

## บทที่ 1

### การบริหารแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย

#### 1. แนวคิดด้านแรงงานสัมพันธ์

แรงงานสัมพันธ์มีวิวัฒนาการควบคู่มากับการพัฒนาอุตสาหกรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งนับแต่มีการปฏิวัติอุตสาหกรรมในประเทศอังกฤษ เมื่อประมาณปลายศตวรรษที่สิบเก้า เมื่อการผลิตสินค้าและบริการเปลี่ยนรูปแบบจากการผลิตและการทำงานในภาคเกษตรกรรม ซึ่งเป็นระบบเปิดที่ใช้เนื้อที่กว้างขวางใหญ่โตมาสู่ระบบปิดที่ใช้เนื้อที่ในการผลิตไม่ใหญ่โตและมีขอบเขตแน่นอน เปลี่ยนรูปแบบการทำงานที่เดิมเป็นการประกอบอาชีพอิสระส่วนตัว หรือช่วยเหลือซึ่งกันและกันมาเป็นการทำงานเพื่อรับค่าจ้าง หรือค่าตอบแทนอาจเป็นรายวัน รายเดือนหรือรายชิ้นก็แล้วแต่ นอกจากนี้ยังเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมการทำงานจากการพึ่งพาสภาวธรรมชาติ ซึ่งต้องเผชิญกับสภาพความเสี่ยงความแปรปรวนไม่แน่นอน มาเป็นการผลิตและการทำงานที่สามารถควบคุมปัจจัยตัวแปรสภาพแวดล้อมในการผลิตได้เกือบจะสมบูรณ์ทั้งหมด อีกทั้งเป็นการเปลี่ยนรูปแบบ/ลักษณะการทำงานที่เดิมไม่สามารถควบคุมปัจจัยตัวแปรในการทำงานได้ เช่น จำนวนชั่วโมงการทำงานในแต่ละวันหรือแต่ละสัปดาห์ เวลาเริ่มต้น-สิ้นสุดการทำงานในแต่ละวัน เวลาพัก การทำงานนอกหรือเกินเวลาทำงานปกติ วันหยุด การจัดสวัสดิการและความมั่นคงในการทำงาน มาเป็นการทำงานที่สามารถจัดการ และควบคุมตัวแปรต่างๆ ที่กล่าวมาข้างต้นได้ทั้งหมดเป็นการแน่นอน ทำให้สามารถวางแผนการผลิตได้ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

การพัฒนาโครงสร้างการผลิตจากเกษตรกรรมมาสู่อุตสาหกรรมดังกล่าวก่อให้เกิดระบบความสัมพันธ์ที่ค่อนข้างคล่องตัวระหว่างบุคคลสองฝ่ายหรือสองสถาบันขึ้น คือ นายจ้างและลูกจ้างนั่นเอง ซึ่งบุคคลทั้งสองฝ่ายนี้มีความขัดแย้งเป็นแรงปะทะระหว่างกันตลอดเวลา ทั้งนี้ อาจมีสาเหตุเนื่องมาจากการปรับเปลี่ยนรูปแบบการผลิตและการทำงาน จากสภาวธรรมชาติคือภาคเกษตรมาสู่สภาวควบคุม คือภาคอุตสาหกรรม ประกอบกับบุคคลทั้งสองฝ่าย คือ นายจ้างและลูกจ้างนั้น มีความแตกต่างกัน

โดยธรรมชาติพื้นฐานอยู่แล้ว ทั้งในด้านลักษณะ ที่มา ความต้องการและอื่น ๆ ซึ่งได้มีผู้ประมวลความขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้างไว้สามประการด้วยกัน ได้แก่ ความขัดแย้งเกี่ยวกับสิทธิ ความขัดแย้งเกี่ยวกับผลประโยชน์ และความขัดแย้งเกี่ยวกับทัศนคติ ความขัดแย้งทั้งสามประการข้างต้นเป็นอุปสรรคต่อการทำงานร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และสะท้อนให้เห็นได้ในรูปของปัญหาข้อพิพาทแรงงานและปัญหาการทำงานมากมายหลายประการที่ไม่พึงปรารถนา แต่เนื่องจากนายจ้างและลูกจ้างเป็นสถาบันที่ต้องมีอยู่ในระบบสังคม และต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ประโยชน์ซึ่งกันและกัน จึงมีผู้พยายามศึกษาค้นคว้าถึงสภาพของความขัดแย้งดังกล่าวศึกษาปรากฏการณ์แห่งปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อทราบที่มาของปัญหา และแนวทางแก้ไขเพื่อขจัดปัญหาความขัดแย้งให้หมดไปหรือ

ให้มีน้อยที่สุด และเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมทั้งด้านการจ้างแรงงาน และความเป็นธรรมทางสังคมต่อทั้งสองฝ่าย และสามารถนำมากำหนดสภาพ เงื่อนไขการทำงานที่มีแบบแผนหรือรูปแบบที่แน่นอน และควบคุมได้ อันเป็นที่มาของหลักการแนวคิดและวิธีปฏิบัติตลอดจนระเบียบกฎหมายที่เป็นอยู่ปัจจุบัน ซึ่งสามารถจำแนกแนวคิดด้านแรงงานสัมพันธ์ออกได้เป็นสามลักษณะ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับความเป็นธรรมด้านแรงงานสัมพันธ์ และความเป็นธรรมทางสังคม ภายใต้แนวคิดนี้เชื่อว่า ความขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้างมีรากฐานที่มาจากความขัดแย้งด้านสิทธิประโยชน์ อันเกี่ยวกับการจ้างและการทำงานซึ่งนายจ้างเป็นผู้กำหนดและถือเอาว่าเป็นสิทธิของฝ่ายจัดการ ลูกจ้างจึงขาดสภาพต่อรองและเกิดความไม่เป็นธรรมด้านแรงงาน โดยเฉพาะในสังคมที่มีแรงงานส่วนเกินจำนวนมาก ทำให้นายจ้างหรือผู้ประกอบการมีโอกาสเลือกได้มากกว่า ขณะที่ฝ่ายคนงานต้องแก่งแย่งแข่งขันกันหางานทำ ดังนั้น ในการขจัดความขัดแย้งหรือความไม่เป็นธรรมในการจ้างและการทำงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างให้หมดไป หรือให้มีอยู่น้อยที่สุด อันจะก่อให้เกิดความสงบเรียบร้อยด้านแรงงาน จึงจำเป็นต้องให้สิทธิพื้นฐานสองประการกับนายจ้างและลูกจ้าง คือ

(1) สิทธิการรวมตัว (Freedom of Association Right) ของนายจ้างและลูกจ้างในการรวมตัวกันจัดตั้งองค์กรของตนเอง ซึ่งองค์กรฝ่ายลูกจ้าง ได้แก่ สหภาพแรงงาน คณะกรรมการลูกจ้าง สหพันธ์แรงงาน และสภาองค์กรลูกจ้าง ทั้งนี้ ไม่รวมองค์กรลูกจ้างซึ่งจัดตั้งขึ้นเป็นการภายในแต่ละสถานประกอบการ โดยความยินยอมของนายจ้างหรือฝ่ายจัดการและไม่มีกฎหมายรองรับ เช่น คณะกรรมการร่วมปรึกษาหารือ คณะกรรมการเฉพาะกิจ (Adhoc) ซึ่งจัดตั้งขึ้นมาเพื่อแก้ไขปัญหาเฉพาะเรื่อง ชมรมกีฬาและสันทนาการ สำหรับฝ่ายนายจ้างก็ได้แก่ สมาคมนายจ้าง สหพันธ์นายจ้างและสภาองค์กรนายจ้างรวมทั้งองค์กรที่เกิดจากการจัดตั้งหรือรวมกลุ่มของฝ่ายนายจ้างเองภายใต้กฎหมายอื่น เช่น ชมรมการจัดการงานบุคคลย่านพระประแดง สมาคมผู้ประกอบการผลิตรองเท้าและอิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น หลักการรวมตัวตามแนวคิดนี้ เห็นว่า การรวมตัวจะก่อให้เกิดอำนาจต่อรอง (Bargaining Power) ซึ่งอำนาจต่อรองนี้จะปกคลุมหนึ่งในการปรับคุณภาพแห่งสถานะของแต่ละฝ่ายให้มีความทัดเทียมกันยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ยังเป็นรากฐานที่ช่วยค้ำจุนสนับสนุน หรือเป็นเงื่อนไขของคู่ประกอบของสิทธิอีกประการหนึ่งคือ สิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง กล่าวคือ ในการเจรจาต่อรองระหว่างนายจ้างและลูกจ้างจะบรรลุวัตถุประสงค์ไปไม่ได้หากแต่ละฝ่ายปราศจากอำนาจในการต่อรองซึ่งรายละเอียดได้แสดงไว้ในข้อ (2)

สิทธิว่าด้วยการรวมตัวนี้ องค์กรแรงงานระหว่างประเทศถือเป็นหลักการสำคัญ และนำเสนอให้บรรดาประเทศภาคีสมาชิกรับและให้สัตยาบัน รวมทั้งให้นำเอาไปปฏิบัติในประเทศของตน และได้บัญญัติไว้ในอนุสัญญาฉบับที่ 87 ว่าด้วย "สิทธิในการรวมตัว" ซึ่งรายละเอียดสามารถดูได้ในภาคผนวก

(2) สิทธิว่าด้วยการร่วมเจรจาต่อรอง (Collective Bargaining Right) การร่วมเจรจาต่อรองเป็นกระบวนการเจรจาระหว่างลูกจ้างฝ่ายหนึ่งกับนายจ้างอีกฝ่ายหนึ่งผ่านระบบ "ผู้แทน" โดยฝ่าย

ลูกจ้างอาจประกอบด้วยผู้แทนซึ่งมาจากการเลือกตั้งหรือกรรมการสหภาพแรงงาน และฝ่ายนายจ้างอาจเป็นผู้จัดการ หุ้นส่วน หรือลูกจ้างประจำที่ได้รับมอบอำนาจจากนายจ้าง เพื่อให้ได้ข้อมูลอันเป็นที่พอใจของทั้งสองฝ่าย

แนวคิดเกี่ยวกับสิทธิการร่วมเจรจาต่อรองนี้ มีรากฐานและวัตถุประสงค์เพื่อให้เป็นกลไกในการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเกี่ยวกับเงื่อนไขการจ้างและการทำงาน โดยเปิดโอกาสให้ทั้งสองฝ่ายสามารถส่งผู้แทนเข้ามาเจรจาร่วมกันได้เพื่อยุติปัญหาขัดแย้ง ทั้งนี้ โดยแต่ละฝ่ายต่างก็มีอำนาจต่อรองเป็นเครื่องมือสนับสนุนการเจรจา หากปราศจากอำนาจในการต่อรองที่จะใช้เป็นแรงกดดันให้แต่ละฝ่ายโอนอ่อนผ่อนปรนเข้าหากันแล้ว การร่วมเจรจาต่อรองก็ไม่อาจจะบรรลุวัตถุประสงค์ไปได้หรือเป็นไปได้ยาก

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ได้กำหนดหลักการว่าด้วยการร่วมเจรจาต่อรองและบัญญัติไว้ในอนุสัญญาฉบับที่ 98 (ดูรายละเอียดภาคผนวก) สิทธิพื้นฐานทั้งสองประการข้างต้นเป็นสิทธิที่ต้องมีอยู่ควบคู่กัน หากขาดอันใดอันหนึ่งไปจะทำให้กลไกในการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งทำงานไม่ได้ผล การรับเอาหลักการแนวคิดนี้ไปปฏิบัติจึงจำเป็นต้องให้สิทธิทั้งสองประการควบคู่กันไป ยกเว้นจะมีเหตุผลหรือวัตถุประสงค์เฉพาะในที่ใดที่หนึ่งหรือกิจการใดกิจการหนึ่ง เช่น กรณีของรัฐบาลกิจ ซึ่งมีพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.2534 เป็นกฎหมายกำหนดระบบความสัมพันธ์ ระหว่างพนักงานกับฝ่ายจัดการไว้เป็นการเฉพาะ พนักงานได้รับสิทธิในการรวมตัวกันจัดตั้งองค์กรในรูปของสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจแต่ไม่ได้รับสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง เพียงแต่ได้รับโอกาสในการนำปัญหาเข้าปรึกษาหารือกับฝ่ายบริหารเท่านั้น โดยฝ่ายพนักงานไม่มีอำนาจต่อรอง หากฝ่ายบริหารจะปฏิเสธข้อเสนองของพนักงาน แต่อย่างไรก็ตาม ขณะนี้รัฐบาลได้ผ่อนปรนสิทธิการรวมตัวกันของพนักงานมากยิ่งขึ้น โดยให้พนักงานรัฐวิสาหกิจสามารถจัดตั้งสหภาพแรงงานได้เช่นเดียวกับลูกจ้างเอกชน โดยได้จัดทำร่างแก้ไขพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เสนอต่อรัฐสภา ซึ่งขณะนี้กำลังอยู่ระหว่างการพิจารณาของวุฒิสภาคาดว่าจะผ่านสภาในการประชุมสมัยต่อไป

หลักการว่าด้วยสิทธิการรวมตัวและการร่วมเจรจาต่อรองตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 87 และ 98 ตามลำดับนั้น แม้ว่าประเทศไทยจะยังมีได้รับและให้สัตยาบันต่ออนุสัญญาทั้งสองฉบับดังกล่าว แต่เราก็ได้ยอมรับและนำเอาหลักการทั้งสองประการมาปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ในระบบงานแรงงานสัมพันธ์ภาคเอกชน ดังปรากฏชัดเจนในบทบัญญัติของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 โดยรองรับสิทธิให้ลูกจ้างสามารถจัดตั้งสหภาพแรงงานและคณะกรรมการลูกจ้างได้ เพื่อให้เป็นองค์กรที่เข้ามาทำหน้าที่คุ้มครองสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างประสานประโยชน์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างและส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง นอกจากนี้ บทบัญญัติของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ยังได้ให้ความคุ้มครองแก่องค์กรที่ลูกจ้างจัดตั้งขึ้น เพื่อให้สามารถดำเนินกิจกรรมได้อย่างราบรื่นปราศจากการแทรกแซงกีดกันแก่งัดจากฝ่ายนายจ้าง อันจะทำให้การดำเนินกิจกรรมบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด และนำมาซึ่งความเป็นธรรมในการจ้างแรงงาน ตลอดจนบังเกิดความสงบเรียบร้อยในสังคมอุตสาหกรรม

## 2. แนวความคิดเกี่ยวกับระบบหรือกลไกด้านแรงงานสัมพันธ์

หลักการตามแนวความคิดนี้มองที่ระบบแรงงานสัมพันธ์ภายใต้กลไกของสถาบันด้านแรงงานสัมพันธ์หรืออุตสาหกรรม ซึ่งประกอบด้วยนายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาล โดยเชื่อว่า ความขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเกี่ยวกับค่าจ้างสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่างๆเกี่ยวกับการจ้างและการทำงาน นั้น เป็นสภาวะขัดแย้งที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ และลูกจ้างมักเป็นฝ่ายอ่อนแอกว่า หรือเป็นฝ่ายที่ขาดสภาพต่อรอง ผู้ที่จะเข้ามามีบทบาทสร้างความเป็นธรรมให้เกิดขึ้นได้ ก็คือ ฝ่ายรัฐบาล ซึ่งจะเป็นผู้เข้ามาออกแบบวางระบบการบริหาร และการจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ออกกระบวนกฎหมาย กำหนดสิทธิหน้าที่สำหรับนายจ้าง/ลูกจ้าง ตลอดจนเจ้าหน้าที่ให้ฟังปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติ ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความสงบเรียบร้อยในการทำงานร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และบังเกิดเสถียรภาพในระบบแรงงานสัมพันธ์โดยรวม

แนวความคิดเกี่ยวกับกลไกด้านแรงงานสัมพันธ์ โดยยึดเอาสถาบันอุตสาหกรรมเป็นแกน นั้น จัดระบบแรงงานสัมพันธ์ออกเป็น 2 ประเภทด้วยกัน คือ

(1) ระบบทวิภาคี (Bipartite System) คือ ระบบความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสองฝ่ายหรือสองสถาบัน ที่เกี่ยวข้องกับการจ้างและการทำงาน อันได้แก่นายจ้างและลูกจ้าง ตลอดจนองค์กรของทั้งสองฝ่ายนั่นเอง โดยเน้นที่ระบบความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในระดับสถานประกอบการเป็นสำคัญ ทั้งนี้ โดยมีสัญญาจ้างแรงงาน ระเบียบข้อบังคับในการทำงาน และ/หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง (ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518) เป็นตัวกำหนดความสัมพันธ์

องค์กรนายจ้างและลูกจ้างที่อยู่ภายใต้ระบบความสัมพันธ์แบบทวิภาคี นี้อาจเป็นองค์กรที่จัดตั้งขึ้นภายในโดยมีกฎหมายรองรับ เช่น สหภาพแรงงาน คณะกรรมการลูกจ้างและคณะกรรมการความปลอดภัยในการทำงาน หรืออาจเป็นองค์กรที่จัดตั้งขึ้นเองภายในสถานประกอบการ โดยการเหนี่ยวนำริเริ่มจากฝ่ายจัดการ(หรือเกิดจากการริเริ่มร่วมกัน) ก็ได้ เช่น คณะกรรมการร่วมหรือคณะกรรมการแก้ไขและพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน ชมรมกีฬาและสันทนาการ สหกรณ์ออมทรัพย์ สหกรณ์ร้านค้า คณะกรรมการจัดงานวันปีใหม่ ฯลฯ องค์กรต่างๆที่กล่าวมาข้างต้น ได้รับการกำหนดและส่งเสริมให้มีการจัดตั้งขึ้นในสถานประกอบการตามความเหมาะสม เพื่อให้ทำหน้าที่คุ้มครองดูแลและประสานประโยชน์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง แก้ไขปัญหาข้อร้องทุกข์ และส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง อันจะนำมาซึ่งความราบรื่นในการทำงานร่วมกัน

ปัจจุบัน การจัดตั้งองค์กรที่มีกฎหมายรองรับ ได้แก่ สหภาพแรงงานและคณะกรรมการลูกจ้าง นั้น ไม่ค่อยได้รับความนิยมนิยมและความร่วมมือเท่าที่ควรจากฝ่ายนายจ้างเท่าใดนัก เนื่องจากยังไม่ได้รับการยอมรับและนายจ้างจำนวนไม่น้อยยังเห็นว่า องค์กรดังกล่าวเป็น "ปัญหา" มากกว่า "ความร่วมมือ" และยังมีลูกจ้างที่พยายามริเริ่มก่อการจัดตั้งสหภาพแรงงาน และคณะกรรมการลูกจ้าง ถูกโยกย้ายหน้าที่การทำงาน และถูกเลิกจ้างให้เห็นกันอยู่เสมอ แต่อย่างไรก็ตามปัจจุบันลูกจ้างมีการเรียน

รู้มากขึ้นเกี่ยวกับเรื่องของแรงงานสัมพันธ์ ระดับการศึกษาโดยเฉลี่ยก็สูงขึ้นลูกจ้างจึงมีการปรับตัวปรับบทบาทเป็นที่ยอมรับของฝ่ายนายจ้างมากขึ้น ภาพลักษณ์ที่ถูกมองว่าเป็นปัญหาที่ค่อย ๆ คลี่คลายลงเป็นลำดับ จนอาจได้รับการยอมรับเช่นเดียวกับประเทศที่พัฒนาแล้วด้านอุตสาหกรรมในวันข้างหน้า

(2) ระบบไตรภาคี (Tripartite System) เป็นระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ขยายแนวคิดมาจากระบบทวิภาคี โดยเห็นว่า ความสงบเรียบร้อยด้านอุตสาหกรรมและความเป็นธรรมในการจ้างและการทำงาน จะเป็นไปได้ต้องอาศัยบทบาทของภาครัฐกรให้เข้ามาทำหน้าที่ในการวางระบบ ออกแบบระเบียบกฎหมายจัดระบบความสัมพันธ์ และความสมดุลย์ของอำนาจต่อรองระหว่างนายจ้างและลูกจ้างโดยอาศัยกลไกของ 3Cs : คือ

- ความร่วมมือ (Collaboration)
- การประสานงาน (Co-Ordination)
- การมีส่วนร่วมตัดสินใจ (Co-Determination)

แนวความคิดเกี่ยวกับระบบไตรภาคี ได้รับการยอมรับและนำมาปฏิบัติในประเทศไทยกว่า 40 ปีมาแล้ว แต่สามารถมองเห็นเด่นชัดได้ตั้งแต่มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ซึ่งมีบทบัญญัติให้จัดตั้งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขึ้น ทำหน้าที่ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานและพิจารณาข้อร้องทุกข์เกี่ยวกับการกระทำอันไม่เป็นธรรม

ปัจจุบัน ประเทศไทยมีคณะกรรมการไตรภาคี รวมทั้งสิ้น 16 คณะประกอบด้วยคณะกรรมการไตรภาคีที่จัดตั้งขึ้นโดยกฎหมายรองรับ 7 คณะ จัดตั้งขึ้นโดยมติคณะรัฐมนตรี 7 คณะ และจัดตั้งขึ้นโดยคำสั่งกระทรวงแรงงานฯ 2 คณะ มีบทบาททั้งทางด้านการกำหนดนโยบายและวางแผน (Policy and Planning Formulation) เช่น คณะกรรมการที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ คณะกรรมการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ และคณะกรรมการจัดงานสัปดาห์ความปลอดภัยในการทำงาน และบทบาทในระดับปฏิบัติการ เช่น ศาลแรงงาน คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน และคณะกรรมการประกันสังคม เป็นต้น

### 3. แนวคิดเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ต่างตอบแทน

เมื่อลูกจ้างเสนอตัวเข้าทำงานกับนายจ้างและนายจ้างตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงาน หรือกล่าวอีกอย่างหนึ่งว่า เมื่อมีการตกลงว่าจ้างแรงงานเกิดขึ้น ระบบความสัมพันธ์ในฐานะนายจ้างและลูกจ้างก็จะเริ่มต้นขึ้น โดยความสัมพันธ์จะเป็นไปในลักษณะ "ความสัมพันธ์เดี่ยว" ภายใต "สัญญาจ้างแรงงาน" และเปลี่ยนแปลง (Transform) เป็น "ความสัมพันธ์กลุ่ม" เมื่อลูกจ้างทั้งหลายเข้าทำงานร่วมกันในบริษัทหรือสถานประกอบการภายใต้ "ระเบียบข้อบังคับการทำงาน" หลักการภายใต้แนวคิดนี้ จึงมองที่ปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดระบบความสัมพันธ์เป็นตัวบ่งบอกลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างซึ่งแบ่งระบบความสัมพันธ์ออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

(1) ระบบความสัมพันธ์ต่างตอบแทน (Reciprocal Relation) เป็นความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ที่ถูกกำหนดโดยสิทธิ-หน้าที่ และผลประโยชน์ภายใต้สัญญาจ้างแรงงาน ข้อตกลงฯ หรือระเบียบข้อบังคับในการทำงานอันได้แก่ ค่าจ้าง ค่าครองชีพ วัน-เวลาทำงาน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์อื่น ๆ อันเกี่ยวกับการจ้างและการทำงาน หากเงื่อนไขการจ้างและการทำงานต่างๆ ที่กล่าวข้างต้นได้รับการกำหนดไว้อย่างเหมาะสมแก่ลักษณะหรือสภาพการดำเนินกิจการและสอดคล้องกับความต้องการของลูกจ้าง อีกทั้งมีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงปรับไปตามสภาพแห่งความเป็นจริงแห่งการดำเนินกิจการ ของแต่ละสถานประกอบการความขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้างก็จะไม่เกิดขึ้น ในทางตรงกันข้าม หากเงื่อนไขการจ้างและการทำงานกำหนดไว้อย่างไม่เป็นธรรม และไม่เคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงไปตามสภาวะของการดำเนินกิจการ ก็จะเกิดปัญหาขัดแย้ง ซึ่งอาจนำไปสู่ข้อพิพาทแรงงาน มีการนัดหยุดงาน-บิลงาน สร้างความเสียหายร้ายแรงได้

(2) ระบบความสัมพันธ์แบบพึ่งพา (Dependent Relation) เป็นระบบความสัมพันธ์ที่ไม่อาจมองเห็นได้ด้วยตาเปล่า แต่สามารถตรวจจับ (Probe) และรับรู้ขนาดได้ อาจกล่าวอีกอย่างหนึ่งได้ว่าเป็นความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับด้านจิตใจและความรู้สึก ซึ่งมีผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม และมีผลต่อระดับความขัดแย้งตามข้อ (1) ข้างต้น ทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ ได้เช่นกัน

ความสัมพันธ์แบบพึ่งพานี้ เกี่ยวข้องกับเรื่องของจิตใจ ความผูกพันและความรู้สึก ตลอดจนทัศนคติที่นายจ้างและลูกจ้างต่างมีต่อกัน เป็นความรู้สึกในลักษณะที่ต่างฝ่ายต่างตระหนักว่าต้องพึ่งพาซึ่งกันและกัน ต้องเกื้อกูลช่วยเหลืออนุเคราะห์ซึ่งกันและกัน ต้องประนีประนอมประสานประโยชน์ซึ่งกันและกัน เพื่อความอยู่รอดร่วมกัน รวมทั้งเพื่อการเจริญเติบโตและเจริญก้าวหน้าร่วมกัน

ความสัมพันธ์ระบบนี้สามารถสะท้อนให้เห็นทิศทางและขนาดได้ จากการแสดงออกซึ่งกันและกัน เช่น ความร่วมมือของลูกจ้างต่อนายจ้างหรือฝ่ายจัดการเมื่อถูกขอร้อง หรือมอบหมายให้ทำงานเกินเวลา (Overtime Work) การเร่งการผลิตให้ทันกับปริมาณสั่งซื้อ การประหยัดพลังงานและค่าสาธารณูปโภค การลดอัตราการสูญเสียของผลผลิต การลดอัตราการเจ็บป่วยประสบอันตราย การลดอัตราการลางานและขาดงาน เป็นต้น ความร่วมมือจากลูกจ้างในเรื่องดังกล่าวข้างต้นจะบังเกิดขึ้นไม่ได้เลย หากลูกจ้างไม่มีความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีในเชิงบวกกับนายจ้างหรือฝ่ายจัดการ ไม่มีความรู้สึกที่จะต้องพึ่งพาตอบแทนบุญคุณอะไรกับนายจ้าง ไม่มีความรู้สึกว่ามีความผูกพันพึ่งพิงอะไรกับบริษัท ไปตลอดชีวิตการทำงาน ไม่ตระหนักในความอยู่รอดขององค์กร ทำงานไปวัน ๆ ภายใต้ข้อกำหนดความสัญญาจ้างแรงงานหรือระเบียบข้อบังคับในการทำงานก็เพียงพอแล้ว ในบางแห่งการนำคิไปสู่ศาลก็เป็นสิ่งที่บ่งบอกอีกประการหนึ่ง ให้เห็นถึงการขาดหายไปของระบบความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในระบบการพึ่งพา

แนวความคิดด้านแรงงานสัมพันธ์ทั้งสามรูปแบบที่กล่าวมาทั้งหมด มีอิทธิพลต่อแนวความคิดด้านแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย และได้รับการยอมรับตลอดจนนำไปปฏิบัติในหลายลักษณะต่าง ๆ กัน ที่เห็นได้ชัดเจนก็คือ นโยบายของรัฐในการจัดระบบและการบริหารแรงงานสัมพันธ์ของประเทศ ซึ่งแบ่งออกเป็นภาคราชการภาครัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชน โดยกำหนดสิทธิในเรื่องของการรวมตัวและสิทธิในการเจรจาไว้แตกต่างกัน ทั้งนี้ โดยมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการรักษาเสถียรภาพทางอุตสาหกรรม และเพื่อให้เกิดความสงบเรียบร้อยในสังคมนั่นเอง

## 2. ความเป็นมาด้านแรงงานสัมพันธ์

### 2.1 ความเป็นมาของกองแรงงานสัมพันธ์

งานแรงงานสัมพันธ์ของทางราชการมีมาเป็นเวลานานแล้ว แต่เป็นหน้าที่ของหน่วยงานระดับแผนกหรือส่วนหนึ่งของกองเท่านั้น หน่วยงานที่รับผิดชอบงานแรงงานสัมพันธ์มีความเป็นมาโดยลำดับ ดังนี้

วันที่ 1 ตุลาคม 2495 ได้มีการจัดตั้งแผนกคุ้มครองแรงงาน และอุตสาหกรรมสัมพันธ์ (คำว่า อุตสาหกรรมสัมพันธ์ เป็นคำที่ใช้มาก่อนคำว่า "แรงงานสัมพันธ์") ขึ้นกับกองจัดสรรสัมมนาอาชีวะสงเคราะห์ กรมประชาสงเคราะห์ นับว่าเป็นหน่วยงานแรกในราชการไทย ที่รับผิดชอบด้านแรงงานสัมพันธ์ ขณะนั้นยังไม่มีกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นการรับคำร้องจากลูกจ้างที่มีปัญหาขัดแย้งหรือข้อพิพาทแรงงานกับนายจ้าง โดยเจ้าหน้าที่จะดำเนินการไกล่เกลี่ยให้ทั้งสองฝ่ายตกลงกัน

วันที่ 11 ตุลาคม 2496 กองจัดสรรสัมมนาอาชีวะสงเคราะห์ ซึ่งดูแลแผนกคุ้มครองแรงงานและอุตสาหกรรมสัมพันธ์ ได้เปลี่ยนชื่อเป็นกองจัดสรรและส่งเสริมสัมมนาอาชีวะสงเคราะห์ และเมื่อวันที่ 16 มีนาคม 2498 ก็ได้เปลี่ยนชื่อเป็นกองแรงงาน กรมประชาสงเคราะห์

วันที่ 1 มกราคม 2500 ได้เริ่มใช้พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 นับว่าเป็นกฎหมายแรงงานฉบับแรก ซึ่งกำหนดระบบการแรงงานสัมพันธ์สมัยใหม่ขึ้นจากกฎหมายแรงงานฉบับแรกนี้เอง ทำให้มีพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการใหม่แบ่งงานกองแรงงานออกเป็น 16 แผนก มีแผนกที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการระงับข้อร้องทุกข์ ข้อขัดแย้ง และข้อพิพาทแรงงาน ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และเพิ่มแผนกใหม่คือ แผนกทะเบียนและสหภาพแรงงาน ทำหน้าที่เกี่ยวกับทะเบียนสหภาพแรงงาน และสมาคมนายจ้าง กับแผนกคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ทำหน้าที่ด้านธุรการให้กับคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

วันที่ 31 ตุลาคม 2501 แม้พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ได้ถูกยกเลิกไปโดยประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 แล้วก็ตาม งานด้านแรงงานสัมพันธ์ก็ยังคงมีอยู่ คือ การไกล่เกลี่ยข้อขัดแย้งและข้อพิพาทที่เกิดขึ้นระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง การพิจารณาคำร้องทุกข์ที่กล่าวหาว่ามีการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

วันที่ 1 พฤษภาคม 2502 เนื่องจากกองแรงงานมีแผนกต่าง ๆ ถึง 16 แผนก อธิบดีกรมประชาสงเคราะห์จึงได้แบ่งงานของกองแรงงานเป็นการภายในออกเป็น 3 หน่วย มีหน่วยหนึ่งเรียกว่าหน่วยบริหารแรงงาน ทำหน้าที่ดูแลแผนกต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับแรงงานสัมพันธ์ คือ แผนกอุตสาหกรรมสัมพันธ์ แผนกทะเบียนและสภาพแรงงาน และแผนกคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

วันที่ 7 พฤศจิกายน 2505 หลังจากที่ได้มีการจัดตั้งและเลื่อนฐานะกองแรงงานขึ้นเป็นส่วนแรงงานแล้ว ส่วนแรงงานได้แบ่งหน่วยงานออกเป็น 3 กอง หนึ่งใน 3 กอง คือ กองบริหารแรงงาน ซึ่งรับช่วงงานจากหน่วยบริหารแรงงานอันมีงานด้านแรงงานสัมพันธ์รวมอยู่ด้วย

วันที่ 29 ตุลาคม 2508 กรมแรงงานได้รับการจัดตั้งขึ้นและแบ่งหน่วยงานภายในเป็น 3 ฝ่าย มีฝ่ายหนึ่งเรียกว่าฝ่ายคุ้มครองแรงงานและกองแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งรับช่วงงานจากกองบริหารแรงงานเดิม จนกระทั่งวันที่ 6 สิงหาคม 2509 ได้มีพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมแรงงานขึ้นเป็นครั้งแรก จึงมีกองคุ้มครองแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ ขึ้นรับผิดชอบงานคุ้มครองแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ไปพร้อมกัน

วันที่ 30 พฤศจิกายน 2516 ได้มีพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนกรมแรงงาน พ.ศ. 2516 ตั้งกองแรงงานสัมพันธ์ ขึ้นมีหน้าที่รับผิดชอบในทางแรงงานสัมพันธ์แต่เพียงอย่างเดียวสืบมาจนกระทั่งบัดนี้

## 2.2 ความเป็นมาของกองรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

แต่เดิมนั้นความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับฝ่ายบริหารของรัฐวิสาหกิจอยู่ภายใต้การบังคับใช้ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เช่นเดียวกับกิจการในภาคเอกชน แต่ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาปรากฏให้เห็นชัดว่า กฎหมายดังกล่าวมีความเหมาะสมกับกิจการของเอกชนมากกว่ากิจการในรัฐวิสาหกิจซึ่งมีที่มาและวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งแตกต่างกันไป เช่น จัดตั้งตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ พระราชบัญญัติ พระราชกฤษฎีกา คำสั่งคณะปฏิวัติหรือมติคณะรัฐมนตรี เป็นต้น ดังนั้น การใช้สิทธิตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เช่น การยื่นข้อเรียกร้อง การเจรจาต่อรอง ฯลฯ การตัดสินใจต่าง ๆ จึงขึ้นอยู่กับรัฐบาลซึ่งเป็นผู้ควบคุมดูแลสูงสุด นอกจากนี้ แม้ว่าพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 จะไม่ให้สิทธิพนักงานรัฐวิสาหกิจนัดหยุดงาน แต่ก็ได้มีการกระทำการในลักษณะนัดหยุดงานก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ประชาชนโดยส่วนรวม

เนื่องจากกิจการของรัฐวิสาหกิจมีลักษณะเฉพาะ และมีพื้นฐานที่แตกต่างกับกิจการเอกชนหลายประการ ดังนี้

ก. รัฐวิสาหกิจ เป็นกิจการของรัฐ ที่ต้องดำเนินการหรือบริหารงานในลักษณะเชิงพาณิชย์ ต้องอาศัยความคล่องตัวในการดำเนินงาน รัฐจึงเห็นความจำเป็นที่ต้องให้มีการดำเนินการในลักษณะพิเศษ คือ "รัฐวิสาหกิจ" โดยมีรัฐบาลเป็นนายจ้างฉะนั้นสถานภาพของพนักงานรัฐวิสาหกิจ จึงมีลักษณะเฉพาะซึ่งแตกต่างจาก "ข้าราชการ" และแตกต่างอย่างชัดเจนกับ "ลูกจ้างเอกชน"

ข. หน้าที่ความรับผิดชอบ ของพนักงานรัฐวิสาหกิจไม่ใช่ว่ามีหน้าที่เฉพาะเพียงในฐานะผู้ปฏิบัติงานให้กับองค์กรตามสัญญาจ้างเท่านั้น แต่ต้องรับผิดชอบต่อประชาชน และประเทศชาติใน



ฐานะที่เป็นพนักงานของรัฐ แต่สำหรับลูกจ้างในกิจการภาคเอกชน มีฐานะหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบต่อนายจ้างตามสัญญาจ้างเท่านั้น ดังนั้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีกฎหมายเฉพาะ เพื่อดูแลการทำงานของรัฐวิสาหกิจให้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ความรับผิดชอบอย่างแท้จริง

ค. วัตถุประสงค์ในการจัดตั้ง รัฐวิสาหกิจจัดตั้งขึ้นส่วนใหญ่ มีวัตถุประสงค์เพื่ออำนวยความสะดวกต่อประชาชนและประเทศชาติ โดยเฉพาะรัฐวิสาหกิจที่ดำเนินกิจการสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ ส่วนกิจการเอกชนมีวัตถุประสงค์เพื่อมุ่งแสวงหากำไรทางเศรษฐกิจเป็นสิ่งสำคัญเพียงอย่างเดียว

ง. ผลกระทบที่สืบเนื่องจากปัญหาในการดำเนินงาน การดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจหากประสบปัญหาจะส่งผลกระทบต่อในวงกว้างถึงประโยชน์อันพึงมีพึงได้ของประชาชน และประโยชน์โดยรวมของประเทศชาติ แต่สำหรับกิจการของเอกชน หากประสบปัญหาการดำเนินงาน ก็จะมีผลกระทบจำกัดอยู่เฉพาะกับเจ้าของกิจการหรือลูกจ้างในกิจการนั้น

จ. การบริหารงาน รัฐวิสาหกิจมีกฎหมายระเบียบปฏิบัติโดยเฉพาะและอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของทางราชการ ส่วนกิจการเอกชนมีความเป็นอิสระในการตัดสินใจ

ฉ. ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กร รัฐวิสาหกิจเป็นองค์กรที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายมหาชน ทำนองเดียวกับส่วนราชการ ทั้งฝ่ายบริหารและพนักงานต่างมีฐานะเป็นพนักงานของรัฐ ส่วนกิจการเอกชนมีฐานะเป็นนายจ้างและลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ และกฎหมายแรงงาน

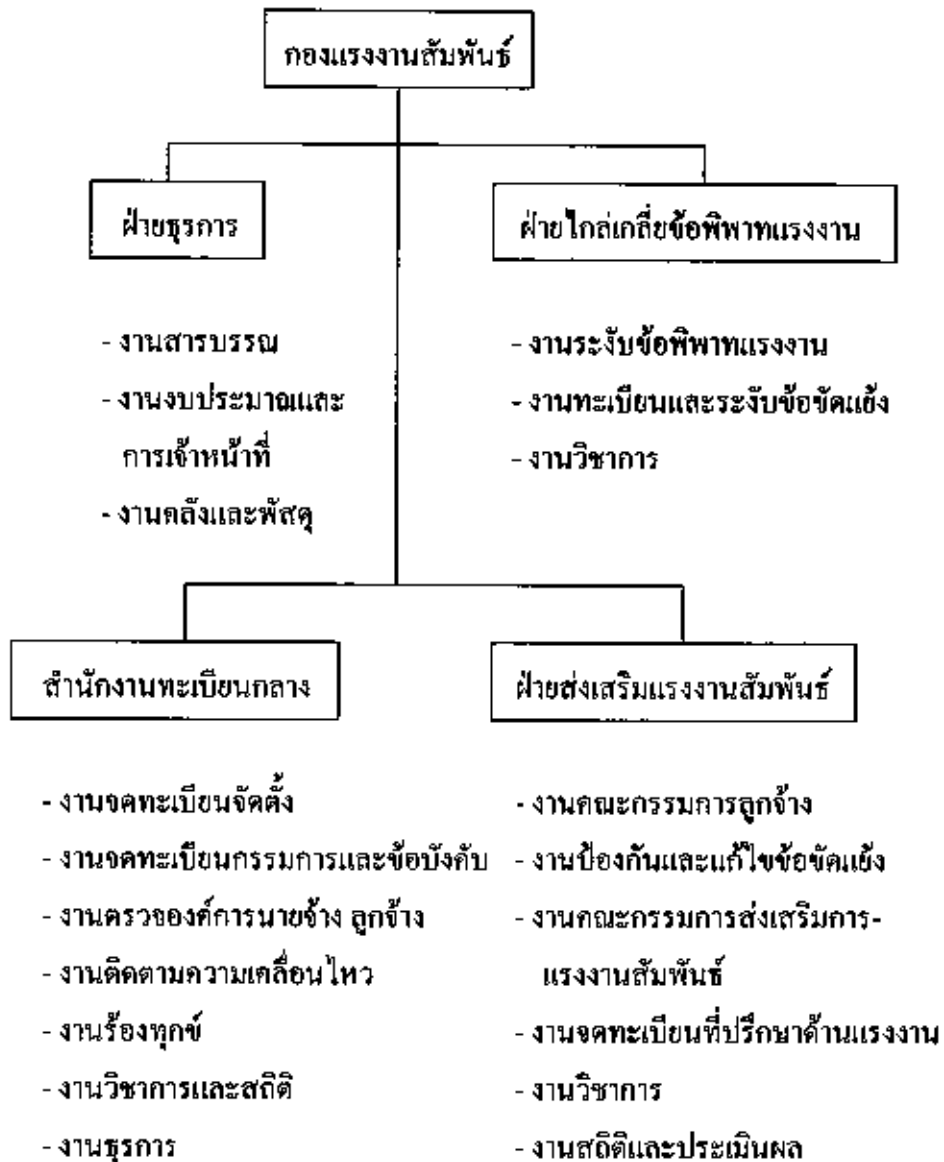
จากเหตุผลดังกล่าว จึงได้มีการปรับปรุงพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ไม่ครอบคลุมถึงกิจการรัฐวิสาหกิจ แล้วกำหนดให้มีพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 ขึ้นใช้บังคับแทน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานรัฐวิสาหกิจด้วยกันเอง และระหว่างพนักงานรัฐวิสาหกิจกับรัฐ ให้สิทธิในการรวมตัวกันจัดตั้งสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ จัดตั้งองค์กรภายในประกอบด้วยตัวแทนของฝ่ายบริหาร และพนักงานเพื่อการร่วมปรึกษาหารือให้พนักงานฯ สามารถยื่นข้อเสนอและข้อร้องทุกข์ได้อย่างต่อเนื่อง ตลอดจนกำหนดให้มีองค์กรที่ทำหน้าที่พิจารณาชี้ขาดข้อเสนอ ทั้งนี้ เพื่อให้รัฐวิสาหกิจทุกแห่งได้ดำเนินการไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนโดยส่วนรวมอย่างแท้จริง

พระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 19 เมษายน 2534 จนถึงปัจจุบัน นับเป็นระยะเวลา 5 ปี

### 3. การจัดองค์กรด้านแรงงานสัมพันธ์

#### 3.1 การจัดองค์กรของกองแรงงานสัมพันธ์

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของกองแรงงานสัมพันธ์ ดังนี้



ขอบเขตหน้าที่ของแต่ละหน่วยงาน และการแบ่งงานภายในของกองแรงงานสัมพันธ์

ตามที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ดังนี้

#### (1) งานธุรการ มีหน้าที่ดังนี้

- รับ - ส่ง จัดเก็บ พิมพ์เอกสารและหนังสือราชการ
- ควบคุมดูแลการใช้รถยนต์ในการปฏิบัติราชการ
- ประสานงานจัดที่แผนงานและงบประมาณ
- ควบคุมดูแลงานงบประมาณและการเงินของกอง

- ความคุ้มค่าแรงงานที่เกี่ยวข้องกับการเจ้าหน้าที่ของกอง

(2) งานใกล้ชิดข้อพิพาทแรงงาน มีหน้าที่ความรับผิดชอบดังนี้

- ให้คำปรึกษา แนะนำแก่นายจ้างและลูกจ้างเกี่ยวกับขั้นตอนตามกฎหมาย และ การ

เจรจาต่อรอง

- ตรวจสอบจำนวนสมาชิกสหภาพแรงงานและดำเนินงานเกี่ยวกับการเลือกตั้ง

ตัวแทนลูกจ้างในการเจรจา

- ใกล้เกลี่ยระงับข้อพิพาทแรงงาน การปิดงาน หรือการนัดหยุดงานให้ยุติลงโดยเร็ว

- สรุปข้อเท็จจริง และข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ในกิจการสาธารณูปโภค

ส่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัย

- สรุปข้อเท็จจริงและเสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีเพื่อใช้อำนาจสั่งการเกี่ยวกับข้อพิพาท

แรงงานในกิจการสำคัญ

- พิจารณาเกี่ยวกับการจดทะเบียนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างและจดทะเบียนค่า

ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

- ติดตามผลการปฏิบัติตามข้อตกลงหรือคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานและแก้ไขข้อขัดแย้ง

เกี่ยวกับการตีความหรือการปฏิบัติตามข้อตกลงหรือคำชี้ขาด

- จัดทำทะเบียนและเปรียบเทียบสภาพการจ้างในสถานประกอบการต่าง ๆ

- ศึกษาวิเคราะห์แนวโน้มสภาพการแรงงานสัมพันธ์

(3) ฝ่ายส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ มีหน้าที่ความรับผิดชอบดังนี้

- ให้คำปรึกษาแนะนำแก่นายจ้างและลูกจ้างเกี่ยวกับแนวทางส่งเสริมความร่วมมือ

แบบทวิภาคี และแนวทางป้องกันและแก้ไขข้อขัดแย้งในสถานประกอบการ

- ดำเนินการแก้ไขข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างหรือองค์การลูกจ้าง

- ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติตามแนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์

- ปฏิบัติงานด้านธุรการและด้านวิชาการให้แก่คณะกรรมการส่งเสริมการแรงงาน

สัมพันธ์

- ศึกษาวิเคราะห์ปัญหาแรงงานสัมพันธ์และพิจารณาแนวทางหรือมาตรการในการ

ป้องกันแก้ไข

- ติดต่อประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อความร่วมมือ

มือทางวิชาการด้านแรงงานสัมพันธ์ และความร่วมมือในด้านอื่น ๆ

- สนับสนุนการจัดฝึกอบรมและสัมมนาของหน่วยงานต่าง ๆ โดยการจัดหาวิทยากร จัด

ทำแนวคำบรรยายหรือเอกสารประกอบการบรรยายหรือการสัมมนา

- รวบรวมและวิเคราะห์สถิติและข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์แรงงานสัมพันธ์ และการปฏิบัติงาน

ของเจ้าหน้าที่

- จัดทำเอกสารสภาพการณ์แรงงานสัมพันธ์และเอกสารวิชาการด้าน แรงงานสัมพันธ์อื่น ๆ

(4) **สำนักงานทะเบียนกลาง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

- พิจารณาจดทะเบียนจัดตั้งองค์การลูกจ้างและองค์การนายจ้าง
- เป็นศูนย์กลางทะเบียนองค์การดังกล่าวทั่วราชอาณาจักร รวมทั้งการพิจารณายกเลิกองค์การดังกล่าว
- พิจารณารับจดทะเบียนกรรมการและข้อบังคับขององค์การนายจ้าง และลูกจ้าง
- เป็นศูนย์กลางทะเบียนกรรมการและข้อบังคับขององค์การดังกล่าวทั่วราชอาณาจักร
- กำกับดูแลให้องค์การนายจ้าง และองค์การลูกจ้างปฏิบัติให้ถูกต้อง ตามวัตถุประสงค์ ข้อบังคับและบทบัญญัติของกฎหมาย
- ส่งเอกสารผลการประชุม และติดตามการเคลื่อนไหวขององค์การ นายจ้าง องค์การลูกจ้าง และบุคคล/องค์การที่มีบทบาทด้านแรงงาน
- ดำเนินการพิจารณาเกี่ยวกับคำร้องเรียนของนายจ้าง ลูกจ้าง และ องค์การของทั้งสองฝ่ายที่ร้องเรียนว่าอีกฝ่ายหนึ่งไม่ปฏิบัติหรือปฏิบัติไม่ถูกต้องตามวัตถุประสงค์หรือกฎหมาย
- รวบรวมจัดทำเอกสาร ข่าวสาร ข้อมูลทางวิชาการ
- ดำเนินการเลือกตั้งผู้แทนฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง เป็นผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานกลาง ผู้แทนในคณะกรรมการไตรภาคีคณะต่าง ๆ ผู้แทนไปร่วมประชุมใหญ่ประจำปีขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ
- ดำเนินการจัดงานวันแรงงานแห่งชาติ

### 3.2 การจัดองค์กรของรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

1. สำนักงานคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ จัดตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2534 ตาม พระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 มาตรา 43 แบ่งเป็นภายในออกเป็น 4 ฝ่าย ดังนี้

1. **ฝ่ายบริหารงานทั่วไป** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารงานทั่วไป รวมทั้งการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์งานของสำนักงาน โดยแบ่งงานภายในดังนี้

- งานธุรการ
- งานการประชุม

2. **ฝ่ายวิชาการ** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการกำหนดแผนงาน โครงการของสำนักงาน การศึกษา วิเคราะห์ วิจัย สถานภาพ สถานการณ์ ของรัฐวิสาหกิจทุกประเภทกิจการ รวมทั้งเป็นศูนย์กลางข้อมูลเกี่ยวกับหน่วยงานรัฐวิสาหกิจโดยแบ่งงานภายใน ดังนี้

- งานวิชาการและสถิติ
- งานวิเคราะห์รัฐวิสาหกิจด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการเพื่อความมั่นคง
- งานวิเคราะห์รัฐวิสาหกิจเชิงพาณิชย์

3. **ฝ่ายคณะกรรมการ** มีหน้าที่และควมรับผิดชอบในฐานะเป็นสำนัก งานของคณะกรรมการและคณะอนุกรรมการ รวมทั้งงานนิติการของสำนักงานโดยแบ่งงานภายใน ดังนี้

- งานพิจารณา 1
- งานพิจารณา 2
- งานกฎหมาย

4. ฝ่ายทะเบียนสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจดทะเบียนสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของสมาคมฯ รวมทั้งการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานของสมาคม โดยแบ่งงานภายในดังนี้

- งานจดทะเบียนสมาคม
- งานตรวจการสมาคม
- งานส่งเสริมและพัฒนาระบบรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

2. กองรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ จัดตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2536 เนื่องจากการยกฐานะกรมแรงงาน ขึ้นเป็นกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม และได้คัดเลือกโอนอำนาจหน้าที่บางส่วนคือ ฝ่ายคณะกรรมการในสำนักงานคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ไปเป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวง ตามพระราชบัญญัติโอนอำนาจหน้าที่และกิจการบริหารบางส่วนของกระทรวงมหาดไทยไป เป็นของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2536 ทำให้สำนักงานคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ต้องเปลี่ยนชื่อใหม่เป็น "กองรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์" แบ่งงานภายในออกเป็น 3 ฝ่าย ดังนี้

1. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารงานทั่วไป รวมทั้งการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์งานของสำนักงาน โดยแบ่งงานภายในดังนี้

- งานธุรการ
- งานการประชุม

2. ฝ่ายวิชาการ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการกำหนดแผนงาน โครงการของสำนักงาน การศึกษา วิเคราะห์ วิจัย สถานภาพ สถานการณ์ ของรัฐวิสาหกิจทุกประเภทกิจการ รวมทั้งเป็นศูนย์ข้อมูลเกี่ยวกับหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ โดยแบ่งงานภายใน ดังนี้

- งานวิชาการและสถิติ
- งานวิเคราะห์รัฐวิสาหกิจด้านสาธารณูปโภค และสาธารณูปการ

เพื่อความมั่นคง

- งานวิเคราะห์รัฐวิสาหกิจเชิงพาณิชย์
- งานกฎหมาย

3. ฝ่ายทะเบียนสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจดทะเบียนสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของสมาคมฯ รวมทั้งการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานของสมาคม โดยแบ่งงานภายในดังนี้

- งานจดทะเบียนสมาคม
- งานตรวจการสมาคม
- งานส่งเสริมและพัฒนาาระบบรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

3. กองรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ มีการปรับปรุงโครงสร้างงานและหน้าที่ความรับผิดชอบตามแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี (พ.ศ. 2538-2540 รอบ 1) แบ่งงานภายในออกเป็น 3 ฝ่าย ดังนี้

1. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

- งานรับ-ส่งหนังสือ
- งานร่างโต้ตอบหนังสือ
- งานเก็บ ทำทะเบียนหนังสือและค้นหาหนังสือราชการ
- งานพิมพ์คึกและพิมพ์หนังสือราชการ
- งานพัสดุเบื้องต้น
- งานการประชุม
- งานการเงินและบัญชีเบื้องต้น
- งานจัดทำแผนงานและงบประมาณประจำปี
- งานรวบรวมข้อมูลและสถิติเบื้องต้น
- งานบริการทั่วไป
- งานอื่น ๆ

2. ฝ่ายวิชาการ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยแบ่งงานภายใน ดังนี้

- ศึกษาวิเคราะห์ เปรียบเทียบกฎหมาย/ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสิทธิประโยชน์และการแรงงานสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจในประเทศต่าง ๆ

- สืบรวจ รวบรวมข้อมูลด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในรัฐวิสาหกิจ รวมทั้งการศึกษา/วิเคราะห์ข้อมูลความปลอดภัยในการทำงานของรัฐวิสาหกิจ

- รวบรวม จัดทำสถิติข้อมูลเกี่ยวกับรัฐวิสาหกิจ

แบ่งงานภายในออกเป็น 2 งานดังนี้

(1) งานวิเคราะห์รัฐวิสาหกิจด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการเพื่อความ

มั่นคง

(2) งานวิเคราะห์รัฐวิสาหกิจเชิงพาณิชย์

3. ฝ่ายองค์การแรงงานรัฐวิสาหกิจ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยแบ่งงานภายใน

ดังนี้

- จดทะเบียนองค์การ กรรมการและข้อบังคับขององค์การ พนักงานรัฐวิสาหกิจ และเสนอความเห็นประกอบการพิจารณา คำร้องอุทธรณ์การไม่รับจดทะเบียนองค์การฯ

- ตรวจสอบและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการบริหารองค์การ

- ติดตามความเคลื่อนไหวและสังเกตการณ์การประชุมของพนักงานรัฐวิสาหกิจ แบ่งงานภายในออกเป็น 2 งาน ดังนี้

(1) งานจดทะเบียน

(2) งานตรวจการสมาคม

4. **ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาระบบรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์** มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

- เสนอแนวทางเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างฝ่ายบริหาร และพนักงานในรัฐวิสาหกิจ ให้มีความสัมพันธ์กันเป็นระบบทวิภาคี

- ส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับ พ.ร.บ. รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ รวมถึงความปลอดภัยในรัฐวิสาหกิจ

- แก้ไขข้อขัดแย้งภายในองค์การฯ

- พัฒนาปรับปรุงระบบแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจ

- ให้คำปรึกษาแนะนำ ตอบข้อหารือเกี่ยวกับแนวปฏิบัติตาม กฎหมาย ตลอดจนรวบรวมปัญหาและหาแนวทางป้องกัน

- รวบรวมคำร้อง และเตรียมข้อเท็จจริงเบื้องต้น เพื่อการ พิจารณาของคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์หรือรัฐมนตรี

4. สำนักงานคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ จัดตั้งขึ้นเป็นหน่วยงานภายในเพื่อรองรับ พ.ร.บ. พนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 มาตรา 43 มีอำนาจหน้าที่ ดำเนินการเกี่ยวกับการพิจารณากำหนดมาตรฐานสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ การพิจารณาให้ความเห็นชอบผลการขอปรับปรุงสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับการเงิน การพิจารณาวินิจฉัยคำอุทธรณ์ และคำร้องทุกข์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ หรือสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ ตลอดจนการพิจารณาวินิจฉัยปัญหาการปฏิบัติตามระเบียบคณะกรรมการฯ

#### 4. กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

##### 4.1 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแรงงานสัมพันธ์

กฎหมายที่ใช้บังคับในการบริหารแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทยปัจจุบัน ได้แก่

- พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 29 มีนาคม

พ.ศ. 2518

- คำสั่งของคณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน ฉบับที่ 46 มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่

วันที่ 21 ตุลาคม พ.ศ.2519

- พระราชกฤษฎีกากำหนดกิจการที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518

ไม่ใช้บังคับ พ.ศ.2523 มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 22 กันยายน พ.ศ.2523

- ประกาศคณะรักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติ ฉบับที่ 54 เรื่องแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 มีนาคม พ.ศ.2534

- พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2534 มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 19 เมษายน พ.ศ.2534

#### 4.2 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานขององคกรรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

##### กฎหมายที่องคกรรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เป็นผู้บริหารโดยตรง

- พระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534

- ระเบียบคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานของ สัทธิประโยชน์ของ

พนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2534

- ประกาศคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ จำนวน 23 ฉบับ

##### กฎหมายที่องคกรรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ต้องนำมาเป็นหลักในการปฏิบัติงาน

- พระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ.

2518

- พระราชบัญญัติว่าด้วยการจัดตั้งองค์การของรัฐบาล พ.ศ. 2496

- พระราชบัญญัติจัดตั้งรัฐวิสาหกิจต่าง ๆ จำนวน 23 ฉบับ

- พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งรัฐวิสาหกิจต่าง ๆ จำนวน 22 ฉบับ

- หนังสือบริคณห์สนธิของรัฐวิสาหกิจที่จัดตั้งขึ้นตามประมวลกฎหมายแพ่งและ

พาณิชย์ 11 ฉบับ

- ประกาศคณะปฏิวัติที่จัดตั้งรัฐวิสาหกิจ 4 ฉบับ

- ระเบียบ ข้อบังคับ ที่ส่วนราชการออกมาเพื่อจัดตั้งรัฐวิสาหกิจ 6 ฉบับ

- มติคณะรัฐมนตรี

- ระเบียบข้อบังคับในการทำงานของรัฐวิสาหกิจ รวม 69 รัฐวิสาหกิจ

---

หมายเหตุ ร่างพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. .... อยู่ในระหว่างการพิจารณาของวุฒิสภา ถ้ามีผลใช้บังคับอำนาจหน้าที่ขององคกรรัฐวิสาหกิจจะมีเพิ่มขึ้น



## 5. ระบบและแนวปฏิบัติด้านแรงงานสัมพันธ์

นอกจากบทบัญญัติของกฎหมายที่บังคับใช้ในการบริหารแรงงานสัมพันธ์แล้ว จากการประชุมไตรภาคีระดับชาติอันประกอบด้วย ฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง และฝ่ายรัฐบาลต่างตระหนักถึงความสำคัญที่จะต้องพัฒนา และเสริมสร้างระบบแรงงานสัมพันธ์ให้มีความเข้มแข็งและเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงทางเศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็ว จึงเห็นพ้องต้องกันว่าสมควรกำหนดหลักการและแนวทางเกี่ยวกับการดำเนินการด้านแรงงานสัมพันธ์ เพื่อป้องกันและระงับข้อพิพาทแรงงาน ซึ่งเป็นการอุดช่องว่างของกฎหมาย ทั้งนี้ เพื่อเป็นกลไกที่เอื้ออำนวยประโยชน์และให้ความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย อันจะผดุงไว้ซึ่งความสัมพันธ์อันดีในวงการแรงงาน ซึ่งจะ เป็นผลให้เกิดความเจริญก้าวหน้าทั้งทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ จึงได้ร่วมกันกำหนดแนวปฏิบัติด้านแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งเรียกว่า "แนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย พ.ศ. 2539" โดยได้ลงนามให้สัตยาบันร่วมกันในวันที่ 18 มกราคม พ.ศ. 2539 ณ ทำเนียบรัฐบาล

สำหรับรัฐวิสาหกิจเป็นกิจการของรัฐที่จัดตั้งขึ้นเพื่ออำนวยประโยชน์แก่ประเทศชาติและประชาชน ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับฝ่ายบริหารของรัฐวิสาหกิจ แต่เดิมอยู่ภายใต้การบังคับตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เช่นเดียวกับกิจการในภาคเอกชนทั่วไปต่อมาในปี พ.ศ. 2534 สภาวิชาชีพความสงบเรียบร้อยแห่งชาติ รัฐบาล และสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ได้มีนโยบายในการบริหารแรงงานในภาครัฐวิสาหกิจและเอกชนว่า จำเป็นจะต้องมีการบริหาร โดยมีกฎหมายแยกจากกัน เป็นการเฉพาะ จึงจะเกิดประโยชน์ต่อรัฐวิสาหกิจ ประชาชน และประเทศชาติอย่างแท้จริง จึงได้ตราพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 ขึ้นบังคับใช้เมื่อวันที่ 19 เมษายน 2534 โดยมีหลักการที่สำคัญ คือ การจัดระบบความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหารรัฐวิสาหกิจกับฝ่ายพนักงานรัฐวิสาหกิจ ในลักษณะรูปแบบพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์โดยเฉพาะ ซึ่งมีหลักการคล้ายคลึงกับกฎหมายแรงงานสัมพันธ์

ตามพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 ในปัจจุบัน ได้มีบทบัญญัติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานรัฐวิสาหกิจกับฝ่ายบริหารรัฐวิสาหกิจและรัฐ โดยให้มีองค์กรด้านแรงงานสัมพันธ์ ดังนี้

1. คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เป็นองค์กรไตรภาคีระดับสูงสุดในกระบวนการพนักงานสัมพันธ์ เป็นคณะกรรมการระดับชาติ ทำหน้าที่กำหนดมาตรฐานของสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ พิจารณาให้ความเห็นชอบผลการพิจารณาและพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ผลการพิจารณาของคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์
2. คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ เป็นระบบของการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและฝ่ายบริหารในลักษณะทวิภาคีรูปแบบหนึ่ง ซึ่งเป็นการผสมผสานระหว่างระบบร่วมปรึกษาหารือ (JOINT CONSULTATION) ระบบการร้องทุกข์ (GRIEVANCE PROCEDURE) และระบบการเจรจาต่อรอง (NEGOTIATION) โดยเปิดโอกาสให้ฝ่ายพนักงานได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น และกำหนด

สภาพการจ้างและการทำงานของคน การบริหารงานในลักษณะนี้ถือได้ว่าเป็นรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของฝ่ายพนักงาน ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญในการเสริมสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือระหว่างพนักงานและฝ่ายบริหารในสถานประกอบการต่าง ๆ

3. สมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ เป็นองค์กรแรงงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ซึ่งกฎหมายให้สิทธิขั้นพื้นฐานในการรวมตัวกันจัดตั้งเป็นองค์กรของพนักงานเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงานกับฝ่ายบริหาร และระหว่างพนักงานด้วยกัน พืชภัณฑ์และคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของพนักงานและช่วยเหลือพนักงานความค้ำร้องทุกข์เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ โดยให้มีการจัดตั้งได้รัฐวิสาหกิจละ 1 สมาคม

## 6. อนุสัญญาที่เกี่ยวข้อง

### อนุสัญญาระดับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคม และการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน

ที่ประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งจัดให้มีการประชุมกันขึ้น ณ กรุงซานฟรานซิสโก โดยคณะประศาสน์การของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ เป็นการประชุมสมัยที่ 31 เมื่อวันที่ 17 มิถุนายน ค.ศ. 1948

ที่ประชุมได้ตกลงที่จะรับข้อเสนอในรูปของอนุสัญญาว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน ซึ่งบรรจุในวาระที่ 7 ของระเบียบวาระการประชุม

ที่ประชุมได้พิจารณาถึงอารัมภบทในธรรมนูญขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งกล่าวถึง "การยอมรับในหลักการของเสรีภาพในการสมาคม" ให้นำมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงสภาพการทางด้านแรงงาน และในการเสริมสร้างสันติภาพ

ที่ประชุมได้พิจารณาถึง ประกาศพิลาเคลเฟีย ซึ่งได้ยืนยันถึง "เสรีภาพในการแสดงออก และเสรีภาพในการสมาคมเป็นสิ่งจำเป็นต่อความก้าวหน้าอันยั่งยืน"

ที่ประชุมพิจารณาว่า การประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ สมัยที่ 30 นี้ ได้มีมติเป็นเอกฉันท์รับหลักการ ซึ่งควรจะเป็นการวางพื้นฐานสำหรับข้อบังคับระหว่างประเทศ

ได้พิจารณาเห็นว่าการประชุมสมัยสามัญของสหประชาชาติ ในคราวประชุมสมัยที่ 2 ได้ให้ความเห็นชอบกับหลักการเหล่านี้ และได้ร้องขอต่อองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ให้พยายามทุกวิถีทางในการกำหนดอนุสัญญาระหว่างประเทศขึ้น

ได้มีมติเห็นชอบกับอนุสัญญาดังต่อไปนี้ เมื่อวันที่ 9 มิถุนายน ค.ศ. 1948 ซึ่งอาจจะเรียกว่าอนุสัญญาว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน ค.ศ. 1948

**ส่วนที่ 1****เสรีภาพในการสมาคม****มาตรา 1**

สมาชิกแต่ละประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งอนุสัญญานี้มีผลใช้บังคับ  
จักต้องปฏิบัติตามบทบัญญัติต่อไปนี้

**มาตรา 2**

ลูกจ้างและนายจ้าง โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างใด ๆ ทั้งสิ้น ย่อมมีสิทธิที่จะจัดตั้งและมี  
สิทธิที่จะเข้าร่วมในองค์การใด ๆ ที่ตนคัดเลือก โดยไม่จำเป็นต้องได้รับการอนุญาตล่วงหน้าแต่ทั้งนี้จะ  
ต้องอยู่ภายใต้กฎข้อบังคับขององค์การดังกล่าว

**มาตรา 3**

1. องค์การนายจ้างและลูกจ้างมีสิทธิที่จะขอร่างรัฐธรรมนูญ และกฎข้อบังคับของตน มี  
สิทธิที่จะคัดเลือกผู้แทนของตน ได้อย่างเสรีเต็มที่ มีสิทธิในการจัดการบริหารงานและกิจกรรมของตนและ  
มีสิทธิที่จะกำหนดโครงการต่าง ๆ ของตนด้วย

2. เจ้าหน้าที่ของรัฐจะต้องละเว้นจากการเข้าแทรกแซงทุกรูปแบบซึ่งจะเป็นการจำกัดสิทธิ  
ดังกล่าว หรือเป็นการขัดขวางการใช้สิทธิอย่างถูกต้องตามกฎหมาย

**มาตรา 4**

องค์การนายจ้างและลูกจ้างย่อมจะไม่ถูกลบหรือถูกสั่งพัก โดยอำนาจของฝ่ายบริหาร

**มาตรา 5**

องค์การนายจ้างและลูกจ้างย่อมมีสิทธิที่จะก่อตั้ง และเข้าร่วมในสหพันธ์และสมาพันธ์ได้  
และองค์การ สหพันธ์ หรือสมาพันธ์ดังกล่าวมีสิทธิที่จะเข้าร่วมในองค์การนายจ้างและลูกจ้างระหว่าง  
ประเทศได้

**มาตรา 6**

บทบัญญัติของมาตรา 2, 3 และ 4 ข้างต้น ให้ใช้กับสหพันธ์และสมาพันธ์ขององค์การนาย  
จ้างและลูกจ้าง

### มาตรา 7

การได้มาซึ่งลักษณะทางกฎหมายขององค์การนายจ้างและลูกจ้าง สหพันธ์และสมาพันธ์จะต้องไม่ทำให้เกิดเงื่อนไข ซึ่งมีลักษณะจะจำกัดการปฏิบัติตามบทบัญญัติมาตรา 2, 3 และ 4 นี้

### มาตรา 8

1. ในการใช้สิทธิตามที่กำหนดในอนุสัญญานี้ นายจ้างและลูกจ้าง และองค์การนายจ้างและลูกจ้างเช่นเดียวกับบุคคลหรือกลุ่มรวมตัวอื่น ๆ จะต้องเคารพต่อกฎหมายของประเทศ
2. กฎหมายของประเทศจะต้องไม่มีผลกระทบกระเทือนต่อ หรือนำไปใช้ให้เกิดผลเสียหายต่อความคุ้มครองที่กำหนดไว้ในอนุสัญญานี้

### มาตรา 9

1. ขอบเขตการคุ้มครองที่กำหนดไว้ในอนุสัญญานี้ จะนำมาใช้บังคับกับบทหาร และตำรวจจะต้องกำหนดไว้ในกฎหมายหรือกฎข้อบังคับของประเทศ
2. ตามหลักการที่กำหนดไว้ในข้อที่ 8 ของมาตรา 19 แห่งธรรมนูญองค์การแรงงานระหว่างประเทศ การให้สัตยาบันอนุสัญญานี้โดยประเทศสมาชิกจะไม่มีผลกระทบกระเทือนต่อกฎหมาย คำชี้ขาด ธรรมเนียม หรือข้อตกลงที่มีอยู่ โดยรวมถึงบุคคลที่เป็นสมาชิกในหน่วยทหารหรือตำรวจ ซึ่งได้รับสิทธิการคุ้มครองอยู่ภายใต้อนุสัญญานี้ด้วย

### มาตรา 10

ในอนุสัญญานี้ คำว่า "องค์การ" หมายถึงองค์การนายจ้างหรือลูกจ้างที่ส่งเสริมและปกป้องผลประโยชน์ของนายจ้างหรือลูกจ้าง

## ส่วนที่ 2

### การคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน

### มาตรา 11

สมาชิกแต่ละประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งอนุสัญญานี้มีผลบังคับใช้ ควรจะกำหนดมาตรการที่จำเป็นและเหมาะสมทุกอย่าง เพื่อให้แน่ใจว่านายจ้างและลูกจ้างสามารถใช้สิทธิในการรวมตัวกันได้เต็มที่

### ส่วนที่ 3

#### บทบัญญัติเขตเลือกตั้ง

##### มาตรา 12

1. ในส่วนที่เกี่ยวกับดินแดนตามมาตรา 35 ของธรรมนูญองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ที่ได้แก้ไขแล้วโดยตราสารเพื่อการแก้ไขธรรมนูญองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ค.ศ. 1946 นอกเหนือจากดินแดนที่กล่าวไว้ในวรรค 4 และ 5 ของมาตราดังกล่าว ซึ่งได้รับการแก้ไขแล้วนั้น แต่ละประเทศสมาชิก ซึ่งได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้ ภายหลังจากการให้สัตยาบันจะต้องแจ้งให้ผู้อำนวยการสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศทราบ ในทันทีที่สามารถทำได้ถึงการประกาศรับรองของ

ก. ดินแดนซึ่งประเทศสมาชิกจะนำบทบัญญัติของอนุสัญญาฉบับนี้ใช้บังคับโดยไม่มี การเปลี่ยนแปลงแก้ไขใด ๆ

ข. ดินแดนซึ่งประเทศสมาชิกจะนำบทบัญญัติของอนุสัญญาฉบับนี้ มาใช้บังคับ มีการเปลี่ยนแปลงแก้ไข พร้อมทั้งรายละเอียด ของการเปลี่ยนแปลงแก้ไขดังกล่าว

ค. ดินแดนซึ่งไม่อาจนำอนุสัญญาฉบับนี้มาใช้บังคับได้ และสาเหตุที่ทำให้นำมาใช้ บังคับไม่ได้

ง. ดินแดนซึ่งประเทศสมาชิกยังค้างข้อสงวนที่จะตัดสินใจ

2. สถานประกอบการที่กล่าวถึงในข้อ (ก) และ (ข) ของวรรค 1 ของมาตรานี้ จะต้องถือเป็น ส่วนสำคัญประกอบการให้สัตยาบัน และจะมีผลบังคับตามการให้การสัตยาบัน

3. ในการประกาศครั้งต่อไป ในเวลาใดก็ตาม ประเทศสมาชิกใด ๆ อาจประกาศยกเลิก ข้อสงวนข้อ (ข) (ค) หรือ (ง) ของวรรค 1 ของมาตรานี้ที่ได้ทำไว้แต่ก่อนทั้งหมดหรือแต่บางส่วนก็ได้

4. ในเวลาใดก็ตาม ซึ่งอนุสัญญากำหนดให้มีการยกเลิกได้ตามบทบัญญัติมาตรา 16 ประเทศสมาชิคนั้นจะแจ้งให้ผู้อำนวยการทราบถึงการประกาศเปลี่ยนแปลงข้อความใด ๆ ที่ได้ประกาศไว้ก่อน พร้อมทั้งแจ้งให้ทราบถึงสถานการณ์ปัจจุบันของดินแดนเช่นว่านั้น เท่าที่จะได้ระบุเจาะจงไว้ ด้วย

##### มาตรา 13

1. ในกรณีที่สาระสำคัญของอนุสัญญาฉบับนี้อยู่ภายใต้อำนาจปกครองตนเองของดินแดนใด ๆ ที่มีชื่อเสียงกลาง ประเทศสมาชิกซึ่งรับผิดชอบเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างประเทศของดินแดน นั้น โดยความตกลงกับรัฐบาลของดินแดนดังกล่าวอาจจะแจ้งให้ผู้อำนวยการสำนักงานแรงงานระหว่าง ประเทศทราบถึงการประกาศยอมรับข้อผูกพันของอนุสัญญาฉบับนี้ในนามของดินแดนนั้น ได้

2. การประกาศยอมรับข้อผูกพันของอนุสัญญาฉบับนี้ จะต้องแจ้งต่อผู้อำนวยการใหญ่ สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ

ก. โดยประเทศสมาชิกขององค์การสองประเทศ หรือมากกว่านั้น ซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบในการปกครองดูแลดินแดนนั้นร่วมกัน

ข. โดยเจ้าหน้าที่ระหว่างประเทศใด ๆ ซึ่งรับผิดชอบเกี่ยวกับด้านบริหารของดินแดนนั้นตามความในกฎบัตรสหประชาชาติ หรือกฎบัตรอื่นใดที่เกี่ยวกับดินแดนเช่นว่านั้น

3. การประกาศที่แจ้งต่อผู้อำนวยความสะดวกสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศตามวรรคก่อนของมาตรานี้ จะต้องแจ้งด้วยว่าทบัญญัติของอนุสัญญานี้จะนำไปใช้บังคับในดินแดนที่เกี่ยวข้อง โดยปราศจากการเปลี่ยนแปลงแก้ไขแล้ว จะต้องให้รายละเอียดการเปลี่ยนแปลงแก้ไขดังกล่าวด้วย

4. ประเทศสมาชิกหรือเจ้าหน้าที่ระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องในเวลาใดก็ตามอาจประกาศบอกเลิกสิทธิที่จะขอยกวันให้มีการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ที่ประกาศชี้แจงไว้แต่ครั้งก่อนทั้งหมดหรือแต่บางส่วนก็ได้

5. ประเทศสมาชิกหรือเจ้าหน้าที่ระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องในเวลาใดก็ตามที่อนุสัญญาฉบับนี้กำหนด ให้ทำการบอกเลิกได้ตามความในมาตรา 16 จะต้องแจ้งให้ผู้อำนวยความสะดวกทราบถึงการประกาศเปลี่ยนแปลงแก้ไขข้อความใด ๆ ที่ได้ทำไว้ในการประกาศครั้งก่อน และแจ้งให้ทราบถึงสถานการณ์ปัจจุบันเกี่ยวกับการใช้บังคับอนุสัญญานี้ด้วย

#### มาตรา 14

การให้สัตยาบันอนุสัญญาดังกล่าวนี้เป็นทางการ จะต้องแจ้งให้ผู้อำนวยความสะดวกสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศทราบเพื่อการจดทะเบียน

#### มาตรา 15

1. อนุสัญญาดังกล่าวฉบับนี้จะผูกมัดเฉพาะประเทศสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งการให้สัตยาบันของตนได้รับการจดทะเบียนไว้กับผู้อำนวยความสะดวกแล้ว

2. อนุสัญญาดังกล่าวฉบับนี้ จะมีผลใช้บังคับหลังจากวันที่การให้สัตยาบันของสองประเทศสมาชิกได้รับการจดทะเบียนไว้กับผู้อำนวยความสะดวกแล้ว 12 เดือน

3. หลังจากนั้น อนุสัญญาดังกล่าวฉบับนี้จะมีผลใช้บังคับสำหรับประเทศสมาชิกอื่น หลังจากวันที่การให้สัตยาบันของตนได้รับการจดทะเบียนไว้แล้วสิบสองเดือน

#### มาตรา 16

1. ประเทศสมาชิกซึ่งได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาดังกล่าวฉบับนี้แล้ว อาจประกาศบอกเลิกได้ภายหลังระยะเวลาสองสัปดาห์นับจากวันที่ซึ่งอนุสัญญาดังกล่าวฉบับนี้มีผลใช้บังคับเป็นครั้งแรก โดยการแจ้งต่อผู้อำนวยความสะดวกสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศเพื่อการจดทะเบียน การจดทะเบียนดังกล่าวจะไม่มีผลจนกว่าจะพ้นระยะเวลาหนึ่งปีที่ได้จดทะเบียนไว้

2. แต่ละประเทศสมาชิกซึ่งได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้ และซึ่งเมื่อครบกำหนดระยะเวลาสิบปีตามความในวรรคก่อน ไม่ได้ใช้สิทธิในการบอกเลิกข้อกำหนดของอนุสัญญาฉบับนี้ จะต้องผูกมัดต่อไปอีกเป็นระยะเวลาสิบปี และหลังจากนั้นอาจจะบอกเลิกอนุสัญญานี้ได้ภายในทุก ๆ ระยะเวลาสิบปีตามความในมาตรานี้

#### มาตรา 17

1. ผู้อำนวยการใหญ่สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ จะแจ้งให้ประเทศสมาชิกต่าง ๆ ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศทราบถึง การจดทะเบียนการให้สัตยาบัน การประกาศและการบอกเลิกทุก ๆ ครั้ง ที่ประเทศสมาชิกต่าง ๆ ขององค์การฯ ได้แจ้งไป

2. ในการแจ้งให้ประเทศสมาชิกต่าง ๆ ขององค์การฯ ทราบถึงการจดทะเบียนการให้สัตยาบันอันที่สองที่ได้แจ้งมา向她แล้วนั้น ผู้อำนวยการใหญ่จะแจ้งให้ประเทศสมาชิกเหล่านั้นขององค์การฯ ทราบถึงวันที่อนุสัญญาฉบับนี้จะมีผลใช้บังคับด้วย

#### มาตรา 18

ผู้อำนวยการใหญ่สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ จะแจ้งให้เลขาธิการสหประชาชาติทราบถึงรายละเอียดการจดทะเบียนการให้สัตยาบัน การประกาศและการบอกเลิกตามความในวรรคก่อนทั้งหมด เพื่อการจดทะเบียนตามความในมาตรา 102 ของกฎบัตรสหประชาชาติ

#### มาตรา 19

เมื่อใดก็ตามหากพิจารณาว่าเป็นสิ่งจำเป็น คณะประศาสน์การของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ จะเสนอรายงานเกี่ยวกับการดำเนินงานของอนุสัญญาฉบับนี้ต่อที่ประชุมใหญ่ และจะพิจารณาถึงความเหมาะสมที่จะบรรจุเรื่องการแก้ไขอนุสัญญานี้ทั้งหมด หรือแต่บางส่วนเข้าไว้ในระเบียบวาระการประชุม

#### มาตรา 20

1. ถ้าที่ประชุมใหญ่ยอมรับอนุสัญญาใหม่ที่แก้ไขอนุสัญญานี้ทั้งหมด หรือแต่เพียงบางส่วนแล้ว และถ้าอนุสัญญาใหม่ไม่ได้กำหนดไว้เป็นอย่างอื่น

ก. การให้สัตยาบันอนุสัญญาที่แก้ไขใหม่จะมีผลเป็นการประกาศยกเลิกอนุสัญญาฉบับนี้ได้โดยปริยายในทันที โดยไม่ต้องคำนึง ถึงบทบัญญัติมาตรา 17 ข้างต้น ถ้าและในเมื่ออนุสัญญาที่จะแก้ไขจะได้มีผลใช้บังคับแล้ว

ข. นับแต่วันที่ซึ่งอนุสัญญาที่แก้ไขใหม่มีผลใช้บังคับ การเปิดให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้โดยประเทศสมาชิกต่าง ๆ จักหยุดยั้งลงเพียงนั้น

2. แต่ละประเทศสมาชิกซึ่งได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้ และซึ่งเมื่อครบกำหนดระยะเวลาสิบปีตามความในวรรคก่อน ไม่ได้ใช้สิทธิในการบอกเลิกข้อกำหนดของอนุสัญญาฉบับนี้ จะต้องผูกมัดต่อไปอีกเป็นระยะเวลาสิบปี และหลังจากนั้นอาจจะบอกเลิกอนุสัญญานี้ได้ภายในทุก ๆ ระยะเวลาสิบปีตามความในมาตรานี้

#### มาตรา 17

1. ผู้อำนวยการใหญ่สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ จะแจ้งให้ประเทศสมาชิกต่าง ๆ ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศทราบถึง การจดทะเบียนการให้สัตยาบัน การประกาศและการบอกเลิกทุก ๆ ครั้ง ที่ประเทศสมาชิกต่าง ๆ ขององค์การฯ ได้แจ้งไป

2. ในการแจ้งให้ประเทศสมาชิกต่าง ๆ ขององค์การฯ ทราบถึงการจดทะเบียนการให้สัตยาบันอันที่สองที่ได้แจ้งมาซึ่งเขาแล้วนั้น ผู้อำนวยการใหญ่จะแจ้งให้ประเทศสมาชิกเหล่านั้นขององค์การฯ ทราบถึงวันที่อนุสัญญาฉบับนี้จะมีผลใช้บังคับด้วย

#### มาตรา 18

ผู้อำนวยการใหญ่สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ จะแจ้งให้เลขาธิการสหประชาชาติทราบถึงรายละเอียดการจดทะเบียนการให้สัตยาบัน การประกาศและการบอกเลิกตามความในวรรคก่อนทั้งหมด เพื่อการจดทะเบียนตามความในมาตรา 102 ของกฎบัตรสหประชาชาติ

#### มาตรา 19

เมื่อใดก็ตามหากพิจารณาว่าเป็นสิ่งจำเป็น คณะประศาสน์การของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ จะเสนอรายงานเกี่ยวกับการดำเนินงานของอนุสัญญาฉบับนี้คือที่ประชุมใหญ่ และจะพิจารณาถึงความเหมาะสมที่จะบรรจุเรื่องการแก้ไขอนุสัญญานี้ทั้งหมด หรือแค่บางส่วนเข้าไว้ในระเบียบวาระการประชุม

#### มาตรา 20

1. ถ้าที่ประชุมใหญ่ยอมรับอนุสัญญาใหม่ที่แก้ไขอนุสัญญานี้ทั้งหมด หรือแค่เพียงบางส่วนแล้ว และถ้าอนุสัญญาใหม่ไม่ได้กำหนดไว้เป็นอย่างอื่น

ก. การให้สัตยาบันอนุสัญญาที่แก้ไขใหม่จะมีผลเป็นการประกาศยกเลิกอนุสัญญาฉบับนี้ได้โดยปริยายในทันที โดยไม่ต้องคำนึง ถึงบทบัญญัติมาตรา 17 ข้างต้น ถ้าและในเมื่ออนุสัญญาที่จะแก้ไขจะได้มีผลใช้บังคับแล้ว

ข. นับแต่วันที่ซึ่งอนุสัญญาที่แก้ไขใหม่มีผลใช้บังคับ การเปิดให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้โดยประเทศสมาชิกต่าง ๆ จักหยุดยั้งลงเพียงนั้น



2. ไม่ว่ากรณีใด ๆ อนุสัญญาฉบับนี้ จะยังคงมีผลใช้บังคับอยู่ตามปกติทั้งในรูปและเนื้อหา สำหรับประเทศสมาชิกทั้งหลายที่ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้แล้ว แต่ยังไม่ได้ให้สัตยาบัน อนุสัญญาที่แก้ไขใหม่

#### มาตรา 21

ตัวบทอนุสัญญาฉบับนี้ทั้งที่เป็นภาษาอังกฤษและฝรั่งเศสมีผลเท่าเทียมกัน

**อนุสัญญาฉบับที่ 98 ว่าด้วยการปฏิบัติตามหลักการเกี่ยวกับสิทธิในการรวมตัวกัน  
และในการเจรจาต่อรองกัน**

#### มาตรา 1

1. ลูกจ้างจะต้องได้รับความคุ้มครองอย่างพอเพียงต่อการกระทำใด ๆ ที่เป็นปรปักษ์ต่อการรวมตัวกันของลูกจ้างในเรื่องเกี่ยวกับการว่าจ้าง

2. การคุ้มครองดังกล่าวจะนำมาใช้โดยเฉพาะอย่างยิ่งต่อการกระทำที่คาดว่าจะทำให้

ก. การว่าจ้างลูกจ้างขึ้นอยู่กับเงื่อนไขว่า เขาจะต้องไม่เข้าร่วมในสหภาพหรือจะต้อง สละสมาชิกภาพออกจากสหภาพแรงงาน

ข. เป็นสาเหตุให้มีการไล่ออก หรือมีเจตนาที่จะไม่ให้เป็นธรรมต่อลูกจ้าง เนื่องจาก เหตุผลว่าเป็นสมาชิกสหภาพหรือ เนื่องจากการเข้าร่วมในกิจกรรมของสหภาพนอกเวลาทำงาน หรือในระหว่างเวลาทำงาน โดยได้รับความยินยอมจากนายจ้าง

#### มาตรา 2

1. องค์การนายจ้างและลูกจ้าง จะได้รับความคุ้มครองอย่างเพียงพอต่อการกระทำใด ๆ อัน เป็นการแทรกแซงซึ่งกันและกัน หรือเป็นการแทรกแซง โดยผู้แทนหรือสมาชิกต่อกันในด้านการจัดตั้ง การดำเนินงานหรือการบริหารงาน

2. โดยเฉพาะการกระทำใด ๆ อันจะเป็นการส่งเสริม การก่อตั้งองค์การลูกจ้างให้อยู่ภายใต้ อำนาจขององค์การนายจ้าง หรือการกระทำเพื่อสนับสนุนองค์การลูกจ้างโดยทางการเงินหรือวิธีการอื่น ๆ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์การลูกจ้างนั้น ๆ อยู่ภายใต้การควบคุมของนายจ้างหรือองค์การนายจ้าง การกระทำเช่นนี้ย่อมถือว่าเป็นการกระทำที่แทรกแซงภายใต้ความหมายของมาตรานี้

### มาตรา 3

จัดให้มีกลไกที่เหมาะสมต่อสภาพของประเทศเท่าที่จำเป็น โดยมีจุดประสงค์เพื่อเป็นการประกันสิทธิในการรวมตัวกันตามความที่กำหนดในมาตราก่อน

### มาตรา 4

มาตรการที่เหมาะสมกับสภาพของประเทศ ควรได้รับการกำหนดขึ้นเท่าที่จำเป็นเพื่อเป็นการกระตุ้นและส่งเสริมการพัฒนาและการใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่ในด้านการเจรจาด้วยวิธีสมัครใจ ระหว่างนายจ้างหรือองค์การนายจ้างและลูกจ้าง ในเรื่องเงื่อนไขและสภาพการว่าจ้างโดยวิธีการตกลงร่วมกัน

### มาตรา 5

1. ขอบเขตความคุ้มครองซึ่งกำหนดอยู่ในอนุสัญญาฉบับนี้ จะนำมาใช้บังคับกับทหารและตำรวจจะต้องกำหนดไว้ในกฎหมายหรือข้อบังคับของประเทศ

2. ตามหลักการที่กำหนดไว้ในข้อที่ 8 ของมาตรา 19 แห่งธรรมนูญองค์การแรงงานระหว่างประเทศ การให้สัตยาบันอนุสัญญานี้โดยประเทศสมาชิกจะไม่มีผลกระทบต่อกฎหมาย คำชี้ขาด ขรรณนิยมหรือข้อตกลงที่มีอยู่ โดยรวมถึงบุคคลซึ่งเป็นสมาชิกในหน่วยงานทหารหรือตำรวจซึ่งได้รับสิทธิการคุ้มครองอยู่ภายใต้อนุสัญญาฉบับนี้ด้วย

### มาตรา 6

อนุสัญญานี้ไม่นำมาใช้ปฏิบัติกับข้าราชการพลเรือนซึ่งได้รับการว่าจ้างจากรัฐบาล ทั้งไม่ถือว่าอนุสัญญานี้สร้างความไม่เป็นธรรมต่อสิทธิและสถานภาพของพวกเขา

### ความเห็น

สาระสำคัญของอนุสัญญาฉบับที่ 98 ตรงกับพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ โดยเฉพาะหมวด 9 ว่าด้วยเรื่อง "การกระทำอันไม่เป็นธรรม" และหมวด 10 ว่าด้วยเรื่อง "บทกำหนดโทษ" ฉะนั้น หากจะมีการพิจารณาให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้ ก็สามารถกระทำได้โดยไม่ขัดต่อระเบียบปฏิบัติและกฎหมายของประเทศ

## บทที่ 2

บทบาท การกิจและการดำเนินงานของหน่วยงาน

### นโยบายด้านแรงงานสัมพันธ์

รัฐได้กำหนดนโยบายด้านแรงงานสัมพันธ์ เพื่อเป็นกรอบในการบริหารงานด้านแรงงานสัมพันธ์ของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม โดยเน้นการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพในระบบทวิภาคีและไตรภาคี เพื่อให้นายจ้างและลูกจ้างมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันร่วมมือกันในการแก้ไขข้อขัดแย้งและข้อพิพาทแรงงาน เพื่อลดปัญหาความขัดแย้งที่จะเป็นผลเสียต่อระบบเศรษฐกิจและสังคม และสนับสนุนการพัฒนาองค์กรนายจ้างและลูกจ้างให้ทำหน้าที่เป็นตัวแทนของแต่ละฝ่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ดำเนินการบริหารงานด้านแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการทั่วประเทศ จำนวน 291,931 แห่ง มีลูกจ้างจำนวน 6,779,717 คน ให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐบาลโดยส่งเสริมให้แรงงานมีความสงบสุขมีแรงงานสัมพันธ์ที่ดี เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศในการลงทุนลูกจ้างกับนายจ้างสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างปกติสุขมีผลผลิตเต็มที่ และลูกจ้างได้รับแบ่งปันผลประโยชน์อย่างเป็นธรรม อีกทั้งมีการพัฒนานายจ้าง ลูกจ้างให้มีความรู้ถึงสิทธิหน้าที่ และความเข้าใจในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีการพัฒนาสภาพองค์กรนายจ้างและสภาพองค์กรลูกจ้างให้มีความเข้มแข็ง และเป็นเอกภาพในการดำเนินกิจกรรมร่วมกัน และสามารถแก้ไขปัญหาแรงงานสัมพันธ์ให้ยุติลงได้ในระดับสถานประกอบการ

### 1. ขอบเขต หน้าที่ ความรับผิดชอบและการบริหารงานแรงงานสัมพันธ์

#### 1.1 ขอบเขต หน้าที่ ความรับผิดชอบของกองแรงงานสัมพันธ์

1.1.1. อำนาจหน้าที่ตามพระราชกฤษฎีกาการแบ่งส่วนราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2537 มีขอบเขตอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

(1) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

(2) กำหนดแนวทาง มาตรการและวิธีปฏิบัติด้านแรงงานสัมพันธ์ ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ระบบทวิภาคีในสถานประกอบการ รวมทั้งเป็นศูนย์ประสานงานด้านแรงงานสัมพันธ์

(3) ปฏิบัติร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับ

มอบหมาย

#### 1.1.2 ขอบเขต ความรับผิดชอบตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ดังนี้

##### 1) กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์

เป็นกฎหมายที่บัญญัติขึ้นเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ที่เหมาะสมเกี่ยวกับการยื่นข้อเรียกร้อง และการระงับข้อพิพาทแรงงาน อีกทั้งการจัดตั้งองค์กรนายจ้างและองค์กรลูกจ้างเพื่อแสวงหาและคุ้มครองประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง การจัดสวัสดิการและส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนาย

จ้างและลูกจ้างตลอดจนการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างเข้าร่วมประชุมปรึกษาหารือกับนายจ้าง เพื่อให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน และหาทางปรองดองให้การทำงานร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างมีผลดียิ่งขึ้น

## 2) องค์กรแรงงาน

### 2.1 สหภาพแรงงาน

เป็นองค์กรพื้นฐานของผู้ใช้แรงงาน จัดตั้งขึ้นโดยอาศัยบทบัญญัติของกฎหมายแรงงาน สัมพันธ์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างและระหว่างลูกจ้างด้วยกัน

### 2.2 สหพันธ์แรงงาน

จัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ตามกฎหมาย เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างสหภาพแรงงานและคุ้มครองผลประโยชน์ของสหภาพแรงงานและลูกจ้าง

### 2.3 สถานองค์การลูกจ้าง

เป็นองค์กรระดับสูงของผู้ใช้แรงงาน จัดตั้งขึ้นโดยบทบัญญัติของกฎหมาย ซึ่งเปิดโอกาสให้สหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงานรวมตัวกันจัดตั้งสถานองค์การลูกจ้างขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการศึกษาและส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์

### 2.4 องค์กรแรงงานของนายจ้าง

นายจ้างก็สามารถจัดตั้งองค์กรแรงงานของตนเองได้เช่นเดียวกับลูกจ้าง โดยร่วมกันจัดตั้งเป็นสมาคมนายจ้าง สหพันธ์นายจ้าง และสถานองค์การนายจ้าง ตามบทบัญญัติของกฎหมายแรงงาน สัมพันธ์เพื่อแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง และส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างและระหว่างนายจ้างด้วยกันเอง และเพื่อส่งเสริมการศึกษาและส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์

### 2.5 องค์กรแรงงานต่างประเทศ

2.5.1 องค์กรแรงงานระหว่างประเทศที่มีบทบาทในการดำเนินกิจกรรม เพื่อส่งเสริมความยุติธรรมของสังคม และให้ความช่วยเหลือทางวิชาการ ทูต การฝึกอบรม หรือทุนสนับสนุน โครงการต่าง ๆ ด้านแรงงาน เช่น ILO และ UNDP

2.5.2 องค์กรแรงงานต่างประเทศที่มีสมาชิกอยู่ในประเทศไทย เช่น ICFTU WCL และ สหพันธ์แรงงานระหว่างประเทศอีก 10 แห่ง

2.5.3 องค์กรแรงงานต่างประเทศที่มีได้มีสมาชิกในประเทศไทยมีลักษณะเป็นองค์กรสถาบันของประเทศใดประเทศหนึ่ง แต่เข้ามาสนับสนุนให้ความช่วยเหลือการดำเนินกิจกรรมขององค์กรแรงงานในประเทศไทย เช่น AAFLI FES NGO เป็นต้น

ปัจจุบันการดำเนินกิจกรรมขององค์กรแรงงานต่างประเทศอยู่ภายใต้การควบคุมของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม โดยใช้ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการเข้ามามีดำเนินงานขององค์กรเอกชนต่างประเทศในประเทศไทย พ.ศ. 2535

### 3) การส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์

#### 3.1 ระบบทวิภาคี

3.1.1 ส่งเสริมให้มีองค์กรในรูปแบบทวิภาคีและสร้างกลไกในการเจรจาต่อรองในระบบทวิภาคีที่มีประสิทธิภาพในสถานประกอบการ

3.1.2 ปรับปรุงกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน และมีลักษณะเป็นทวิภาคีมากยิ่งขึ้น โดยฝ่ายรัฐจะแทรกแซงน้อยที่สุด

3.1.3 ส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานประกอบการ เพื่อให้เกิดความร่วมมือระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

#### 3.2 ระบบไตรภาคี

3.2.1 ส่งเสริมสนับสนุนบุคคลหรือกลุ่มบุคคลของรัฐ เช่น พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานเข้าไปทำหน้าที่ให้คำปรึกษาหารือ แนะนำช่วยเหลือยุติปัญหาข้อพิพาทแรงงานหรือข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

3.2.2 ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดตั้งคณะกรรมการไตรภาคีหรือองค์กรไตรภาคี โดยการใช้ผู้แทนจากฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง และรัฐบาลมาร่วมกันจัดตั้งในรูปขององค์กรทำหน้าที่พิจารณาให้คำปรึกษา กำหนดนโยบาย และออกกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

3.2.3 กรณีเฉพาะกิจโดยส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้แทนจากฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง และรัฐบาล ทั้งสามฝ่ายร่วมมือกันเฉพาะกรณี เช่น จัดประชุมสัมมนา หรือประชุมคณะทำงานเฉพาะกิจทำหน้าที่ศึกษาพิจารณาปัญหาแรงงาน หรือพิจารณาให้ความเห็น ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขกฎระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ เป็นครั้งคราว

#### 3.3 การพัฒนาองค์กรแรงงาน

3.3.1 ส่งเสริมให้มีการพัฒนาองค์กรระดับล่างให้มีความเข้มแข็งและใช้บทบาทขององค์กรในฐานะเป็นตัวแทนของสมาชิกในการดำเนินการเพื่อสิทธิประโยชน์อย่างแท้จริง

3.3.2 พัฒนาองค์กรแรงงานระดับกลางและระดับสูงให้มีความเป็นเอกภาพมากขึ้น และใช้บทบาทในด้านการกำหนดนโยบาย การให้การศึกษาอบรมแก่สมาชิก การเป็นแกนนำให้แก่องค์กรระดับล่างในการพัฒนาขีดความสามารถขององค์กร ตลอดจนการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ

#### 3.4 การให้การศึกษา อบรม สัมมนา

ให้การศึกษาอบรม สัมมนาเกี่ยวกับระบบแรงงานสัมพันธ์แก่นายจ้าง ลูกจ้าง ให้เกิดความร่วมมือกันในการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต และการพัฒนาอุตสาหกรรม

### 4) การระงับข้อพิพาทแรงงาน

กฎหมายแรงงานสัมพันธ์เปิดโอกาสให้นายจ้างและลูกจ้างสามารถแก้ไขเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างที่ใช้อยู่ระหว่างกันได้ เพื่อให้เหมาะสมกับสภาวะการณ์ต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งนายจ้างหรือลูกจ้างอาจยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอแก้ไขเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อกัน หากไม่สามารถตกลงกันได้กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ได้กำหนดให้หน่วยงานแรงงานสัมพันธ์เข้าช่วยเหลือแก้ไขปัญหาข้อ

พิพาทแรงงานให้ยุติลงโดยเร็ว เพื่อป้องกันความเสียหายที่จะเกิดขึ้นทั้งด้านเศรษฐกิจ และความสงบเรียบร้อยของประชาชนซึ่งปัจจุบันปัญหาข้อพิพาทแรงงานมีจำนวนมากขึ้น และมีความรุนแรงมากยิ่งขึ้นด้วย

#### 5) การระงับข้อขัดแย้งด้านแรงงาน

ปัญหาแรงงานสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นจนถึงขั้นลูกจ้างชุมนุมประท้วงบางครั้งไม่ได้เกิดขึ้นตามขั้นตอนของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ แต่อาจเกิดขึ้นจากสาเหตุอื่นที่มีใจการเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือเกิดขึ้นจากการดำเนินการผิดขั้นตอนของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ กรณีเช่นนี้หน่วยงานแรงงานสัมพันธ์มีหน้าที่เข้าดำเนินการระงับข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นให้ยุติลงได้ในลักษณะของแรงงานสัมพันธ์ที่ดี เพื่อให้เกิดสันติสุขในวงการแรงงาน

### 1.2 ขอบเขต หน้าที่ และความรับผิดชอบของกองรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

กองรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1.2.1 อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 ดังนี้ มาตรา 43 ให้จัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ขึ้นในกรมแรงงาน

กระทรวงมหาดไทย มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- 1) ปฏิบัติงานธุรการของคณะกรรมการและคณะอนุกรรมการตาม พ.ร.บ. นี้
- 2) เก็บ รวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์
- 3) ดำเนินการให้เป็นไปตามมติของคณะกรรมการ
- 4) ปฏิบัติหน้าที่ตามที่คณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการมอบหมาย

สำนักงานคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เปลี่ยนชื่อใหม่เป็น "กองรัฐ-

วิสาหกิจสัมพันธ์" เนื่องจากมีการยกฐานะกรมแรงงานขึ้นเป็นกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม และได้ตัดโอนอำนาจหน้าที่บางส่วน คือ ฝ่ายคณะกรรมการในสำนักงานคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ไปเป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวง โดยใช้ชื่อว่า "ฝ่ายคณะกรรมการ" ในกองกฎหมายและข้อพิพาทแรงงานตามพระราชบัญญัติโอนอำนาจหน้าที่และกิจการบริหารบางส่วนของกระทรวงมหาดไทยไปเป็นของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2536 ทำให้สำนักงานคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์หายไป กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จึงได้จัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ขึ้นเป็นหน่วยงานภายใน และแต่งตั้งให้ผู้อำนวยการกองรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เป็นหัวหน้าสำนักงาน เนื่องจากตามพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 มาตรา 6 กำหนดให้หัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เป็นกรรมการและเลขานุการ

1.2.2 อำนาจหน้าที่ตามพระราชกฤษฎีกาการแบ่งส่วนราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2537

เลขที่	12.05.4
เลขเรียกหนังสือ	ส.1750
เลขทะเบียน	423
วันที่	15 ธ.ค. 2539

อำนาจหน้าที่ในการดำเนินงานของกองรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ในปัจจุบันตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาการแบ่งส่วนราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2537 มีดังนี้

- 1) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
- 2) ปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

หรือได้รับมอบหมาย

### 1.3 อำนาจหน้าที่ตามที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมอบหมาย

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้มอบอำนาจหน้าที่ในการดำเนินงานของกองแรงงานสัมพันธ์กองรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ให้สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเขตพื้นที่ และสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดทุกจังหวัด เพื่ออำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนอย่างทั่วถึง รวดเร็วและมีความต่อเนื่องและเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลในการมอบอำนาจและการกระจายอำนาจในการบริหารราชการ ดังนี้

1.3.1 แต่งตั้งนายทะเบียนและมอบอำนาจจากนายทะเบียนตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 โดยให้อธิบดีกรมแรงงานเป็นนายทะเบียนสำนักงานทะเบียนกลาง และให้ผู้ว่าราชการจังหวัดทุกจังหวัด เป็นนายทะเบียนสำนักงานทะเบียนประจำจังหวัดนั้น ๆ นอกจากนี้ ได้มอบหมายอำนาจให้ข้าราชการพลเรือนระดับ 3 ขึ้นไป ที่ปฏิบัติงานอยู่ ณ กองแรงงานสัมพันธ์ ปฏิบัติหน้าที่ ดังนี้ (รายละเอียดปรากฏในคำสั่งกระทรวงมหาดไทย ที่ 759/2519 ลงวันที่ 10 พฤศจิกายน 2519, คำสั่งนายทะเบียนสำนักงานทะเบียนกลางที่ 1/2538 ลงวันที่ 12 กันยายน 2538 ในภาคผนวก)

1.3.2 แต่งตั้งพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงาน โดยแต่งตั้งผู้ว่าราชการจังหวัด รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปลัดจังหวัด นายอำเภอ ปลัดอำเภอ ผู้อำนวยการเขต ผู้ช่วยผู้อำนวยการเขต และข้าราชการพลเรือนสามัญระดับ 3 ขึ้นไป เป็นพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงาน ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518(รายละเอียดปรากฏในคำสั่งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ที่ 1452537 ลงวันที่ 1 สิงหาคม 2537)

1.3.3 แต่งตั้งนายทะเบียนและพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 โดยให้อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นนายทะเบียนสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ทุกห้องที่ทั่วราชอาณาจักรให้ผู้ว่าราชการจังหวัด ปลัดจังหวัด นายอำเภอ ปลัดอำเภอ ผู้อำนวยการเขต ผู้ช่วยผู้อำนวยการเขต และข้าราชการพลเรือนสามัญระดับ 3 ขึ้นไป เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ ตามพระราชบัญญัติรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 (รายละเอียดปรากฏในคำสั่งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ที่ 144/2537 ลงวันที่ 1 สิงหาคม 2537)

## 2. การดำเนินงานของหน่วยงานแรงงานสัมพันธ์

เนื่องจากการดำเนินงานของหน่วยงานแรงงานสัมพันธ์ในปัจจุบัน ประกอบด้วย 2 หน่วยงาน คือ กองแรงงานสัมพันธ์และกองรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ซึ่งทั้งสองหน่วยงานมีลักษณะเป็นทั้ง หน่วย

นโยบาย หน่วยอำนวยการ หน่วยปฏิบัติการ หน่วยสนับสนุน และหน่วยประสานงาน อยู่ภายในองค์กรเดียวกัน โดยอาจสรุปการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ได้ดังต่อไปนี้

## 2.1 การดำเนินงานของกองแรงงานสัมพันธ์

### 2.1.1 บทบาทและภารกิจแยกตามกิจกรรมด้านต่าง ๆ ดังนี้

#### 1) ด้านนโยบายและแผน

- กำหนดนโยบายในการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านแรงงานสัมพันธ์ให้ หน่วยงานถือปฏิบัติ เช่น นโยบายด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาข้อพิพาทแรงงาน การนัดหยุดงานและปิดงาน นโยบายด้านการส่งเสริมและพัฒนาระบบทวิภาคีและไตรภาคี

- กำหนดมาตรการและแผนในการป้องกันและแก้ไขปัญหาข้อพิพาท แรงงาน การนัดหยุดงานและปิดงาน ให้หน่วยงานต่าง ๆ ถือปฏิบัติ เช่น มาตรการในการบรรเทาปัญหาการเลิกจ้าง แผนป้องกันแก้ไขการปิดงานและการนัดหยุดงาน

- กำหนดแนวปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ด้านแรงงานสัมพันธ์ ให้ถือปฏิบัติ เช่น แนวปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ในการจดทะเบียนองค์การนายจ้างองค์การลูกจ้าง แนวปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ในการสังเกตการณ์การประชุมแนวปฏิบัติของพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงาน

#### 2) ด้านการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานและระงับข้อขัดแย้ง

- ให้คำปรึกษาแนะนำแก่นายจ้างและลูกจ้างเกี่ยวกับขั้นตอนตามกฎหมาย แรงงานสัมพันธ์และขั้นตอนการเจรจาต่อรอง

- ดำเนินการเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้างในการเจรจา และการตรวจรับรองจำนวนสมาชิกสหภาพแรงงาน เมื่อมีคำร้องขอจากลูกจ้าง หรือสหภาพแรงงาน หรือนายจ้าง ตาม พรบ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 14 และมาตรา 15

- ดำเนินการไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาทแรงงาน การปิดงาน หรือการนัดหยุดงานให้ยุติโดยเร็ว

- สรุปข้อเท็จจริงและข้อพิพาทแรงงานที่ไม่สามารถตกลงกันได้ ในกิจการสาธารณูปโภค ตามมาตรา 23 แห่ง พรบ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ส่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ พิจารณาวินิจฉัย

- สรุปข้อเท็จจริงและเสนอความเห็นต่อรัฐมนตรี เพื่อให้อำนาจสั่งการเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงานในกิจการสำคัญ ตามมาตรา 24 และมาตรา 35 และในกรณีมีประกาศใช้กฎอัยการศึกหรือประกาศสถานการณ์ฉุกเฉิน ตามมาตรา 25 และมาตรา 36 แห่ง พรบ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

- รับแจ้งการนัดหยุดงานและปิดงาน กรณีลูกจ้าง สหภาพแรงงาน หรือนายจ้าง ใช้สิทธิ ตามมาตรา 34 แห่ง พรบ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

- ดำเนินการแก้ไขข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง หรือ องค์การลูกจ้าง

- ติดตามผลการปฏิบัติตามข้อตกลงหรือคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน และข้อขัดแย้งเกี่ยวกับการตีความหรือการปฏิบัติตามข้อตกลง หรือคำชี้ขาด



### 3) ด้านการจดทะเบียน

- พิจารณาเกี่ยวกับการจดทะเบียนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง และค่าชดเชยค่าชดเชยพิพาทแรงงาน
- พิจารณาจดทะเบียนจัดตั้งและยกเลิก องค์การลูกจ้างและองค์การ นายจ้าง ตลอดจนรับจดทะเบียนกรรมการและข้อบังคับขององค์การลูกจ้างและองค์การนายจ้าง
- เป็นศูนย์กลางทะเบียนองค์การลูกจ้างและองค์การนายจ้าง และ ศูนย์กลางทะเบียนกรรมการและข้อบังคับขององค์การดังกล่าวทั่วราชอาณาจักร
- กำกับดูแลให้องค์การลูกจ้างและองค์การนายจ้าง ปฏิบัติให้ถูกต้อง ตาม วัตถุประสงค์ ข้อบังคับ และบทบัญญัติของกฎหมาย
- ดำเนินการพิจารณาเกี่ยวกับคำร้องเรียนของลูกจ้าง-นายจ้าง และองค์การของทั้งสองฝ่าย กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ไม่ปฏิบัติหรือปฏิบัติไม่ถูกต้องตามวัตถุประสงค์ หรือกฎหมาย

- พิจารณาจดทะเบียน และเพิกถอนการจดทะเบียนที่ปรึกษาด้าน แรงงานสัมพันธ์

### 4) ด้านการติดตามสถานการณ์และความเคลื่อนไหว

- สังเกตการณ์การประชุมและสัมมนาขององค์การนายจ้าง-ลูกจ้าง และบุคคล/องค์การที่มีบทบาทด้านแรงงาน เช่น องค์กรเอกชนหรือองค์กรระหว่างประเทศ
- ติดตามความเคลื่อนไหวและมาตรการในการดำเนินการของกลุ่มองค์การลูกจ้าง องค์การนายจ้าง และองค์กรที่มีบทบาทด้านแรงงาน
- รวบรวมจัดทำทะเบียนประวัติบุคคล ผู้นำแรงงาน องค์การนายจ้างและลูกจ้าง และเหตุการณ์สำคัญ

- การประสานงานข่าวกับหน่วยงานของรัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง
- การรวบรวมและตรวจสอบข่าวสาร เพื่อวิเคราะห์และประเมินสถานการณ์และความเคลื่อนไหวขององค์การลูกจ้าง และองค์การ นายจ้าง ตลอดจนองค์การที่มีบทบาทด้านแรงงานอื่น ๆ

### 5) ด้านการส่งเสริมระบบทวิภาคีและไตรภาคี

- ตรวจสอบให้คำแนะนำ ส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบการ เช่น คณะกรรมการลูกจ้าง คณะกรรมการร่วมปรึกษาหารือ หรือคณะกรรมการอื่นใดที่คล้ายคลึงกัน
- รับแจ้งและตอบรับการแต่งตั้งคณะกรรมการลูกจ้างในสถานประกอบการต่าง ๆ
- ให้คำแนะนำ ส่งเสริมระบบทวิภาคี และให้คำปรึกษากฎหมายเกี่ยวกับการดำเนินการของ คณะกรรมการลูกจ้าง และปัญหาต่าง ๆ กับนายจ้างและลูกจ้าง
- ประสานงานและให้ความร่วมมือกับสถานประกอบการ กรณีจัดให้มีการเลือกตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง
- ทำหน้าที่เป็นฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการ ส่งเสริมการ แรงงานสัมพันธ์
- ดำเนินการเลือกตั้งผู้แทนฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างเป็นผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานกลาง และเลือกตั้งผู้แทนในคณะกรรมการ ไตรภาคีคณะต่าง ๆ เช่น สถานที่ปรึกษาเพื่อพัฒนา แรงงาน

## แห่งชาติ คณะกรรมการค่าจ้าง

- คัดเลือกผู้แทนฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง ไปร่วมประชุมใหญ่ประจำปีขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

- ดำเนินการจัดงานวันแรงงานแห่งชาติ

### 6) ด้านวิชาการ

- รวบรวมข้อมูลสถิติ และจัดทำทะเบียนเกี่ยวกับสถานการณ์แรงงานสัมพันธ์

- จัดทำเอกสารสภาพการณ์แรงงานสัมพันธ์และเอกสารวิชาการด้าน แรงงานสัมพันธ์อื่น ๆ

เช่น รายงานสภาพการณ์ด้านแรงงานสัมพันธ์ ทูกรอบ 4 เดือน สรุปสถานการณ์แรงงานสัมพันธ์ในรอบปี เอกสาร แผ่นพับเกี่ยวกับคณะกรรมการลูกจ้าง การจัดตั้งสหภาพแรงงาน ขั้นตอนการระงับข้อพิพาทแรงงาน เป็นต้น

- ศึกษาวิเคราะห์ปัญหาแรงงานสัมพันธ์ และพิจารณาแนวทางหรือมาตรการในการป้องกันแก้ไข

- ศึกษาวิเคราะห์แนวโน้มสภาพการณ์แรงงานสัมพันธ์

- ทำการศึกษา วิเคราะห์ กรณีศึกษาปัญหาข้อพิพาทแรงงานและ ข้อขัดแย้ง ตลอดจนศึกษา

เปรียบเทียบสภาพการจ้างในสถานประกอบการต่าง ๆ

### 7) ด้านกรรอบรมและสัมมนา

- สัมมนาทวิภาคีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

- สัมมนาไตรภาคีเรื่องแนวทางการพัฒนาองค์กรแรงงานกับ การพัฒนาอุตสาหกรรม

- สัมมนาไตรภาคีที่ปรึกษาด้านแรงงาน 2 รุ่น

- อบรมพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน

- จัดประชุมคณะกรรมการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์และ อนุกรรมการ

- จัดประชุมลงนามรับรองแนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการแรงงาน สัมพันธ์ในประเทศไทย

พ.ศ. 2538

- จัดประชุมสัมมนาสถานประกอบการที่มีการจัดตั้งคณะกรรมการ ลูกจ้าง เพื่อให้ทราบถึงปัญหา อุปสรรคในการดำเนินงาน ตลอดจนเพื่อให้เกิดความเข้าใจเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

- จัดประชุมสัมมนาสถานประกอบการที่ยังไม่มีการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง หรือคณะกรรมการทวิภาคีรูปแบบอื่น เพื่อรณรงค์ให้เห็นถึงความสำคัญและมีการจัดตั้งอย่างเป็นระบบ

### 8) ด้านธุรการ

- รับ-ส่ง จัดเก็บ พิมพ์เอกสารและหนังสือราชการ

- ควบคุมดูแลการใช้รถยนต์ในการปฏิบัติราชการ

- ประสานงานจัดทำแผนงานและงบประมาณ

- ควบคุมดูแลงานงบประมาณและการเงิน

- ควบคุมดูแลงานที่เกี่ยวข้องกับการเจ้าหน้าที่

9) ด้านเผยแพร่ให้ความรู้และประชาสัมพันธ์

- เผยแพร่เอกสารวิชาการด้านแรงงานสัมพันธ์ในรูปแบบของรายงานสถานการณ์ แผ่นโปสเตอร์ แผ่นพับ แถบบันทึกเสียง
- ให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง กรณีมีข้อพิพาท แรงงาน และข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง
- สนับสนุนการจัดฝึกอบรมและสัมมนาของหน่วยงานต่าง ๆ โดยการจัดวิทยากรและเอกสารประกอบการบรรยาย หรือการสัมมนา

10) ด้านการต่างประเทศ

- ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานต่างประเทศ เช่น I.L.O เพื่อความร่วมมือทางวิชาการด้านแรงงานสัมพันธ์ และความร่วมมือในด้านอื่น ๆ
- ประสานความร่วมมือกับองค์กรต่างประเทศในการส่งเจ้าหน้าที่เดินทางไปร่วมประชุมสัมมนาในประเทศต่าง ๆ เช่น องค์กร ต่างประเทศ Brotherhood of Asian Trade Unionists (BATU)

11) ด้านการติดต่อประสานงาน

- ประสานงานกับหน่วยราชการและเอกชนหรือผู้ที่เกี่ยวข้องในการป้องกันและแก้ไข ปัญหาข้อพิพาทแรงงานทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เช่น ฝ่ายปกครอง เจ้าหน้าที่ตำรวจ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย เป็นต้น

2.1.2 บทบาทด้านแรงงานสัมพันธ์เชิงรุก

1) มาตรการ

1.1) พัฒนาเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านแรงงานสัมพันธ์ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ให้มีทักษะมีความรู้และความสามารถที่จะปฏิบัติงานด้านแรงงานสัมพันธ์ ได้ทันต่อเหตุการณ์ โดยให้ความรู้ตั้งแต่การดำเนินการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ ก่อนที่จะระงับข้อพิพาทแรงงาน จนถึงการแต่งตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน โดยสมัครใจ

1.2) ส่งเสริมระบบทวิภาคี โดยสนับสนุนให้ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างร่วมมือกันแก้ไข ปัญหาข้อขัดแย้งร่วมกัน ผ่านกระบวนการต่าง ๆ ได้แก่

- การร้องทุกข์
- การปรึกษาหารือร่วม
- การเจรจาต่อรอง
- การประชุมร่วม
- การสื่อข้อมูลข่าวสาร

เจ้าหน้าที่จะทำหน้าที่เป็นผู้ประสานให้มีการเจรจากัน หรือสื่อข้อมูลข่าวสารถึงกัน ต้องให้ข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นแก่ทั้งสองฝ่าย และคิดตามผล

1.3) เสริมสร้างระบบไตรภาคี เพื่อให้มีการปรึกษาหารือ ร่วมกันแก้ไขปัญหาแรงงานที่เกิด

ขึ้นในลักษณะของการสร้างสรรค์และเป็นธรรมร่วมกัน ในกรณีที่ระบบทวิภาคีไม่สามารถแก้ไขได้

1.4) เพิ่มมาตรการป้องกันปัญหาข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ด้วยการให้เจ้าหน้าที่ออกส่งเสริมและตรวจแรงงาน แนะนำนายจ้างให้ปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมาย ปรับปรุงเงื่อนไขสภาพการจ้างให้เหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจ และปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัยต่อลูกจ้าง ตลอดจนแนะนำให้นายจ้างจัดสวัสดิการที่เหมาะสมให้กับลูกจ้างเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

1.5) แก้ไขข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้าง ลูกจ้างให้ยุติลงโดยเร็วที่สุดเมื่อมีข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เจ้าหน้าที่จะต้องรีบเข้าไปดำเนินการทวงถามเหตุ และดำเนินการแก้ไขตามอำนาจหน้าที่โดยเร็ว และติดตามสถานการณ์อยู่ตลอดเวลา เพื่อมิให้ข้อขัดแย้งมีลักษณะรุนแรง ลูกกลานใหญ่โต หรือถูกแทรกแซงจากบุคคลภายนอก อันจะก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทุกฝ่าย และยากแก่การยุติเรื่องหลังจากข้อขัดแย้งยุติลงแล้วจะต้องมีการติดตามผลและติดตามเหตุการณ์ต่อไปด้วย

1.6) ให้ความรู้แก่นายจ้างและลูกจ้าง สภาพแรงงาน ที่ปรึกษานายจ้างและลูกจ้างในเรื่องการแรงงานสัมพันธ์อยู่เสมอ ทั้งโดยวิธีแบบเป็นทางการ เช่น การจัดส่งเอกสารวิชาการ การประชุม การจัดอบรมสัมมนา และวิธีที่ไม่เป็นทางการ เช่น การเยี่ยมเยียน สนทนา แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ตลอดจนเชิญนายจ้างที่ประเภทเดียวกันมาสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อให้สถานประกอบการที่มีปัญหาสามารถแนะนำแนวทางที่ดีไปได้แก้ไข ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรทุกฝ่ายมีความรู้ ความเข้าใจเท่าเทียมกัน ปลุกฝังทัศนคติที่ดีต่อกัน และคุณธรรมในการทำงานอยู่ร่วมกัน สามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ และระบบการผลิตที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

## 2) แนวทางการดำเนินการ

### 2.1) ในฐานะของนักส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ มีหน้าที่ดังนี้

- เข้าตรวจเยี่ยมนายจ้าง ตรวจเอกสารตามข้อบังคับของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ตรวจข้อตกลงตามสภาพการจ้าง เป็นต้น เพื่อแนะนำป้องกันมิให้เกิดปัญหาข้อขัดแย้งขึ้น

- ให้คำปรึกษาแนะนำแก่นายจ้างและลูกจ้าง ในเรื่องการบริหารบุคคลและการแรงงานสัมพันธ์ที่ถูกต้อง และเหมาะสม

- ตรวจเยี่ยมสอบถามปัญหาและให้คำแนะนำในการแก้ไขปัญหา

- ให้ความรู้แก่ทั้งสองฝ่ายอยู่เสมอ พร้อมทั้งแนะนำให้นำกลไกส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์

ไปปฏิบัติในสถานประกอบการ

- สร้างทัศนคติที่ถูกต้องให้กับฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง เพื่อให้ทั้งสองฝ่ายยอมรับฐานะอย่างเท่าเทียมกัน และร่วมมือกัน

### 2.2) ในฐานะพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานหรือข้อขัดแย้ง มีดังนี้

- ตรวจสอบอายุข้อตกลง เพื่อทราบล่วงหน้า

- วางตัวเป็นกลางในการปฏิบัติหน้าที่ และให้ทั้งสองตัว ปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์

พร้อมทั้งมีคุณธรรมในการปฏิบัติหน้าที่

- ติดตามสถานการณ์อย่างใกล้ชิดตลอดเวลา

- ศึกษาข้อเรียกร้อง ข้อขัดแย้ง โดยละเอียด เปรียบเทียบกับสภาพการจ้างในกิจการประเภทเดียวกัน ค้นหาสาเหตุของปัญหาเพื่อกำหนดแนวทางแก้ไข ข้อเสนอทางเลือก คำแนะนำ ให้ทั้งสองฝ่ายอย่างเหมาะสมและยุติธรรม

- สามารถติดต่อเข้าถึงผู้มีอำนาจตัดสินใจฝ่ายนายจ้าง และผู้นำลูกจ้างได้อย่างรวดเร็ว เพื่อประสานให้มีการเจรจา และตัดสินใจได้ในการเจรจา

- ยุติปัญหาข้อขัดแย้ง หรือข้อพิพาทแรงงานให้รวดเร็วทันการณ์ โดยคำนึงถึงความถูกต้องและประโยชน์สุขของทั้งสองฝ่ายและประชาชนโดยส่วนรวม

### 2.3) ในฐานะพนักงานทะเบียนสหภาพแรงงาน

- สร้างความรู้จักร่วมกันกับผู้นำสหภาพแรงงานในท้องถิ่น

- ติดตามสถานการณ์ความเคลื่อนไหวของกลุ่มผู้ใช้แรงงาน และพฤติกรรมของผู้นำสหภาพในเขตความรับผิดชอบ องค์กรแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ ในด้านการจัดอบรม สัมมนา การจัดตั้งและการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ รายงานผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น โดยเร็ว

- ตรวจสอบคณะกรรมการสหภาพแรงงานแต่ละคณะจะหมดอายุเมื่อใด

- ตรวจสอบให้คำแนะนำต่อสหภาพแรงงาน และฝ่ายจัดการอยู่เสมอ โดยเน้นให้ทั้งสองฝ่ายร่วมมือกันและปฏิบัติต่อกันอย่างถูกต้องตามกฎหมาย

- เข้าร่วมกิจกรรมของฝ่ายลูกจ้าง กิจกรรมของฝ่ายนายจ้าง และกิจกรรมร่วมของทั้งสองฝ่าย ตามโอกาสอันควร เพื่อสร้างภาพพจน์ของความเป็นกลางที่น่าเชื่อถือของทั้งสองฝ่าย

- เมื่อพบว่าฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมาย จะต้องแนะนำหรือเตือนให้ปฏิบัติให้ถูกต้องโดยเร็ว หากยังมีการฝ่าฝืนก็จะต้องพิจารณาดำเนินการตามกฎหมายต่อไปทันทีโดยเคร่งครัด ไม่มีการละเลย

จากบทบาทหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานด้านแรงงานสัมพันธ์ดังกล่าวทั้งที่เป็นเจ้าหน้าที่ในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคจะต้องมีการปรับตัวให้มีคุณสมบัติดังนี้

- เป็นผู้มีความรอบรู้ ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง

- มีความกระตือรือร้นในการทำงาน

- มีมนุษยสัมพันธ์และเป็นทีปรักษาที่ดีต่อทุกฝ่าย ทุกระดับ

- สามารถสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

- ต้องเป็นผู้หมั่นศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม โดยจะต้องศึกษาถึงสภาพ

เศรษฐกิจและแนวโน้ม ภาวะอุตสาหกรรมในพื้นที่ของตน

- เข้าใจนโยบายของกรมฯและกระทรวงฯ ตลอดจนแผนพัฒนาเศรษฐกิจ

และสังคมแห่งชาติ เพื่อนำข้อเท็จจริงซึ่งเป็นนโยบายแผนงานและมาตรการมาดำเนินการวางแผนให้สอดคล้องกับสภาพท้องถิ่น อันจะนำมาซึ่งการป้องกันและแก้ไขปัญหาทางด้านแรงงานสัมพันธ์ต่อไป

## 2.2 การดำเนินงานของกองรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (ขั้นตอนการปฏิบัติงาน)

## 1) งานตรวจการสมาคม มีการปฏิบัติตามหน้าที่ความรับผิดชอบ คือ

1.1 ตรวจการสมาคม การดำเนินงานจะต้องมี (1) กำหนดแผนงานตรวจในแต่ละปีงบประมาณ โดยจัดลำดับการตรวจก่อนหลัง ซึ่งพิจารณาจากการปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายหรือไม่ของสมาคม การตรวจครั้งหลังสุดเมื่อไหร่ (2) ติดต่อนัดหมายกรรมการสมาคมล่วงหน้า พร้อมทั้งแจ้งให้ฝ่ายบริหารทราบกรณีที่สมาคมตั้งอยู่ในรัฐวิสาหกิจ (3) ไปตรวจ ณ ที่ทำการของสมาคมตามแบบตรวจ ซึ่งได้กำหนดไว้เป็นแบบมาตรฐาน อันจะประกอบด้วย หน้าที่ที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับ ปัญหาในการดำเนินการสมาคม ปัญหาอื่น ๆ หากปฏิบัติไม่ถูกต้องในเรื่องอื่น ๆ นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดจะแนะนำโดยวาจาในการปรับปรุง แก้ไข แต่ถ้าไม่ถูกต้องที่กฎหมายกำหนดจะมีหนังสือจากนายทะเบียนฯ แจ้งให้ปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมาย (4) รายงานผลการตรวจเยี่ยมต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ตลอดจนนายทะเบียนสมาคมฯ

1.2 สังเกตการณ์และรายงานความเคลื่อนไหวด้านแรงงาน ขั้นตอนการปฏิบัติงานมีดังนี้ (1) ออกไปติดตามสังเกตการณ์ในเหตุการณ์อย่างใกล้ชิด เมื่อมีการชุมนุม ประชุม อบรม สัมมนา หรือมีการเคลื่อนไหวในรูปแบบอื่น ๆ ทั้งในทางลับและเปิดเผย เพื่อทราบจำนวน วัตถุประสงค์ที่ต้องมี เหตุการณ์ดังกล่าว (2) รายงานผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว ทันเหตุการณ์ ซึ่งจะรายงานโดยวาจาก่อนในเบื้องต้นและรายงานเป็นหนังสือในโอกาสแรกที่ทำให้ (3) สรุปเหตุการณ์ในรอบเดือนและรอบปี (4) บันทึกประวัติผู้นำที่เคลื่อนไหว

1.3 วิเคราะห์สถานการณ์ แนวโน้มด้านแรงงาน เพื่อเป็นประโยชน์ในการหาวิธีการป้องกัน แก้ไขปัญหา ไม่ให้เกิดขึ้นหรือให้ลดน้อยลง ตลอดจนการเตรียมการรองรับเหตุการณ์ตามที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

## 2) ฝ่ายทะเบียนสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ

2.1) งานทะเบียนสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ มีหน้าที่และ**ความรับผิดชอบ**คือ

- (1) จดทะเบียนสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ
  - (2) จดทะเบียนกรรมการสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ
  - (3) จดทะเบียนข้อบังคับสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ
  - (4) ดำเนินคดีแก่บุคคลและสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจที่ฝ่าฝืนกฎหมาย
  - (5) ให้คำปรึกษาแก่สมาคมฯ ในเรื่องการดำเนินกิจการของสมาคม
  - (6) ดำเนินการเลิกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจเพื่อให้เป็นไปตามกฎหมาย
- ขั้นตอนการปฏิบัติงาน** ดังนี้

(1) ขั้นรับคำขอ ตรวจสอบว่าคำขอจดทะเบียนสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ และเอกสารประกอบคำขอถูกต้องตามแบบที่กำหนดไว้ ผู้เริ่มก่อการจัดตั้งสมาคมเป็นพนักงานของรัฐวิสาหกิจ บรรลุนิติภาวะ และมีสัญชาติไทย ตลอดจนรายชื่อและลายมือชื่อผู้แสดงความจำนงเข้าเป็นสมาชิก ไม่น้อยกว่าร้อยละสิบของพนักงานทั้งหมด

(2) ขั้นดำเนินการ เมื่อได้ตรวจสอบตามข้อ 1.1 แล้ว จึงมีหนังสือถึงรัฐวิสาหกิจที่พนักงานได้มาของทะเบียนเพื่อขอทราบว่ารัฐวิสาหกิจนั้นมีฝ่ายบริหารและมีพนักงานทั้งหมดกี่คน และรายชื่อผู้เริ่มก่อการที่ของทะเบียนเป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจไม่ใช่ฝ่ายบริหาร ตลอดจนให้รัฐวิสาหกิจนั้นปิดประกาศ

นายทะเบียนเรื่องของจดทะเบียนสมาคมฯ

(3) ขั้นพิจารณาตรวจสอบ และรับจดทะเบียน ตรวจสอบเอกสารทั้งหมดเพื่อพิจารณาว่า วัตถุประสงค์ของสมาคมถูกต้องตามขอบเขตไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน ผู้เริ่มก่อการซึ่งยื่นคำขอมีคุณสมบัติและร่างข้อบังคับถูกต้องตามพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 ตลอดจนลายมือชื่อผู้แสดงความจำนงเข้าเป็นสมาชิกสมาคมจำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละสามสิบของพนักงานทั้งหมด เมื่อได้ตรวจสอบแล้วเห็นว่าเอกสารต่าง ๆ ครบถ้วนและถูกต้องตามกฎหมาย จึงเสนอนายทะเบียนเพื่อรับจดทะเบียนจัดตั้งสมาคมต่อไป

(4) ขั้นไม่รับจดทะเบียน เพื่อเห็นว่า เอกสารที่ของจดทะเบียนสมาคมฯ ไม่ถูกต้องและไม่ครบถ้วนตามกฎหมาย จึงไม่รับจดทะเบียนและมีคำสั่งนายทะเบียนสมาคมเรื่อง ไม่รับจดทะเบียนสมาคมแก่ผู้ยื่นคำขอจดทะเบียนสมาคมเพื่อให้ผู้ยื่นคำขอใช้สิทธิอุทธรณ์คำสั่งไม่รับจดทะเบียน

(5) ขั้นตอนหลังรับจดทะเบียน มีหนังสือถึงเลขาธิการคณะรัฐมนตรีเพื่อให้ประกาศการจดทะเบียนสมาคมฯ ในราชกิจจานุเบกษา

2.2) จดทะเบียนกรรมการสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ มีขั้นตอนและกฎ คำเนิ  
การดังนี้

(1) ขั้นรับคำขอ ตรวจสอบว่ามีเอกสารหลักฐานครบถ้วนตามแบบคำขอที่นายทะเบียนกำหนด กรรมการต้องเป็นสมาชิกสมาคมและ ได้รับการเลือกตั้งจากที่ประชุมใหญ่ของสมาคม

(2) ขั้นดำเนินการ มีหนังสือถึงรัฐวิสาหกิจเพื่อสอบถามว่ากรรมการที่ของจดทะเบียนเป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจนั้น

(3) ขั้นพิจารณาตรวจสอบและรับจดทะเบียนกรรมการ โดยตรวจสอบกรรมการสมาคมฯ ต้องเป็นสมาชิกของสมาคมและไม่ใช่ผู้ซึ่งนายทะเบียนสั่งให้ออกจากตำแหน่งกรรมการสมาคมภายในระยะเวลา 1 ปี นับแต่วันที่นายทะเบียนสั่งให้ออกจากตำแหน่ง เมื่อได้รับตรวจสอบแล้วเห็นว่า เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนดจึงเสนอนายทะเบียนเพื่อจดทะเบียนกรรมการสมาคม ซึ่งนายทะเบียนสมาคมฯ ได้รับจดทะเบียนแล้วจะจัดส่งใบสำคัญแสดงการจดทะเบียนกรรมการสมาคมฯ ไปให้ผู้ยื่นคำขอจดทะเบียนกรรมการ

2.3) จดทะเบียนข้อบังคับสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ มีขั้นตอนและ การดำเนินการ  
ดังนี้

(1) ขั้นรับคำขอ ตรวจสอบว่ามีเอกสารหลักฐานครบถ้วนตามแบบคำขอตีนายทะเบียนกำหนดและข้อบังคับ ได้รับการอนุมัติหรือมีมติให้แก้ไขจากที่ประชุมใหญ่

(2) ขั้นตรวจสอบและรับจดทะเบียนข้อบังคับ โดยตรวจสอบข้อบังคับที่ขึ้นคำขอ มีข้อความและเอกสารหลักฐานต่าง ๆ ถูกต้องครบถ้วน ไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อย หรือศีลธรรมอันดีของประชาชน จึงเสนอนายทะเบียนสมาคมฯ เพื่อจดทะเบียนข้อบังคับ เมื่อได้รับจดทะเบียนข้อบังคับ ให้จัดส่งใบสำคัญแสดงการจดทะเบียนต่อผู้ยื่นคำขอจดทะเบียน

2.4) การดำเนินคดีแก่สมาคมฯ ที่ฝ่าฝืนกฎหมาย มีขั้นตอนและการดำเนินการดังนี้

- เมื่อสมาคมฯ จัดประชุมใหญ่มีการลงมติเลือกตั้งกรรมการคณะกรรมการสมาคม หรือข้อบังคับสมาคมแล้ว จะมีหนังสือแจ้งให้สมาคมฯ จดทะเบียนกรรมการและข้อบังคับภายในเวลาที่กฎหมายกำหนด ถ้าสมาคมฯ ฝ่าฝืนจึงทำเรื่องเสนอความเห็นต่อนายทะเบียนสมาคมเพื่อดำเนินคดีต่อไป

2.5) ให้คำแนะนำและปรึกษาเกี่ยวกับการดำเนินกิจการและการบริหารสมาคม พนักงานรัฐวิสาหกิจทุกแห่ง

2.6) ดำเนินการเลิกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ ขั้นตอน และการดำเนินการมีดังนี้

(1) มีหนังสือร้องเรียนหรือสมาคมฯ แจ้งให้ทราบว่าที่ประชุมใหญ่มีมติให้เลิกหรือดำเนินการไม่ถูกต้องตามกฎหมาย จึงมีหนังสือเรียนบุคคลที่เกี่ยวข้องมาตรวจสอบเพื่อหาข้อเท็จจริง เมื่อได้ข้อเท็จจริงแน่ชัดว่าสมาคมเลิก หรือกระทำการเป็นการขัดต่อกฎหมายหรือความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน ทำความเห็นเสนอนายทะเบียนเพื่อมีหนังสือแจ้งให้สมาคมและรัฐวิสาหกิจแห่งนั้นทราบ ว่าสมาคมเลิกแล้วหรือมีคำสั่งนายทะเบียนให้เลิกสมาคมต่อไป

(2) เมื่อสมาคมฯ เลิกไปตามกฎหมายแล้ว จึงมีหนังสือแจ้งไปยังสำนัก

เลขาธิการคณะรัฐมนตรีเพื่อประกาศเลิกสมาคมฯ ในราชกิจจานุเบกษา

3) งานส่งเสริมและพัฒนาระบบรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์มีกิจกรรมดังนี้

3.1) การออกเยี่ยมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ (กทส.)

ขั้นตอนการดำเนินการ

(1) เจ้าหน้าที่ศึกษาข้อมูล และภูมิหลังของรัฐวิสาหกิจต่าง ๆ ที่จะเข้าไปเยี่ยม เช่น รัฐวิสาหกิจนั้นมีข้อขัดแย้งระหว่างฝ่ายบริหารและพนักงาน หรือระหว่างพนักงานด้วยกันหรือไม่ รัฐวิสาหกิจมีการปฏิบัติตามกฎหมายในเรื่องมาตรฐานสิทธิประโยชน์มากนักน้อยเพียงใด เป็นต้น

(2) จัดทำแผนการออกเยี่ยมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจเพื่อขออนุมัติจากผู้บังคับบัญชา

(3) ทำหนังสือถึงรัฐวิสาหกิจเพื่อขอเข้าเยี่ยม โดยกำหนดนัดหมายวันเวลา และชี้แจงวัตถุประสงค์ของการออกเยี่ยม

(4) ประสานงานกับรัฐวิสาหกิจ เพื่อยืนยันกำหนดการออกเยี่ยม



(5) เจ้าหน้าที่ออกไปพบตามกำหนดนัด เพื่อสอบถามข้อเท็จจริง ข้อมูลผลการดำเนินงาน อุปสรรคในการดำเนินงานของคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ แลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นการดำเนินการของคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ให้คำปรึกษาแนะนำในกรณีมีปัญหาด้านกฎหมาย ตลอดจนเผยแพร่เอกสารที่เกี่ยวข้อง

(6) รายงานผลการออกเยี่ยมว่ามีปัญหา อุปสรรค หรือข้อขัดแย้งอย่างไร ให้คำปรึกษาหารือเรื่องอะไร อย่างไรบ้าง เสนอผู้บังคับบัญชา

(7) ติดตามผลการตรวจเยี่ยมเพื่อประเมินผล โดยอาจเปรียบเทียบผลจากก่อนและหลังตรวจเยี่ยมและประสานให้รัฐวิสาหกิจปรับปรุงการดำเนินงานในกรณีที่ยังมีการกระทำที่ยังไม่ถูกต้องตามกฎหมาย

(8) สรุปข้อมูลที่ได้จากการออกเยี่ยมเพื่อเป็นข้อมูลทางสถิติเพื่อใช้ประโยชน์ในด้านอื่น เช่น ในการจัดการอบรม ประชุม สัมมนา เป็นต้น

### 3.2 สรุปผลรายงานการประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์

(1) ประสานกับรัฐวิสาหกิจขอให้จัดส่งรายงานการประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์มายังกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

(2) รับรายงานการประชุม กกส. จากรัฐวิสาหกิจต่าง ๆ

(3) สรุปรายงานการประชุม เสนอผู้บังคับบัญชา

(4) สรุปข้อมูลที่ได้จากรายงานการประชุม เพื่อใช้เป็นข้อมูลทางสถิติ ประเมินผลความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหาร และฝ่ายพนักงานในรัฐวิสาหกิจ

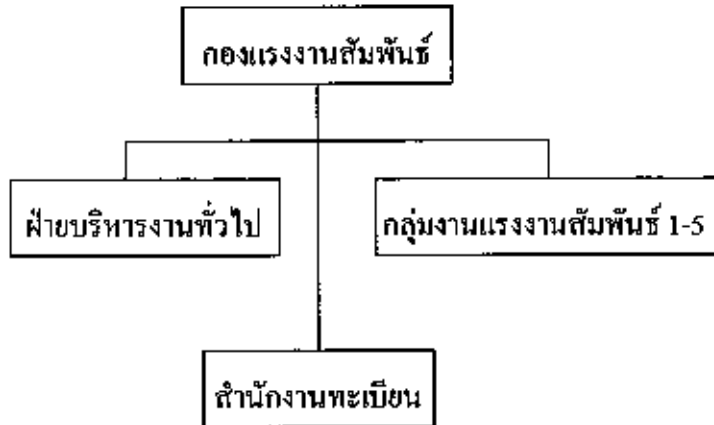
นอกจากนี้ยังปฏิบัติหน้าที่

(1) ดำเนินการให้รัฐวิสาหกิจที่ยังไม่ได้จัดตั้งคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ให้มีการจัดตั้งตามกฎหมาย

(2) ติดตามให้รัฐวิสาหกิจซึ่งมีคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ให้มีการประชุมตามที่กฎหมายกำหนด

### 3. โครงสร้างการปฏิบัติงานหน่วยงานแรงงานสัมพันธ์ในปัจจุบัน

#### 3.1 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของกองแรงงานสัมพันธ์ตามแผน 3 ปี



ในปัจจุบันกองแรงงานสัมพันธ์ แบ่งงานภายในออกเป็น 2 ฝ่าย 5 กลุ่มงาน คือ

##### 3.1.1 ฝ่ายบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่ดังนี้

- การเป็นหน่วยสนับสนุน(AUXILARY)ทั้งงานทั่วไปของกอง โดยรับผิดชอบงานสารบรรณ งานแผนงานและงบประมาณ งานการเงิน งานพัสดุและครุภัณฑ์ งานด้านงานบุคคล และงานอำนวยความสะดวก การประชุมทุกลักษณะที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบของกองฯ

- เป็นศูนย์เผยแพร่และประชาสัมพันธ์โดยประชาสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่น ๆ รวมทั้งการอาศัยสื่อมวลชน(MASS MEDIA)ทุกประเภทเพื่อเชื่อมโยง และเสริมสร้างความเข้าใจระหว่างกอง

##### 3.1.2 กลุ่มงานแรงงานสัมพันธ์ 1-5 มีหน้าที่ดังนี้

- ใกล้เคียงระงับข้อพิพาทแรงงาน และปัญหาการนัดหยุดงาน-ปิดงาน
- แก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ตลอดจนองค์การของทั้งสองฝ่าย
- ให้คำปรึกษาแนะนำแก่นายจ้างลูกจ้างเกี่ยวกับขั้นตอนของกฎหมายและการร่วมเจรจาต่อรอง
- ตรวจสอบจำนวนสมาชิกสหภาพฯตามคำขอของนายจ้าง เพื่อรับรองสิทธิในการแจ้งข้อเรียกร้องขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง
- ดำเนินการจัดการเลือกตั้งตัวแทนลูกจ้างในการร่วมเจรจาต่อรอง
- สรุปรูปเหตุการณ์ข้อเท็จจริงกรณีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ในกิจการสาธารณูปโภคส่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัย
- ติดตามผลการปฏิบัติตามข้อตกลง หรือคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานและแก้ไขข้อขัดแย้งเกี่ยวกับการตีความข้อตกลง หรือคำชี้ขาด

- รับเรื่องราวร้องทุกข์ และแก้ไขปัญหาคัดแย้ง กรณีนายจ้างไม่ปฏิบัติตาม

ข้อตกลงฯ

- แก้ไขปัญหาคัดแย้งกรณีลูกจ้างผลงาน โดยไม่ชอบด้วยกฎหมายและกรณี

อื่นที่เกี่ยวข้อง

- ให้คำปรึกษาแนะนำแก่นายจ้างและลูกจ้างเกี่ยวกับแนวทางส่งเสริมความ

ร่วมมือรูปแบบทวิภาคีในสถานประกอบการ

- ศึกษา วิเคราะห์กระบวนการของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์และแนวปฏิบัติ

ด้านการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ ทั้งในและต่างประเทศ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมแรงงาน

สัมพันธ์ ตลอดจนการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายแรงงานสัมพันธ์และแนวปฏิบัติฯ

- ศึกษา วิเคราะห์ปัญหาข้อขัดแย้ง ข้อพิพาทแรงงาน และพิจารณาแนวทาง

ในการป้องกันและแก้ไข

- ทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการ คณะกรรมการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์

(องค์กร ไตรภาคี) ซึ่งแต่งตั้งโดยคณะรัฐมนตรีฯ มีหน้าที่รับผิดชอบในการเสนอแนะแนวทางการแก้ไข

ปัญหาด้านแรงงานสัมพันธ์

- จัดทำโครงการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการ โครงการ

ตรวจเยี่ยมสถานประกอบการที่มีคณะกรรมการลูกจ้าง ตลอดจนที่มีและไม่มีสภาพแรงงานเพื่อส่งเสริม

แรงงานสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

- จัดทำแนวคำบรรยาย ตลอดจนเอกสารประกอบการบรรยายด้านแรงงาน

สัมพันธ์

- พิจารณาจดทะเบียนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง และการจดทะเบียน

คำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

- จัดทำทะเบียนและเปรียบเทียบสภาพการจ้าง ในสถานประกอบการต่าง ๆ

- ศึกษา วิเคราะห์เปรียบเทียบปัญหาด้านแรงงานสัมพันธ์โดยศึกษาจากกรณี

ศึกษาการอบรม การสัมมนา และจากการประชุมทางวิชาการ

### 3.1.3 สำนักงานทะเบียนกลาง มีหน้าที่ดังนี้

- พิจารณารับจดทะเบียนจัดตั้งองค์การลูกจ้าง และองค์การนายจ้าง

- เป็นศูนย์ทะเบียนองค์การดังกล่าวทั่วราชอาณาจักร รวมทั้งการพิจารณา

ยกเลิกองค์การดังกล่าว

- พิจารณารับจดทะเบียนกรรมการ และข้อบังคับขององค์การนายจ้าง และ

องค์การลูกจ้าง

- เป็นศูนย์กลางทะเบียนกรรมการ และข้อบังคับขององค์การดังกล่าวทั่ว

ราชอาณาจักร

- กำกับดูแลให้องค์การนายจ้าง และองค์การลูกจ้าง ปฏิบัติให้ถูกต้องตาม  
วัตถุประสงค์ ข้อบังคับ และบทบัญญัติของกฎหมาย

- สังเกตการณ์การประชุม และติดตามการเคลื่อนไหวขององค์การนายจ้าง  
และองค์การลูกจ้างตลอดจนติดตามความเคลื่อนไหวของบุคคล/สถาบัน/กลุ่มแรงงาน/องค์การเอกชนทั้ง  
ในและต่างประเทศที่มีบทบาทด้านแรงงาน

- ดำเนินการพิจารณาคำร้องเรียนและแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งของนายจ้าง/  
ลูกจ้างและองค์การของทั้งสองฝ่าย กรณีมีการดำเนินกิจการหรือมีการปฏิบัติไม่ถูกต้องตามข้อ  
บังคับ/วัตถุประสงค์หรือกฎหมาย

- ศึกษาวิเคราะห์สถานการณ์และความเคลื่อนไหวด้านแรงงาน เสนอความเห็นและแนวโน้มนโยบายต่อผู้บังคับบัญชาระดับสูงของกรม กระทรวงฯ

- รวบรวมจัดทำเอกสาร ข่าวสาร ข้อมูลเกี่ยวกับองค์การนายจ้าง ลูกจ้าง ทั้งใน  
และต่างประเทศ

- ดำเนินการจัดการเลือกตั้งผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้างเป็นผู้พิพากษา  
สมทบในศาลแรงงาน จัดการเลือกตั้งผู้แทนในคณะกรรมการไตรภาคีคณะต่างๆ และดำเนินการ  
พิจารณาคัดเลือกผู้แทน ไปร่วมประชุมใหญ่ประจำปีขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

- จัดทำเอกสารเผยแพร่ความรู้ด้านแรงงานสัมพันธ์แก่นายจ้าง และลูกจ้าง  
เพื่อการส่งเสริมระบบแรงงานสัมพันธ์

- ดำเนินการประสานงานและอำนวยความสะดวกงานวันแรงงานแห่งชาติ  
- รับและพิจารณาปัญหาการร้องเรียนของนายจ้างและลูกจ้าง เกี่ยวกับการ  
การดำเนินการจัดงานวันแรงงานแห่งชาติ

- วิเคราะห์สถานการณ์แรงงานสัมพันธ์รอบ 6 เดือน และรอบปีงบประมาณ  
- ดำเนินการจดทะเบียนและต่อทะเบียนที่ปรึกษาด้านแรงงานสัมพันธ์  
- เป็นวิทยากรบรรยายด้านองค์การแรงงาน สถานการณ์และความเคลื่อนไหว  
ทางด้านแรงงาน

- รวบรวมจัดระบบข้อมูลตลอดจนให้บริการข้อมูลข่าวสารด้านแรงงาน  
สัมพันธ์แก่นายจ้าง ลูกจ้างและบุคคลทั่วไป

- ให้การรับรอง/บรรยายสรุปกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ และนำผู้รับทุนดูงาน  
จากต่างประเทศเข้าเยี่ยมชมสถานประกอบการ ตลอดจนองค์การนายจ้าง และลูกจ้าง

- ผลิตและเผยแพร่เอกสารด้านแรงงานสัมพันธ์/ประสานงานแลกเปลี่ยน  
ข้อมูลระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐและเอกชน

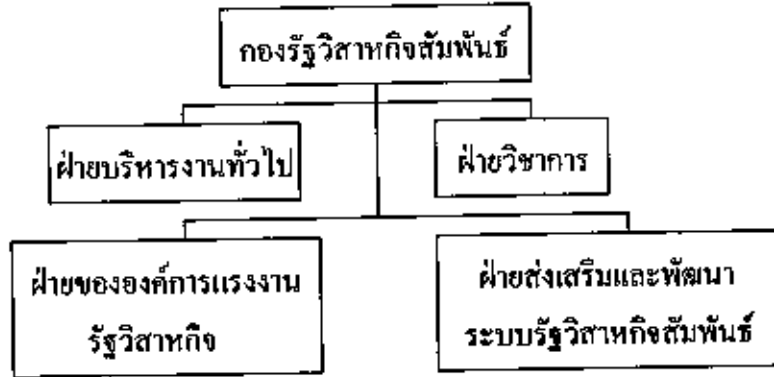
- รวบรวมจัดระบบข้อมูลตลอดจนให้บริการข้อมูลข่าวสารด้านแรงงาน  
สัมพันธ์แก่นายจ้างลูกจ้างและบุคคลทั่วไป

แบ่งงานภายในออกเป็น 2 งาน ดังนี้

(1)งานทะเบียน

(2) งานวิเคราะห์สถานการณ์และความเคลื่อนไหวด้านแรงงาน

### 3.2 การจัดโครงสร้างภายในของรัฐบาลกิจสัมพันธ์



ในปัจจุบันกองรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ แบ่งงานภายในออกเป็น 4 ฝ่าย คือ

#### 3.2.1 ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

#### 3.2.2 ฝ่ายวิชาการ ประกอบด้วย

1. งานวิเคราะห์รัฐวิสาหกิจด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ

2. งานวิเคราะห์รัฐวิสาหกิจเชิงพาณิชย์

#### 3.2.3 ฝ่ายขององค์การแรงงานรัฐวิสาหกิจ ประกอบด้วย

1. งานทะเบียน

2. งานตรวจการ

#### 3.2.4 ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาระบบรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

หน่วยงานจัดตั้งขึ้นเป็นการภายใน

1. สำนักงานคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (ตั้งตาม พ.ร.บ. พนักงานรัฐ

วิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534)

## 4. สรุปปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน

4.1 ปัญหาด้านโครงสร้างและการจัดองค์กร ซึ่งพิจารณาจากลักษณะงานของกองแรงงานสัมพันธ์ และกองรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ดังนี้

(1) ความซ้ำซ้อนของงาน เช่น งานทะเบียนสหภาพแรงงานขององค์การแรงงานเอกชน และงานทะเบียนสมาคมของพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ซึ่งเป็นงานที่มีลักษณะเดียวกัน คือ เป็นการพิจารณาबंधจดทะเบียน การติดตามความเคลื่อนไหว วิเคราะห์บทบาทและความเคลื่อนไหวของฝ่าย

พนักงานและลูกจ้างการกำกับดูแลให้คำแนะนำ และออกสังเกตการณ์ประชุมใหญ่สามัญประจำปี การประชุมใหญ่วิสามัญประจำปี การออกตรวจเยี่ยมองค์การภาคเอกชนและรัฐวิสาหกิจ เป็นต้น และอีกงานหนึ่งที่จะมีลักษณะเดียวกันในอนาคต คือ งานใกล้ชิดข้อพิพาทแรงงาน เมื่อสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจเปลี่ยนสภาพจาก "สมาคม" เป็น "สหภาพแรงงาน" ลักษณะงานที่มีความซ้ำซ้อน และแยกดำเนินการในหลายหน่วยงานดังกล่าว ทำให้การจัดสรรงบประมาณต้องสิ้นเปลืองและใช้บุคลากรอย่างไม่สมประโยชน์อย่างยิ่ง

ที่สำคัญที่สุดคือทำให้บริการแก่นายจ้าง ลูกจ้าง องค์กรนายจ้าง องค์กรลูกจ้าง และบุคคลที่เกี่ยวข้องกับหลักปฏิบัติและกิจกรรมที่บันเรื่องเดียวกันเมื่อต้องแยกปฏิบัติตามสายการบังคับบัญชา จึงทำให้การเข้าไปดำเนินการ การอนุมัติ การสั่งการล่าช้าหลายขั้นตอน

(2) ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน โดยเฉพาะงานด้านการใกล้ชิดข้อพิพาทแรงงาน และการวิเคราะห์ติดตามความเคลื่อนไหวด้านแรงงาน เพื่อประเมินสถานการณ์ด้านความเคลื่อนไหว เหล่านี้มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้บุคลากรที่มีศักยภาพสูง เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและมีประสบการณ์ด้านแรงงานสัมพันธ์อย่างลึกซึ้ง มีความชำนาญรู้กฎหมายและเทคนิคในการเจรจาต่อรอง และรู้ถึงภาวะเศรษฐกิจ การเมืองและสังคม ตลอดจนการสร้างความสัมพันธ์ในหมู่ลูกจ้างและนายจ้าง เพื่อประโยชน์ต่อการติดตามและประเมินสถานการณ์

ในอนาคต การเปลี่ยนแปลง พ.ร.บ.รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 ซึ่งจะมีผลให้พนักงานรัฐวิสาหกิจมีสิทธิในการเจรจาต่อรอง อีกทั้งองค์กรพนักงานรัฐวิสาหกิจแปรสภาพจากสมาคมเป็นสหภาพแรงงาน ซึ่งจะทำให้อำนาจในการต่อรองขององค์กรลูกจ้างสูงขึ้น การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรด้านนี้จะเป็นไปด้วยความยากลำบากยิ่งขึ้น

(3) ปัญหาด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เนื่องจากรัฐวิสาหกิจเป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นโดยกฎหมายหรือมติคณะรัฐมนตรี การดำเนินการจัดให้มีหรือปรับปรุงสิทธิประโยชน์หรือสวัสดิการต่าง ๆ ทั้งในส่วนที่เป็นมาตรฐานขั้นต่ำ หรือนอกเหนือจากนั้นรัฐวิสาหกิจจึงมักต้องดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย หรือข้อบังคับของรัฐวิสาหกิจนั้นที่กำหนดไว้ ซึ่งทำให้ล่าช้าในการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือการดำเนินการปรับปรุงสิทธิประโยชน์ให้สูงขึ้นตามขั้นตอน

ปัญหาอีกประการหนึ่งที่มีเกิดขึ้นในทางปฏิบัติ คือ มติคณะรัฐมนตรีที่ออกมาขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ในเรื่องเดียวกัน ซึ่งกระทรวงการคลังเป็นผู้เสนอ

#### (4) ปัญหาด้านงบประมาณ

ปัจจุบันการจัดสรรงบประมาณประจำปี ของกองแรงงานสัมพันธ์ และกองรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ได้จัดสรรอยู่ในงานเดียวกันคือ งานแรงงานสัมพันธ์ แต่การบริหารงบประมาณของแต่ละกองได้แยกดำเนินการ หากพิจารณาจากวงเงินงบประมาณที่ได้รับในปี 2538 และปี 2539 (ไม่รวมหมวดเงินเดือนและค่าจ้างประจำ) งานแรงงานสัมพันธ์ ได้รับเพียง 4.7 ล้านบาท และ 4.2 ล้านบาท ตามลำดับ เมื่อเทียบกับภารกิจและขอบเขตงาน ซึ่งต้องรับผิดชอบสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป

จำนวน 291,931 แห่ง มีลูกจ้างจำนวน 6,779,717 คน นับว่าเป็นการจัดสรรงบประมาณที่น้อยมาก และปัญหาที่ประสบอยู่ขณะนี้ก็คือ ปัญหาด้านเครื่องมือเครื่องใช้ในการสื่อสารและยานพาหนะที่มีจำนวนจำกัด ซึ่งโดยข้อเท็จจริงงานของทั้งสองกองเป็นงานภาคสนามเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งต้องออกไปปฏิบัติงานนอกสถานที่ และติดต่อสื่อสารและประสานงาน ได้แก่ งานตรวจสอบสภาพแรงงานและสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ งานติดตามความเคลื่อนไหว งานแก้ไขปัญหาข้อพิพาทแรงงาน การนัดหยุดงาน การปิดงาน งานตรวจความปลอดภัยในการทำงาน งานส่งเสริมกิจการสัมพันธ์ ซึ่งล้วนแต่เป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญต่อกระบวนการแรงงานสัมพันธ์ทั้งสิ้น

---

### บทที่ 3

การยกฐานะ "กองแรงงานสัมพันธ์" และ "กองรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์" เป็น  
"สำนักแรงงานสัมพันธ์"

#### เหตุผลและความจำเป็นในการขอยกฐานะ

##### 1. แนวคิด

\* "ระบบราชการเคยเป็นสถาบันหลักที่มีประสิทธิภาพ สามารถดึงปัญญาชนชั้นแนวหน้าของประเทศเข้าสู่ระบบได้ และทำให้การพัฒนาประเทศเป็นไปอย่างต่อเนื่องนั้น ในปัจจุบันมีปัญหาดังนั้น วิกฤติ ระบบราชการ ไม่สามารถรับและเก็บรักษาคนดีมีความรู้ความสามารถเข้าไว้ในระบบได้จนอาจจะส่งผลถึงความสามารถในการให้บริการต่อประชาชนและภาคธุรกิจอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม นอกจากนั้นระบบราชการ ไม่สามารถปรับเปลี่ยนโครงสร้างและกฎเกณฑ์ได้รวดเร็วทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงของการพัฒนา โดยส่วนรวม กฎระเบียบที่ยุ่ยากลำบากของระบบราชการ โดยรวมทำให้รัฐขาดพลังในการสร้างสรรค์ และการกำกับดูแลการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ให้เป็นไปในทิศทางที่พึงประสงค์แต่ละหน่วยราชการมักจะคิดและทำแบบแยกส่วน มีการดำเนินงานในเชิงกำหนดความต้องการของประชาชนมากกว่าการจะรับฟังและสนองตอบความต้องการของประชาชน และมีรวมศูนย์อำนาจไว้ที่ส่วนกลาง ในขณะที่ปัญหาของประเทศในปัจจุบันมีความสลับซับซ้อนขึ้น และความต้องการของประชาชนและพื้นที่ต่าง ๆ มีความหลากหลายมากขึ้น จึงจำเป็นต้องที่ระบบราชการต้องปรับ ไปสู่แนวทางการแก้ไขในเชิงบูรณาการ รับฟังความต้องการของประชาชน และกระจายอำนาจไปสู่ท้องถิ่นและประชาชนมากขึ้น หากระบบราชการยังไม่มีการปรับปรุงผลที่ตามมาคือการแก้ปัญหาที่ไม่ตรงจุด การขาดการประสานงานระหว่างหน่วยงานซึ่งเป็นการใช้ภาษีอากรอย่างไม่มีประสิทธิภาพและระบบราชการ ไม่สามารถสนองตอบความต้องการของประชาชน"

(\* คัดลอกจากเอกสารวิสัยทัศน์ในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมไทย ในปี 2563 (ค.ศ .2020)ซึ่งเป็นเอกสารประกอบการสัมมนาเฉลิมพระเกียรติเรื่อง "วิสัยทัศน์ประเทศไทย" จัดขึ้นในวันที่ 15 พฤษภาคม 2539 ณ ศูนย์การประชุมแห่งชาติสิริกิติ์)

ในการที่จะปรับปรุงให้การดำเนินงานด้านแรงงานสัมพันธ์ทั้งในภาคเอกชนและภาครัฐวิสาหกิจของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จำเป็นต้องมีการปรับปรุงแก้ไขในหลาย ๆ ด้าน เช่น การจัดองค์กร (Organization)เพื่อมิให้ซ้ำซ้อน ด้านระเบียบกฎหมาย ด้านระบบการปฏิบัติราชการเพื่อประชาชนและด้านเครื่องมือเครื่องใช้ เป็นต้น

การเสนอขอปรับปรุง โครงสร้าง (Structure) ของกองแรงงานสัมพันธ์และกองรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ซึ่งเป็นองค์กรที่รับผิดชอบในการกิจด้านแรงงานสัมพันธ์ ทั้งในภาคเอกชนและภาครัฐวิสาหกิจของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมในครั้งนี้อยู่บน



พื้นฐานของการวิเคราะห์จากข้อเท็จจริงทั้งในด้านขอบเขต ลักษณะงาน ความสำคัญ และปริมาณงานในภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบของกองแรงงานสัมพันธ์และกองรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน แผนนโยบายของรัฐ แผนนโยบายของกระทรวง และการเปลี่ยนแปลงกฎหมายรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 ซึ่งจะทำให้พนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์มีสิทธิในการเจรจาต่อรอง และองค์กรของพนักงานรัฐวิสาหกิจแปรสภาพจากสมาคมเป็นสหภาพแรงงานเช่นเดียวกับภาคเอกชน อันจะทำให้กระบวนการแรงงานสัมพันธ์ในอนาคตมีความกลมกลืนและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันมากขึ้น ความเคลื่อนไหวในลักษณะกลุ่มผลักดันและกลุ่มผลประโยชน์จะมีพลังมากยิ่งขึ้น ซึ่งได้ข้อสรุปที่แน่ชัดว่าจำเป็นต้องขอปรับปรุงโครงสร้างและองค์กรของ 2 หน่วยงาน ได้แก่ กองแรงงานสัมพันธ์และกองรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้นดังนี้

1. ขอบภูมิต่าง 2 หน่วยงาน คือ "กองแรงงานสัมพันธ์" และ "กองรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์" เป็นสำนักแรงงานสัมพันธ์ และขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการกอง(ระดับ 8) เป็นผู้อำนวยการสำนัก (ระดับ 9)

2. ขอปรับปรุงการจัดแบ่งงานภายในของกองแรงงานสัมพันธ์และกองรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์จากเดิม 6 ฝ่าย 1 งาน เป็น 1 ฝ่าย 3 ส่วน 1 สำนัก

## 2. เหตุผลและความจำเป็นในการขอปรับปรุง

2.1 พิจารณาจากความสำคัญของงานในความรับผิดชอบพิจารณาจากสภาพปัญหาแรงงานที่ประเทศไทยจะต้องเผชิญ ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 - 2544) เนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์เศรษฐกิจและการค้าของโลก ซึ่งคาดว่า จะมีการเปลี่ยนแปลงปัญหาแรงงานเพิ่มขึ้นอย่างมาก โดยเฉพาะปัญหาด้านแรงงานสัมพันธ์ที่เพิ่มขึ้นตามการขยายตัวของภาคอุตสาหกรรมและการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาใช้ ซึ่งจะมีผลกระทบต่อปัญหาด้านแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจด้วย ปัญหาที่จะเกิดขึ้นคือ ความขัดแย้งเกี่ยวกับสภาพการจ้าง การทำงาน และการเลิกจ้างหรือการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ จึงเป็นภาระกิจสำคัญของสำนักแรงงานสัมพันธ์ ที่จะต้องตอบสนองในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้

ความสำคัญของงานด้านแรงงานสัมพันธ์กล่าวได้ว่า มีความสำคัญทั้งในระดับประเทศ ระดับภูมิภาคอาเซียนและระดับโลกเป็นอย่างมาก และอาจส่งผลกระทบต่อประชาชน ระบบเศรษฐกิจ และการลงทุนของประเทศทั้งภายในประเทศและจากต่างประเทศ

1) งานด้านแรงงานสัมพันธ์และรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์มีความสำคัญในฐานะที่เป็นภาระกิจอันจำเป็นของรัฐ

หลักการแรงงานสัมพันธ์ คือ การเสริมสร้างให้เกิดความสงบสุขในวงการอุตสาหกรรม (Industrial Peace) ฉะนั้นในระบบแรงงานสัมพันธ์ของรัฐจึงได้วางกฎเกณฑ์ว่าด้วยความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง ระหว่างนายจ้างกับองค์กรของลูกจ้างระหว่างองค์กรนายจ้างกับ

ลูกจ้าง และระหว่างรัฐบาลกับองค์กรของนายจ้าง ลูกจ้าง การจัดตั้งองค์กรแรงงานและกระบวนการ  
ระงับข้อพิพาทแรงงาน ซึ่งมีความสำคัญเกี่ยวข้องกับกระบวนการผลิตและการให้บริการแก่ประชาชน  
เหล่านี้มีผลต่อเสถียรภาพทางเศรษฐกิจสังคมและความมั่นคงของประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งหน่วยงาน  
รัฐวิสาหกิจเป็นกิจการของรัฐที่จัดตั้งขึ้นเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชนและมีหลาย  
รัฐวิสาหกิจดำเนินการสาธารณูปโภคและสาธารณูปการแก่ประชาชน ซึ่งนโยบายของรัฐได้เน้นให้มี  
การปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานรัฐวิสาหกิจ ให้มีสิทธิ หน้าที่ และความรับผิดชอบในขอบ  
เขตที่เหมาะสม

ความสำคัญของภารกิจด้านแรงงานสัมพันธ์ ปราบกฏอยู่ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ดังนี้

### รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2517

๑๓๑

#### หมวด 3 สิทธิและเสรีภาพของชนชาวไทย

๑๓๑

มาตรา 44 บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการรวมกันเป็นสมาคม สหภาพ สหพันธ์ สหกรณ์ หรือ  
หมู่คณะอื่น

การจำกัดเสรีภาพเช่นว่านี้ จะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่ง  
กฎหมาย เฉพาะเพื่อคุ้มครองประ โยชน์ส่วนรวมของประชาชนหรือเพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยหรือ  
ศีลธรรมอันดีของประชาชน หรือเพื่อป้องกันมิให้มีการผูกขาดตัดตอนในทางเศรษฐกิจ

๑๓๑

### รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2521

๑๓๑

#### หมวด 5 แนวนโยบายแห่งรัฐ

๑๓๑

มาตรา 72 รัฐพึงส่งเสริมให้ประชากรวัยทำงานมีงานทำตามควรแก่ศักยภาพ และพึง  
คุ้มครองและจัดระบบแรงงานสัมพันธ์ รวมทั้งค่าแรงตอบแทนให้เป็นไปโดยเป็นธรรม

๑๓๑

### รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2534

๑๓๑

#### หมวด 5 แนวนโยบายแห่งรัฐ

๑๓๑

มาตรา 82 รัฐพึงส่งเสริมให้ประชากรวัยทำงานมีงานทำ และพึงคุ้มครองแรงงาน โดยเฉพาะแรงงานเด็กและแรงงานหญิงกับจัดระบบแรงงานสัมพันธ์รวมทั้งค่าตอบแทนแรงงานให้เป็นธรรม

### รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540

๑๗๑

#### หมวด 3 สิทธิและเสรีภาพของชนชาวไทย

๑๗๑

มาตรา 44 บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการรวมกันเป็นสมาคม สหภาพ สหพันธ์ สหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร องค์การเอกชน หรือหมู่คณะอื่น

การจำกัดเสรีภาพตามวรรคหนึ่งจะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายเฉพาะเพื่อคุ้มครองประโยชน์ส่วนรวมของประชาชน เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน หรือเพื่อป้องกันมิให้มีการผูกขาดคัดตอนในทางเศรษฐกิจ

๑๗๑

นอกจากนี้ ภารกิจด้านแรงงานสัมพันธ์ยังเป็นหนึ่งในนโยบายที่สำคัญ ๆ ซึ่งปรากฏอยู่ในแผนนโยบายของรัฐมาโดยตลอด (ดูรายละเอียดในภาคผนวก)

2) งานด้านแรงงานสัมพันธ์และรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ มีความสำคัญในฐานะเป็นงานที่มีความเกี่ยวข้องกับอนุสัญญาและข้อเสนอแนะระหว่างประเทศ ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ(International Labour Organization หรือ ILO)

โดยที่ประเทศไทยได้เข้าเป็นสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ในปี พ.ศ. 2462 ในสมัยสันนิบาตชาติ ซึ่งปัจจุบันประเทศไทยได้รับอนุสัญญา (Convention) 11 ฉบับ และข้อเสนอแนะ (Recommendation) 10 ฉบับ โดยมีวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความเป็นธรรมในการใช้แรงงาน การเพิ่มผลผลิตและยกมาตรฐานความเป็นอยู่ของลูกจ้าง

ในระยะแรกที่มีการตรากฎหมายพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ขึ้นบังคับใช้ซึ่งมีผลให้ยุบเลิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ โดยให้มีการจัดตั้งสมาคมขึ้นแทนนั้น ICFTU(International Confederation of Free Trade Union) ซึ่งเป็นองค์กรด้านแรงงานต่างประเทศที่มีสหภาพแรงงานในประเทศต่าง ๆ เป็นสมาชิก ได้ส่งตัวแทนเข้าพบและยื่นหนังสือถึงรัฐบาล โดยกล่าวหาว่ารัฐบาลไทยจำกัดเสรีภาพ และสิทธิขั้นพื้นฐานของผู้ใช้แรงงานพร้อมทั้งเสนอเป็นข้อร้องเรียนต่อองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)

คณะกรรมการว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (CFA) ได้พิจารณาข้อร้องเรียนของ ICFTU ต่อกรณี พ.ร.บ. พนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 และประกาศ ราช. ฉบับที่ 54 ว่าเป็นการฝ่าฝืนสิทธิและเสรีภาพในการสมาคมของสหภาพแรงงาน ซึ่งต่อมาในการประชุมของ CFA สมัยที่ 284 เมื่อเดือนพฤศจิกายน 2535 ได้เรียกร้องให้รัฐบาลไทยให้ความสนใจกับปัญหาดังกล่าวและขอให้แจ้งความคืบหน้าในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยเร็ว

สหพันธ์แรงงานแห่งสหรัฐและสภาองค์การอุตสาหกรรม (AFL-CIO) ได้กล่าวหา รัฐบาลไทย โดยผ่านทางรัฐบาลสหรัฐ เพื่อขอให้ตัดสิทธิ GSP ด้วยเหตุผลที่ว่าริครอน สิทธิขั้นพื้นฐาน ด้านแรงงานของผู้ใช้แรงงานในรัฐวิสาหกิจ และโจมตีกรณีการหายสาบสูญของ นายทอง โพธิ์อาน

การผลักดันขององค์การต่างประเทศดังกล่าวข้างต้น เป็นการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการโจมตีในเวทีองค์การแรงงานระหว่างประเทศและการขู่ที่จะตัดสิทธิพิเศษทางการค้าของ ไทยโดยรัฐบาลสหรัฐอเมริกา ซึ่งหากประเทศไทยไม่สามารถให้คำตอบ หรือดำเนินการในแนวทางอื่น เป็นที่น่าพอใจ ย่อมจะส่งผลกระทบต่อประเทศไทย จะต้องให้คำชี้แจงมาโดยตลอด และไม่สามารถเพิกเฉยได้ เนื่องจากจะมีผลกระทบต่อเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศและการเข้าร่วมในประชาคมโลกต่อไป

นอกจากนี้ยังมีความสำคัญต่อภาวะการลงทุนในภาคอุตสาหกรรม ทั้งในระดับภูมิภาค อาเซียนและระดับโลก ดังได้กล่าวแล้วว่าแรงงานมีความสำคัญต่อระบบการผลิตและเป็นปัจจัยที่จะ ช่วยให้เกิดบรรยากาศในการลงทุน ซึ่งนานาประเทศมุ่งมองอยู่ในปัจจุบัน หากสภาพการณ์แรงงาน สัมพันธ์ในอุตสาหกรรมราบรื่นก็จะเป็นสิ่งดึงดูดผู้ลงทุนจากนานาประเทศให้เข้ามาลงทุนในประเทศไทย และสามารถที่จะเป็นศูนย์กลางภาคอุตสาหกรรมและบริการในภูมิภาคอาเซียนได้

## 2.2 พิจารณาจากขอบเขตของงานที่รับผิดชอบ

ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบของกองแรงงานสัมพันธ์และกองรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ มี ขอบเขตงานที่กว้างขวางและเพิ่มมากขึ้นทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ ดังนี้

2.2.1) งานด้านแรงงานสัมพันธ์และรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ มีขอบเขตและความหลากหลายของงานสูงมาก

หากพิจารณาตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการ กรมสวัสดิการและคุ้มครอง แรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2537 มีขอบเขตอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

(1) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง  
(2) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์และกฎหมายอื่น  
ที่เกี่ยวข้อง

(3) กำหนดแนวทาง มาตรการและวิธีปฏิบัติด้านแรงงานสัมพันธ์ ส่งเสริมแรง งานสัมพันธ์ระบบทวิภาคีในสถานประกอบการ รวมทั้งเป็นศูนย์ประสานงานด้านแรงงานสัมพันธ์

(4) ปฏิบัติร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

เมื่อพิจารณาถึงเนื้อหาของอบขตของงานที่ต้องรับผิดชอบ ซึ่งมีความหลากหลายและสูงกว่ากองทั่วมุ่งไป ทั้งในด้านคุณภาพและปริมาณ โดยแยกเป็นประเด็นได้ดังนี้

1) กองแรงงานสัมพันธ์มีกฎหมายหลักในความรับผิดชอบหลายฉบับ ดังนี้

(1.1) พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

หมวด 1 ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

หมวด 2 วิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน

หมวด 3 การปิดงานและการนัดหยุดงาน

หมวด 4 คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

หมวด 5 คณะกรรมการลูกจ้าง

หมวด 6 สมาคมนายจ้าง

หมวด 7 สหภาพแรงงาน

หมวด 8 สหพันธ์นายจ้างและสหพันธ์แรงงาน

หมวด 9 การกระทำอันไม่เป็นธรรม

หมวด 10 บทกำหนดโทษ

บทเฉพาะกาล

- กระทรวง ฉบับที่ 1 (พ.ศ.2518)ออกตามความใน พระราชบัญญัติแรงงาน

สัมพันธ์ พ.ศ.2518

- กฎกระทรวง ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2519)ออกตามความใน พระราชบัญญัติแรงงาน

สัมพันธ์ พ.ศ.2518

(1.2) พระราชกฤษฎีกากำหนดกิจการที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

ไม่ใช้บังคับ พ.ศ.2523

(1.3) พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2534

(1.4) คำสั่งของคณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน ฉบับที่ 46

(1.5) ประกาศคณะรักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติ ฉบับที่ 54

เรื่อง แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

- ประกาศกรมแรงงาน เรื่อง การกำหนดคุณสมบัติของที่ปรึกษาและวิธีการขึ้น

ค่าของคหะเบียน

- คำสั่งกระทรวงมหาดไทย ที่ 759/2519 เรื่อง แต่งตั้งนายทะเบียนตามพระราช

บัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

- คำสั่งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ที่ 145/2537 เรื่อง แต่งตั้ง

พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518

- คำสั่งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่ 151/2538 เรื่อง การมอบหมาย

อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

- คำสั่งนายทะเบียนสำนักงานทะเบียนกลาง ที่ 1/2537 เรื่อง มอบหมายอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

- ประกาศกรมแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการในการเลือกตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง

2) กองรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์มีกฎหมายหลักในความรับผิดชอบของหลายฉบับดังนี้

(2.1) พระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534

(2.2) พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2534

(2.3) ระเบียบคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่องมาตรฐานของสิทธิ

ประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2534

(2.4) ประกาศคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง

- กำหนดอัตราเงินเดือนค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับพนักงานรัฐวิสาหกิจ
- หลักเกณฑ์การจ่ายเงินทดแทน
- หลักเกณฑ์การพิจารณาวินิจฉัยและดำเนินการเกี่ยวกับการจ่าย

เงินทดแทน

- กำหนดชนิดของโรคซึ่งเกิดขึ้นเนื่องเกี่ยวกับการทำงาน
- หลักเกณฑ์การจ่ายค่ารักษาพยาบาลกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย
- ค่าทำศพกรณีตายอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ค่าช่วยเหลือบุตรและค่า

ช่วยเหลือการศึกษาของบุตร

- หลักเกณฑ์การจ่ายค่ารักษาพยาบาลและเงินทดแทนการ ขาดรายได้กรณี

ทุพพลภาพ อันมิใช่เนื่องจากการทำงาน

- ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับเครื่องจักร
- ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับภาวะแวดล้อม
- ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับภาวะแวดล้อม (สารเคมี)
- ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับไฟฟ้า
- ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับภาวะแวดล้อม (ประกาน้ำ)
- ความปลอดภัยในการทำงานก่อสร้างว่าด้วยลิฟท์ขนส่งวัสดุชั่วคราว
- ความปลอดภัยในการทำงานก่อสร้างว่าด้วยนั่งร้าน
- ความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน
- ความปลอดภัยในการทำงานก่อสร้างว่าด้วยเขตก่อสร้าง
- ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับปั้นจั่น
- ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับการดอกเสาเข็ม
- ความปลอดภัยในการทำงานในสถานที่อับอากาศ

(2.5) ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง กำหนดกิจการที่ประกาศของ คณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 ไม่ใช่บังคับ

(2.6) พระราชกฤษฎีกากำหนดลูกจ้างตามมาตรา 4(6) แห่ง พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 พ.ศ. 2534

(2.7) หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี เรื่อง ร่างระเบียบคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานของ สิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. .... และการจ่ายค่าชดเชยผู้เกษียณอายุ โดยไม่ต้องฟ้องศาล

(2.8) คำสั่งกระทรวงมหาดไทย ที่ 693/2534 เรื่อง แต่งตั้งนายทะเบียนและพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติ พนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534

#### 2.2.2) รับผิดชอบในการดำเนินงานหลายบทบาท

ปัจจุบันกองแรงงานสัมพันธ์และกองรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์มีความรับผิดชอบในการดำเนินงานหลายบทบาท ดังนี้

(1) ในฐานะรับมอบอำนาจจากนายทะเบียนสำนักงานทะเบียนกลาง ให้ปฏิบัติหน้าที่ตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ตามมาตรา 72 มาตรา 105 และมาตรา 118 มาตรา 119 มาตรา 120 ประกอบกับมาตรา 72 หรือ 105 ดังนี้

(1.1) เข้าไปในสำนักงานของสมาคมนายจ้าง สหพันธ์นายจ้าง สถานองค์การนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน หรือสถานองค์การลูกจ้าง ในเวลาทำการ เพื่อตรวจสอบกิจการ

(1.2) สั่งให้กรรมการ พนักงาน หรือลูกจ้างของสมาคมนายจ้าง ส่งหรือแสดงเอกสาร หรือบัญชี เพื่อประกอบการพิจารณากรณีที่มีปัญหาเกิดขึ้น

(1.3) สอบถามบุคคลใน (2) หรือเรียกบุคคลดังกล่าวมาเพื่อสอบถาม หรือให้ชี้แจงข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการดำเนินกิจการ

(2) ในฐานะเลขานุการคณะกรรมการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งเป็นองค์การไตรภาคีเพื่อการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ ที่ได้รับการแต่งตั้งตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 3 ตุลาคม 2538 มีหน้าที่ดังนี้

(2.1) ศึกษาวิเคราะห์ปัญหาและกลไกด้านแรงงานสัมพันธ์และปัญหาที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดมาตรการหรือแนวทางในการ ป้องกันและแก้ไขปัญหาแรงงานสัมพันธ์ รวมทั้งเสริมสร้างแรงงานสัมพันธ์ระบบทวิภาคีให้มี ความเข้มแข็งยิ่งขึ้น

(2.2) ประสานงานกับองค์กรที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับมาตรการหรือแนวทางในการแก้ไขปัญหาให้เหมาะสมกับสภาพการณ์

(2.3) ติดตาม ประเมินผล การดำเนินงานด้านแรงงานสัมพันธ์ เพื่อให้เกิดผลสอดคล้องกับมาตรการที่กำหนด

(2.4) เสนอรายงานผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการให้คณะรัฐมนตรีทราบเป็นระยะ ๆ

(2.5) ให้คณะกรรมการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ มีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการหรือคณะทำงานเพื่อดำเนินการใด ๆ และเสนอความเห็นในเรื่องที่คณะกรรมการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ มอบหมายเป็นการประจำหรือเฉพาะกิจตามความจำเป็น

(3) ในฐานะการปฏิบัติตามกฎหมาย ตามเจตนารมณ์แห่ง พ.ร.บ. พนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534

มาตรา 14 กำหนดให้มีคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ขึ้นในรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งเพื่อทำหน้าที่

(3.1) ปรีกษาหรือเพื่อเสนอให้คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์จัดให้มีหรือปรับปรุงระเบียบ ข้อบังคับ ในการทำงานอันเป็นประโยชน์ต่อฝ่ายบริหารและพนักงาน

(3.2) พิจารณาคำร้องทุกข์ของพนักงานหรือของสมาคมเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ตามหลักที่กำหนดในข้อบังคับของรัฐวิสาหกิจนั้น

(3.3) พิจารณาข้อเสนอของสมาคมเพื่อปรับปรุงสิทธิประโยชน์ของพนักงาน  
มาตรา 21 สมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจจะมีขึ้น ได้ก็แต่โดยอาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัตินี้ และมีวัตถุประสงค์ เพื่อ

- ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงานกับฝ่ายบริหาร และระหว่างพนักงานด้วยกัน

- พิจารณาช่วยเหลือพนักงานตามคำร้องทุกข์เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์

- พิทักษ์และคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของพนักงาน

(4) ในฐานะงานด้านการสนับสนุน

สนับสนุนในเรื่องข้อมูลเพื่อประกอบการดำเนินการตามกฎหมายโดยเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของพนักงานเกี่ยวกับวันลา และเวลาทำงาน เงินเดือนค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด เงินทดแทนสวัสดิการ ค่าชดเชยและข้อมูลทั่วไปของรัฐวิสาหกิจ นำมาเปรียบเทียบข้อมูลระหว่างรัฐวิสาหกิจ เปรียบเทียบกฎหมายข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ ในประเทศและต่างประเทศ ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์นำไปใช้ประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และนำไปประกอบปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมาย เป็นการป้องกันมิให้เกิดปัญหาด้านแรงงานสัมพันธ์ในวงการแรงงาน

2.2.3) งานที่รับผิดชอบมีความยากและมีความรับผิดชอบสูง

การปฏิบัติงานด้านแรงงานสัมพันธ์ในฐานะพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานเป็นงานซึ่งจะต้องประสานประโยชน์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เพื่อให้ทั้งสองฝ่ายมีความเข้าใจและสามารถทำงานร่วมกันได้โดยสันติสุข ฉะนั้นความรู้ความสามารถและทักษะของพนักงานประนอมฯ จึงเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อความสำเร็จตามกระบวนการและขั้นตอนของกฎหมายซึ่งมีขั้นตอนในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ดังนี้



## (1) การเตรียมการและการวางแผนการแก้ไขข้อพิพาทแรงงาน

(1.1) ศึกษารายละเอียดข้อเท็จจริงและภูมิหลังของสถานประกอบการ กลุ่มลูกจ้าง หรือสหภาพแรงงาน ตลอดจนที่ปรึกษาของแต่ละฝ่าย รวมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง

(1.2) ศึกษารายละเอียด สาเหตุสำคัญ และความต้องการที่แท้จริงของการเรียกร้องของลูกจ้าง ขณะเดียวกันต้องศึกษาความสามารถของนายจ้างที่จะให้ตามข้อเรียกร้อง ตลอดจนทำความเข้าใจกับปัญหาและเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น

(1.3) จัดเตรียมข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับภาวะเศรษฐกิจ สภาพการจ้างในสถานประกอบการอื่นในประเภทและขนาดใกล้เคียงกัน รวมทั้งข้อกฎหมายและแนวปฏิบัติต่าง ๆ เพื่อนำเสนอแก่คู่กรณี

(1.4) กำหนดประเด็นและวิธีการที่เหมาะสมในการเจรจา ให้คู่กรณีสามารถรับรู้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจในการหาข้อยุติ

## (2) การดำเนินการเจรจาไกล่เกลี่ย

(2.1) เปิดโอกาสให้คู่กรณีชี้แจงเหตุผลและความจำเป็นของการเรียกร้อง ทั้งนี้จะต้องพยายามควบคุมบรรยากาศในการเจรจาให้เป็นไปโดยราบรื่น พยายามชี้ให้เห็นข้อแตกต่างและให้พยายามลดหย่อนเข้าหากัน หากเกิดปัญหาติดขัดเนื่องจากข้อมูลที่แต่ละฝ่ายเตรียมมาไม่เพียงพอ หรือคู่กรณีอยู่ในสถานะที่ไม่สามารถเจรจากันต่อไปได้ จะต้องนัดหมายการเจรจาอีกครั้งหนึ่งโดยพิจารณาถึงความเหมาะสม

(2.2) ในกรณีที่เจ้าหน้าที่ผู้ไกล่เกลี่ยไม่อาจหาข้อเสนอนะ หรือหาทางออกให้คู่กรณียอมรับได้อาจนำปัญหาเข้าประชุมหารือกับเจ้าหน้าที่อื่นหรือผู้บังคับบัญชา ซึ่งอาจได้รับข้อเสนอแนะและทางออกใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหานั้นที่ติดขัดได้

(2.3) บันทึกผลการเจรจาไว้ทุกครั้ง หากทั้งสองฝ่ายสามารถตกลงกันได้ให้รวบรวมทำบันทึกข้อตกลงและลงนามร่วมกัน

(2.4) กรณีการเจรจาไกล่เกลี่ยไม่บรรลุผล หากเป็นกิจการตามมาตรา 23 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 จะส่งข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาวินิจฉัยโดยมิชักช้า หากมิใช่กิจการตามมาตรา 23 และมีแนวโน้มว่าคู่กรณีจะใช้สิทธิปิดงานหรือนัดหยุดงานจะต้องชี้แจงถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น และแนะนำถึงขั้นตอนวิธีการในการใช้สิทธิปิดงานหรือนัดหยุดงานให้ถูกต้อง ทั้งนี้จะต้องพยายามเปิดโอกาสให้มีการเจรจากันต่อไป และพิจารณาหาแนวทางแก้ไขปัญหาโดยเร็ว

(2.5) พยายามหาทางพบปะผู้เกี่ยวข้องหลังซึ่งเป็นที่ปรึกษาของทั้งสองฝ่าย เพื่อนำแนวโน้มให้รู้จักใช้หลักความยืดหยุ่นและชี้แจงถึงผลได้ผลเสียที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต

## (3) การวิเคราะห์ประเมินสถานการณ์และกำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญห

(3.1) รวบรวมข้อมูลและปัญหาความขัดแย้งเพื่อวิเคราะห์ถึงสาเหตุและ

ประเด็นสำคัญของความขัดแย้ง ตลอดจนประเมินสถานการณ์ในการเคลื่อนไหว และแนวทางในการ  
เจรจาของกลุ่มผู้ประท้วงว่าเป็นในทิศทางใด

(3.2) ประชุมหารือเพื่อกำหนดวิธีการและมาตรการในการป้องกันและแก้ไข  
ปัญหาที่อาจเกิดขึ้น

(4) การติดตามความเคลื่อนไหว

(4.1) ติดตามผลการประชุมชี้แจงของผู้แทนลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานต่อ  
กลุ่มลูกจ้างหรือสมาชิกสหภาพแรงงาน

(4.2) ติดตามผลการประชุมใหญ่เพื่อขอมติคัดหยุดงานของสหภาพแรงงาน  
ว่าเป็นไปตามขั้นตอนของกฎหมายหรือไม่

(4.3) ติดตามและสังเกตการณ์ความเคลื่อนไหวของกลุ่มลูกจ้างที่นัดหยุดงาน  
และผู้นำหรือที่ปรึกษาเพื่อรับทราบถึงแนวโน้มหรือมาตรการในการดำเนินการเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้น

(5) การประสานงาน

(5.1) หากเห็นว่าสถานการณ์ของข้อพิพาทแรงงานและความขัดแย้งมีแนวโน้มที่จะก่อให้เกิดการชุมนุมของลูกจ้างในสถานที่แห่งใด จะต้องประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้ง  
ในระดับกรม กระทรวง และจังหวัด เช่น ฝ่ายปกครองในระดับจังหวัด เจ้าหน้าที่ตำรวจให้เข้ามามีส่วน  
ร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้น

(5.2) กรณีเห็นว่าสถานการณ์การชุมนุมมีความรุนแรงและยืดเยื้อ ไม่อาจหา  
ข้อยุติได้ และมีแนวโน้มของการเคลื่อนย้ายการชุมนุมไปร้องเรียนขอความช่วยเหลือจากบุคคล หรือ  
สถานที่หนึ่งใดทั้งในระดับจังหวัดหรือในส่วนกลางต้องประสานกับหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบ  
กรณีมีการชุมนุม ณ ศาลากลางจังหวัดให้ประสานกับฝ่ายปกครองของจังหวัด กระทรวงแรงงานฯ  
ประสานงานกับ สป.ก.ร.ส. ทำเนียบรัฐบาลประสานงานกับกองบริการประชาชน เพื่อดูแลความสงบ  
เรียบร้อยและอำนวยความสะดวกแก่ผู้ชุมนุมตามความจำเป็นและเหมาะสม

(5.3) หน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบ โดยตรงไม่ว่าจะเป็นในระดับจังหวัด  
ระดับกรม หรือระดับกระทรวงฯ จะต้องให้ข้อมูลและร่วมดำเนินการแก้ไขปัญหาพร้อมกับหน่วยงานที่  
เกี่ยวข้องจนกว่าเรื่องจะยุติ

(6) การรายงาน

ตลอดระยะเวลาที่ปัญหายังไม่ยุติจะต้องรายงานข้อเท็จจริง ความคืบหน้า  
ความเคลื่อนไหว และการดำเนินการเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหา ตลอดจนวิเคราะห์และเสนอความเห็นใน  
การยุติปัญหาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นจนถึงปลัดกระทรวงแรงงานฯ และรัฐมนตรีว่าการกระทรวง  
แรงงานและสวัสดิการสังคม หากเป็นปัญหาที่มีการชุมนุมยืดเยื้อและอาจก่อให้เกิดความไม่สงบหรือ  
เป็นเหตุการณ์สำคัญให้รายงานต่อเลขาธิการนายกรัฐมนตรีเพื่อทราบด้วย

### (7) การประชาสัมพันธ์

กรณีการประชุมของลูกจ้าง ทำให้เกิดความเดือดร้อนแก่ประชาชนที่สัญจรไปมาในบริเวณที่ชุมนุม จะต้องมีการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนและสื่อมวลชนทราบถึงข้อเท็จจริงและสาเหตุที่เกิดขึ้น ตลอดจนการดำเนินการของเจ้าหน้าที่ในการขจัดปัญหาเป็นระยะ โดยพิจารณาถึงความเหมาะสม

#### 2.3 พิจารณาจากแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของประเทศไทย

การแรงงานสัมพันธ์ในสังคมอุตสาหกรรมมีความสำคัญทั้งในแง่เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง กล่าวคือ

ในแง่เศรษฐกิจ การแรงงานสัมพันธ์ที่ไม่ดีย่อมมีผลกระทบต่อการลงทุน การเพิ่มผลผลิต การตลาด ราคาสินค้า และอัตราค่าครองชีพ

ในแง่สังคม การแรงงานสัมพันธ์ที่สนับสนุนระบบความมั่นคงทางสังคมจะช่วยลดภาระทางสังคม และเพิ่มความมั่นคงให้แก่ส่วนรวม เช่น ช่วยลดปัญหาการว่างงาน คนชรา และปัญหาชนพิการ ฯลฯ

ในแง่การเมือง การแรงงานสัมพันธ์ที่ดีย่อมส่งเสริมเสถียรภาพทางการเมือง ป้องกันปัญหาความไม่สงบเรียบร้อยในบ้านเมือง ตลอดจนความขัดแย้งของบุคคลกลุ่มต่างๆ ในสังคมแรงงาน อันอาจนำไปสู่ปัญหาทางการเมืองได้โดยง่าย

ปัจจุบันประเทศต่าง ๆ ในโลกให้ความสำคัญและความสนใจกับเป้าหมายการพัฒนาเศรษฐกิจ การแข่งขันทางเศรษฐกิจ และหาวิธีการลดเงื่อนไขที่เป็นอุปสรรคต่อการค้าเสรี แต่ขณะเดียวกันก็มีการรวมตัวกันทางเศรษฐกิจของภูมิภาคต่าง ๆ เช่น เขตเศรษฐกิจยุโรป เขตการค้าเสรีอเมริกาเหนือ เขตการค้าเสรีอาเซียน ฯลฯ เพื่อส่งเสริมการค้าเสรีภายในกลุ่มของตนและสร้างอุปสรรคสำหรับประเทศที่อยู่นอกกลุ่ม ดังนั้น แนวนโยบายเศรษฐกิจดังกล่าวได้ก่อให้เกิดการเคลื่อนย้ายฐานการผลิตและปัจจัยการผลิตได้ง่ายและรวดเร็ว เพื่อให้สอดคล้องกับเงื่อนไขด้านปัจจัยแรงงาน เช่น ด้านทุนด้านแรงงาน และระบบแรงงานสัมพันธ์ที่เสริมสร้างความสงบสุขในสังคมอุตสาหกรรม ฯลฯ

มีการคาดการณ์ทางเศรษฐกิจว่าในอีก 20 - 30 ปีข้างหน้า ทวีปเอเชียจะเป็นศูนย์กลางความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของโลก ทั้งนี้ เนื่องจากแต่ละประเทศในอาเซียนล้วนแต่มีศักยภาพในการพัฒนาเศรษฐกิจสูง นอกจากนี้บางประเทศ เช่น จีน เวียดนาม พม่า ฯลฯ ล้วนมีอัตราค่าจ้างแรงงานที่ต่ำกว่าประเทศไทยมาก ดังนั้น ประเทศไทยจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการผลิตและแรงงานสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในการร่วมมือร่วมใจทำการผลิตสินค้าที่มีคุณภาพและตรงกับความต้องการของตลาดระดับกลางมากขึ้น ทั้งนี้ เพื่อรักษาสถานภาพการส่งออกและการแข่งขันในตลาดโลกไว้ให้ได้

ปัจจุบันประเทศไทยมีกำลังแรงงานอยู่ 34.9 ล้านคน จำนวนกำลังแรงงานที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปีประมาณ 5 แสนคน หรือมีอัตราเพิ่มประมาณร้อยละ 1.5 ซึ่งกำลังแรงงานเหล่านี้จะต้องเข้าสู่

ระบบแรงงานสัมพันธ์ด้วย ในขณะที่เดียวกันประเทศต่าง ๆ ในโลกปัจจุบันได้ให้ความสำคัญกับปัจจัยที่เป็น "ทรัพยากรมนุษย์" มากกว่าปัจจัยอื่น ๆ โดยมุ่งเน้นในเป้าหมาย ทำอย่างไรทรัพยากรมนุษย์ในประเทศของตน จึงจะมีคุณภาพและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ดังนั้น ปัญหาเรื่องคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานตลอดจนเสรีภาพในการรวมตัวกันของผู้ใช้แรงงานเพื่อเรียกร้องคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น จึงเป็นเป้าหมายและประเด็นสำคัญของการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย เพื่อมิให้บางประเทศนำปัญหาดังกล่าวไปเชื่อมโยงกับปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ และเป็นข้ออ้าง ไปสู่การกีดกันทางการค้าต่อไป ซึ่งการพัฒนาและส่งเสริมระบบแรงงานสัมพันธ์จะช่วยแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้ ทั้งนี้ โดยเปิดโอกาสให้ประชาชน องค์กรประชาชน องค์กรพัฒนาเอกชน และภาคเอกชนมีส่วนร่วมในกระบวนการ ดังกล่าวมากขึ้นอีกด้วย

โดยสรุปภาพรวมด้านแรงงานมีสัญญาณเตือนว่า ปัญหาด้านแรงงานนับแต่นี้จะรุนแรงขึ้น แม้มองทั่ว ๆ ไปจะพบว่ามีความสงบพอสมควร แต่ผู้ใช้แรงงานก็ยังห่วงใยและหวาดกลัวในเรื่องผลกระทบจากภาวะการแข่งขันทางเศรษฐกิจและการค้า อันอาจเป็นผลต่อการเลิกจ้างและการตกงาน อีกทั้งผู้นำแรงงานทั้งภาครัฐและเอกชนก็คอยสับตริบฟิงและเรียกร้องมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายด้านแรงงานสัมพันธ์ และแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจตลอดจนการแก้ไขกฎหมายแรงงาน ฉะนั้น ตั้งแต่บัดนี้ต่อไปจะเห็นการเคลื่อนไหวของขบวนการแรงงานในหลายรูปแบบและเพิ่มมากขึ้น

อย่างไรก็ตามรัฐบาลมีนโยบายที่จะส่งเสริมและพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์ทั้งแบบทวิภาคีและไตรภาคีให้เป็นกลไกในการแก้ไขและป้องกันปัญหาแรงงานสัมพันธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้นายจ้างและลูกจ้างมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันร่วมมือกันในการแก้ไขข้อขัดแย้งและข้อพิพาทแรงงาน ให้ลูกจ้างได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมและได้มาตรฐาน ให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี โดยส่งเสริมให้ผู้ใช้แรงงานมีเสรีภาพและได้รับการคุ้มครองอย่างเต็มที่ ในการจัดตั้งสหภาพแรงงานและปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานรัฐวิสาหกิจ ให้มีสิทธิ หน้าที่และความรับผิดชอบในขอบเขตที่เหมาะสมตามหลักสากลนิยมในการปกครองแบบประชาธิปไตย โดยปรับปรุงให้เหมาะสมกับสภาวะการณ์ มีความสอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาการส่งเสริมเสถียรภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ และห้ามการนัดหยุดงานในกิจการอันเป็นสาธารณูปโภค และสาธารณูปการ

ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงเป็นความจำเป็นที่จะต้องมีการปรับปรุงองค์กรของกองแรงงานสัมพันธ์และกองรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ขึ้นเป็นหน่วยงานที่สูงกว่ากอง เพื่อ

1. ให้สอดคล้องกับขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เกินกว่าความรับผิดชอบของหน่วยงาน ในระดับกอง
2. ให้มีหน่วยงานที่สามารถรองรับค่อนนโยบายของรัฐ และแนวทางการพัฒนาประเทศด้านแรงงานสัมพันธ์ได้อย่างแท้จริงต่อไป

3. เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและขีดความสามารถในการปฏิบัติงานด้านแรงงานสัมพันธ์ ทั้งภาคเอกชนและรัฐวิสาหกิจให้มากยิ่งขึ้น อันจะเป็นการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานที่มีอยู่ในปัจจุบันลงได้

4. ให้เป็นไปตามแนวนโยบายของรัฐบาลชุดปัจจุบันในอันที่จะปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการส่งเสริม และพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านแรงงาน

### 3. ประโยชน์และผลที่คาดว่าจะได้รับ

#### 3.1 ผลในเชิงนโยบาย

3.1.1 เพื่อให้เป็นไปตามนโยบายการกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐ ตามที่คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ(คปร) ได้จัดสัมมนาเรื่อง "นโยบายกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐ" เมื่อวันที่ 15-16 กรกฎาคม 2539

3.1.2 สืบเนื่องจากแนวนโยบายของรัฐที่ระบุไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตั้งแต่ฉบับแรกเรื่อยมาจนถึงปัจจุบัน ได้กำหนดแนวนโยบายเพิ่มบทบาทภาคเอกชนในรัฐวิสาหกิจ โดยมีรูปแบบการดำเนินงานร่วมกับภาคเอกชน โดยเปิดโอกาสให้เอกชนเข้ามาดำเนินการในกิจการ ซึ่งเดิมรัฐทำในลักษณะผูกขาดแต่ผู้เดียว การร่วมทุนกับเอกชน การทำสัญญาว่าจ้างเอกชนเพื่อดำเนินกิจกรรมบางอย่างของรัฐวิสาหกิจ หรือทำสัญญาจ้างเอกชนเข้ามาบริหารงานของรัฐวิสาหกิจ ตลอดทั้งการเปิดโอกาสให้เอกชนมาลงทุน และบริหารงานในโครงการใหม่ ๆ ของรัฐวิสาหกิจ โดยมีเงื่อนไขให้ทำการโอนสิทธิให้กับรัฐเมื่อสิ้นสุดสัญญา และการกระจายหุ้นบางส่วน หรือทั้งหมดออกขายให้สาธารณชนในตลาดหลักทรัพย์ หรือการตกลงขายหุ้นให้กับพนักงาน/เอกชนโดยตรง โดยไม่ต้องผ่านตลาดหลักทรัพย์

การเพิ่มบทบาทภาคเอกชนในรัฐวิสาหกิจแห่งใดแห่งหนึ่ง สามารถนำเอาวิธีการทั้งหมดมาใช้ร่วมกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ทั้งสิ้น

นอกจากแนวนโยบายที่ได้กำหนดในแผนพัฒนาดังกล่าวแล้ว รัฐบาลยังได้เร่งรัดการดำเนินการในเรื่องดังกล่าว โดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้เสนอแนวทางการเพิ่มบทบาทของภาคเอกชนในการร่วมพัฒนารัฐวิสาหกิจตามสมุดปกขาว ให้คณะรัฐมนตรีพิจารณาในการประชุมเมื่อวันที่ 10 กันยายน 2534 ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้มีมติรับทราบเมื่อวันที่ 14 มกราคม 2535 และให้รัฐวิสาหกิจที่สมควรเพิ่มบทบาทภาคเอกชนในการร่วมพัฒนารัฐวิสาหกิจผ่านกระทรวงเจ้าสังกัด ให้กระทรวงการคลังรวบรวมพร้อมกับเสนอแผนปฏิบัติการเป็นภาพรวมให้คณะรัฐมนตรีพิจารณา เพื่อจัดตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบในการพิจารณาวางกรอบเงื่อนไขในการให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนารัฐวิสาหกิจ และจัดทำร่างพระราชบัญญัติทุนของรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2534 พร้อมทั้งร่างระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการให้เอกชนเข้าร่วมงานหรือดำเนินการของรัฐ พ.ศ. 2534 โดยมีเนื้อหาเพื่อรักษาเสถียรภาพทางการคลังของประเทศ โดยการลดการ

กู้เงินจากต่างประเทศของรัฐวิสาหกิจ ลดภาระเงินอุดหนุนจากรัฐบาล โดยลดการขาดทุนของรัฐวิสาหกิจเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจและระดมเงินออกจากภาคเอกชนมาลงทุนในรัฐวิสาหกิจให้มากยิ่งขึ้น โดยการเพิ่มศักยภาพของตลาดทุนในประเทศ

นอกจากนี้แล้วยังได้กล่าวถึง วิธีการในการเพิ่มบทบาทภาคเอกชนในการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจบางวิธีการ ได้แก่ การขายหุ้นแก่สาธารณชน สามารถสนองนโยบายดังกล่าวข้างต้นได้ แนวทางการเพิ่มบทบาทภาคเอกชนในรัฐวิสาหกิจเท่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน อาจจัดลำดับได้ดังนี้

การแทรกน้อยที่สุด และการเพิ่มการแข่งขัน ซึ่งวิธีการนี้รัฐจะเป็นผู้กำหนดมิใช่เกิดจากรัฐวิสาหกิจจะดำเนินการเองได้

การผลิตเองโดยรัฐน้อยที่สุด โดยจัดให้มีการจ้างเหมา การให้สัมปทาน การให้เช่า การจำหน่ายจ่ายโอนทรัพย์สินของรัฐ เปิดโอกาสให้เอกชนเข้ามาเป็นเจ้าของทั้งหมดหรือแต่บางส่วนแล้วแต่ความเหมาะสม

กระบวนการแปรรูปโดยการขายหุ้น ทั้งนี้จะต้องพิจารณาจากโครงสร้างของทุน หากเป็นรัฐวิสาหกิจที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติ พระราชกฤษฎีกาตามความเห็นชอบของรัฐมนตรี และโดยประกาศของคณะปฏิวัติ จะต้องผ่านขั้นตอนตามกระบวนการนิติบัญญัติ เพื่อออกกฎหมายยกเลิกการจัดตั้งรัฐวิสาหกิจ และแปลงสภาพเป็นบริษัทจำกัด ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มีทุนดำเนินการอยู่ในรูปของ "ทุนเรือนหุ้น" ที่สามารถแบ่งได้เป็นหุ้น ๆ ละเท่า ๆ กัน สำหรับรัฐวิสาหกิจที่มีฐานะเป็นบริษัทตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ที่รัฐบาลถือหุ้นอยู่ ก็สามารถดำเนินการขายหุ้นดังกล่าวได้ เมื่อเข้าจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยโดยยื่นเรื่องผ่านคณะกรรมการตลาดหลักทรัพย์ เมื่อได้รับความเห็นชอบ ก็สามารถดำเนินการขายหุ้นในตลาดหลักทรัพย์ฯ ได้

ต่อมาคณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 21 กุมภาพันธ์ 2538 เรื่อง นโยบายเพิ่มบทบาทภาคเอกชนในรัฐวิสาหกิจ รวม 3 ประการคือ

1) ให้สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติรับไปพิจารณา ร่วมกับกระทรวงการคลัง เพื่อประเมินผลการดำเนินการของรัฐวิสาหกิจที่ได้เพิ่มบทบาทภาคเอกชนในรูปแบบต่าง ๆ แล้วรายงานให้คณะรัฐมนตรีทราบ

2) ให้สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติร่วมกับรัฐวิสาหกิจพิจารณากำหนดแนวทางและรูปแบบการเพิ่มบทบาทภาคเอกชนในรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งให้ชัดเจน เพื่อให้ภาคเอกชนได้ทราบล่วงหน้าและสามารถดึงความสนใจให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมดำเนินการ

3) ให้สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติดำเนินการประสานงานติดตามและเร่งรัดให้มีการเพิ่มบทบาทภาคเอกชนในรัฐวิสาหกิจจำนวน 13 แห่ง ที่ยังมีดำเนินการเพิ่มบทบาทภาคเอกชน แล้วรายงานให้คณะรัฐมนตรีทราบต่อไป ทั้งนี้ให้ประสานการดำเนินงานกับกระทรวงการคลังด้วย

3.1.3 จากนโยบายของรัฐบาลประกอบด้วยแนวทางการดำเนินการของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติกรณีที่จะเพิ่มบทบาทของภาคเอกชนในรัฐวิสาหกิจจะก่อให้เกิดปัญหาทางด้านแรงงานประการหนึ่ง คือ เกิดกลุ่มผู้ได้รับประโยชน์และสูญเสียผลประโยชน์ และเป็นที่มาของเสียงสนับสนุนและเสียงคัดค้านทั้งภาคเอกชนและรัฐวิสาหกิจ

### 3.2 ผลในทางปฏิบัติ

3.2.1 ปัจจุบันกองแรงงานสัมพันธ์ และกองรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบด้านแรงงานสัมพันธ์โดยมีขอบเขต อำนาจ หน้าที่ กำกับ ดูแล เพื่อให้เกิดความสงบสุข แม้ว่าอำนาจหน้าที่ของงานของสองกองดังกล่าวจะอยู่ภายใต้บทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติคนละฉบับก็ตามแต่สาระสำคัญเชิงนโยบายและความสำคัญของงานเป็นเรื่องความสงบสุขในวงการอุตสาหกรรมและการทำงานก็มีลักษณะเช่นเดียวกัน ดังนั้น ในทางปฏิบัติสมควรจะรวมเป็นหน่วยงานเดียวกัน

3.2.2 เป็นการนำเทคนิคการบริหารจัดการเข้ามาช่วยในการปรับปรุงระบบกลไกต่าง ๆ ในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ดังนี้

(1) เป็นการปฏิรูป (REFORM) โดยนำเอาบุคลากรของกองแรงงานสัมพันธ์และกองรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ที่มีความรู้ความสามารถ ในลักษณะงานที่คล้ายคลึงกันเข้ามาทำงานร่วมกัน ซึ่งถือได้ว่าเป็นการประดิษฐ์ใหม่ (REINVENTING GOVERNMENT) กล่าวคือออกแบบหน่วยงานให้เหมาะสมทันสมัย ทันกับโลกภายนอก

เนื่องจากบุคลากรด้านแรงงานสัมพันธ์ จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน มีประสบการณ์และเชี่ยวชาญในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น และเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีสามารถผูกมิตรได้ทั้งนายจ้างและลูกจ้าง ตลอดจนผู้นำแรงงานต่าง ๆ ดังนั้นการปรับปรุงหน่วยงานนี้จะทำให้เกิดแรงงานจงใจและเป็นการสร้างโอกาสความก้าวหน้าให้กับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น เพื่อเป็นการป้องกันการสูญเสียบุคลากรที่มีความสามารถที่จะต้องไปอยู่ในหน่วยงานหรือองค์กรเอกชนอื่นที่ปัจจุบันมีความต้องการและให้ผลประโยชน์ตอบแทนสูง

(2) เป็นการปรับเรือ (REENGINEERING) คือ รวมอุปกรณ์เครื่องใช้เทคโนโลยีให้มาอยู่ในหน่วยงานเดียวกัน เป็นการช่วยลดกำลังคน ทำให้ขนาดขององค์กรมีขนาดกระทัดรัดและมีความคล่องตัวในการดำเนินการ ตลอดจนสามารถควบคุมดูแลและเป็นศูนย์กลางข้อมูลและจดทะเบียนแก่องค์กรนายจ้างและลูกจ้างในภาคเอกชนและรัฐวิสาหกิจให้อยู่ในหน่วยงานเดียวกัน

(3) เป็นการปรับสร้าง (RESTRUCTURING) คือการจัดรูปองค์กรใหม่โดยการปรับปรุงรูปแบบการรวมสองกองเข้าด้วยกัน (ตามโครงสร้างในภาคผนวก) ซึ่งเท่ากับเป็นการเตรียมการในการรองรับการปฏิบัติงานตามร่างพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. .... ซึ่งขณะนี้อยู่ในการพิจารณาของคณะกรรมการวุฒิสภาเนื่องจากร่างพระราชบัญญัติได้กล่าวได้บัญญัติให้สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจขึ้นข้อเรียกร้องต่อรัฐวิสาหกิจได้ รวมทั้งการเจรจา ประณอมข้อพิพาทแรงงาน และชี้ขาดทำนองเดียวกันกับพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ดังนั้น บุคลากรที่ทำหน้าที่เป็นพนักงาน

ประណอมข้อพิพาทแรงงาน โดยตรงของกองรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ในปัจจุบันไม่มีอัตรา เมื่อได้มีการรวม กองเข้าด้วยกันจะสามารถนำพนักงานประណอมข้อพิพาทแรงงานจากกองแรงงานสัมพันธ์เข้าดำเนินการได้ในทันทีเมื่อเกิดเหตุ

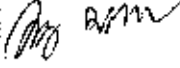
3.2.3 เนื่องจากความสามารถในเชิงธุรกิจในภาคเอกชนและรัฐวิสาหกิจไม่เหมือน ดังนั้น สภาพการทำงานและสภาพการจ้างในแต่ละสถานประกอบการย่อมมีความแตกต่างกัน การศึกษา วิเคราะห์งาน เพื่อให้เป็นไปอย่างมีระบบและมีความเท่าเทียมกันระหว่างภาคเอกชนและรัฐวิสาหกิจมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะนับวันจะมีภาคเอกชนเข้าไปปะปนอยู่กับภาครัฐวิสาหกิจ หากมีความแตกต่างกันในเรื่องดังกล่าว ลูกจ้างย่อมจะเห็นว่าเกิดความไม่เท่าเทียมกัน ชากที่จะแก้ไขเมื่อปลายเหตุ ดังนั้น การตั้งสำนักแรงงานสัมพันธ์ โดยการรวมสองกองเข้าด้วยกันและจำแนกงานตามแผนภูมิจะบังเกิดผลดียิ่งขึ้น

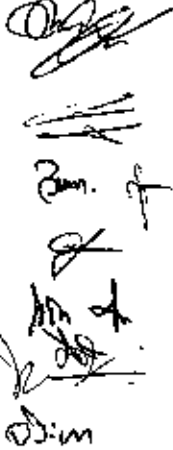
ด้วยเหตุผลต่างๆ ทั้งหมดนี้ จึงเป็นความจำเป็นที่จะต้องมีการปรับปรุงองค์กร ด้านแรงงานสัมพันธ์ โดยการยกฐานะ"กองแรงงานสัมพันธ์"และ"กองรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์"เป็น"สำนักแรงงานสัมพันธ์" เพื่อ

1. เพื่อให้สอดคล้องกับขอบเขต หน้าที่ ของทั้งสองหน่วยงาน ซึ่งจะเป็นการลด ขั้นตอนการทำงาน
2. เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการให้บริการแก่ นายจ้าง ลูกจ้าง องค์กรนายจ้าง ลูกจ้าง และบุคคลที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาคเอกชนและรัฐวิสาหกิจ
3. เพื่อให้การบริหารงบประมาณและการบริหารบุคลากรเป็นไปอย่างสม ประโยชน์



## ผู้ร่วมดำเนินการ

ลำดับที่	ชื่อ	หน้าที่ความรับผิดชอบ	สัดส่วนความ รับผิดชอบ ร้อยละ	ลายมือชื่อ
1	นายมนูญ ปุญญกริยากร	<p>จัดทำเอกสารการขอยกฐานะ กองแรงงานสัมพันธ์และกองรัฐ วิสาหกิจสัมพันธ์เป็นสำนักแรง งานสัมพันธ์</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูล การบริหารแรงงานสัมพันธ์ ในประเทศไทย</li> <li>-แนวคิดด้านแรงงานสัมพันธ์</li> <li>-ความเป็นมาด้านแรงงาน สัมพันธ์</li> <li>-การจัดองค์กรด้านแรงงาน สัมพันธ์</li> <li>-กฎหมายที่เกี่ยวข้อง</li> <li>-ระบบและแนวปฏิบัติด้าน แรงงานสัมพันธ์</li> <li>-อนุสัญญาที่เกี่ยวข้อง</li> <li>-ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูล บทบาท ภารกิจ และการดำเนิน งานของหน่วยงาน แรงงานสัมพันธ์</li> <li>-ขอบเขต หน้าที่ และความ รับผิดชอบของหน่วยงาน แรงงานสัมพันธ์</li> <li>-การดำเนินงานของหน่วยงาน แรงงานสัมพันธ์</li> </ul>	90	

ลำดับที่	ชื่อ	หน้าที่ความรับผิดชอบ	สัดส่วนความ รับผิดชอบ ร้อยละ	ลายมือชื่อ
		<ul style="list-style-type: none"> <li>-โครงสร้างการปฏิบัติงานของ หน่วยงานแรงงานสัมพันธ์</li> <li>-ปัญหาและอุปสรรคในการ ปฏิบัติงาน</li> <li>-ศึกษาและวิเคราะห์เหตุผล ความจำเป็นในการขอยกฐานะ โดยพิจารณาจากแนวคิด ความ สำคัญ ขอบเขต ของงานใน ความรับผิดชอบ แนวโน้มการ เปลี่ยนแปลงของประเทศไทย</li> <li>-ประโยชน์และผลที่คาดว่าจะได้ รับในเชิงนโยบายและทางปฏิบัติ</li> </ul>		
2	คณะทำงานเฉพาะกิจจัด ตั้งส่วนราชการที่ฐานะสูง กว่ากอง	<ul style="list-style-type: none"> <li>-ดำเนินการยกร่างจัดตั้งสำนัก แรงงานสัมพันธ์</li> <li>-วิเคราะห์อัตรา กำลัง แผนงาน และงบประมาณในการจัดตั้ง สำนักแรงงานสัมพันธ์</li> <li>-ประสานงานกับหน่วยงานที่ เกี่ยวข้องและปฏิบัติงานอื่นตาม ที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul>	5 รายชื่อตาม คำสั่งกรม สวัสดิการและ คุ้มครองแรง งานที่ 575/ 2539 ลง 9 ก.ค.2539	
3	นางอุบล พัวพงศกร	<ul style="list-style-type: none"> <li>-หาข้อมูล</li> <li>-ประสานงานกับหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง</li> </ul>	5	