เลิกจ้างเพราะ ลูกจ้างเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน
- ขัดขวางการที่ลูกจ้างเป็นสมาชิกหรือให้ลูกจ้างออก จาก สหภาพแรงงาน
- ขัดขวางการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน
- แทรกแซงการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน

กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานสัมพันธ์



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