

บทที่ 1

หลักกฎหมาย แรงงาน



สาระสำคัญ

กฎหมายแรงงาน เป็นกฎหมายที่แสดงบทบาทและให้คุณประโยชน์ทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองหลายประการ เพราะถือเป็นการสร้างความเป็นธรรมในสังคม (Social justice) ช่วยลดความเอาเปรียบในการจ้างงาน ถนอมแรงงานและพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ลูกจ้างไม่ต้องทำงานหนักเกินกำลัง ใช้แรงงานที่เหมาะสมแก่เพศและวัย ความปลอดภัยในการทำงาน รวมทั้งการได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมด้วย ซึ่งนับว่าเป็นการใช้แรงงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด นอกจากนี้ยังก่อให้เกิดการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ เกิดการเชิญชวนนักลงทุนมาลงทุนในประเทศ มีการจ้างงาน กระจายรายได้ทั้งในและระหว่างประเทศ ส่งผลโดยตรงต่อเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศ



บทที่ 1

สาระการเรียนรู้

1. ความหมายของแรงงาน
2. แนวคิด และพัฒนาการของกฎหมายแรงงาน
3. ลักษณะเฉพาะของกฎหมายแรงงาน
4. กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานในประเทศไทย
5. องค์กรที่เกี่ยวข้องกับแรงงานในประเทศไทย



จุดประสงค์การเรียนรู้

- 01 อธิบายหลักกฎหมายแรงงานได้
- 02 วิเคราะห์แนวทางปฏิบัติตามหลักกฎหมายแรงงานได้
- 03 มีเจตคติที่ดีต่อหลักกฎหมายแรงงาน
- 04 ประยุกต์ใช้ความรู้ของหลักกฎหมายแรงงานในการประกอบอาชีพได้



1. ความหมายของแรงงาน

พจนานุกรมของราชบัณฑิตยสถานนิยามคำว่า "แรงงาน" ไว้ว่า "ประชากรในวัยทำงาน คนงาน ผู้ใช้แรงงานในการทำงาน ไม่รวมถึงคนพิการ คนวิกลจริต นักเรียน นักศึกษา แม่บ้าน นักบวช ทหาร ผู้ต้องขัง และผู้ประกอบการเพื่อหากำไร"

แรงงาน (Labour) หมายถึง ความพยายามของมนุษย์หรือการออกแรงในการผลิตและจำหน่าย สินค้าและบริการเพื่อประโยชน์ทางเศรษฐกิจและผู้ดำเนินการจะได้รับค่าตอบแทน

ประกอบด้วย 2 ส่วน

- (1) การกระทำของมนุษย์
- (2) ผลของการกระทำก่อให้เกิดผลทางเศรษฐกิจในรูปของค่าตอบแทนหรือรายได้



ประเภทของแรงงาน



● แรงงานฝีมือ (SKILL LABOUR) :

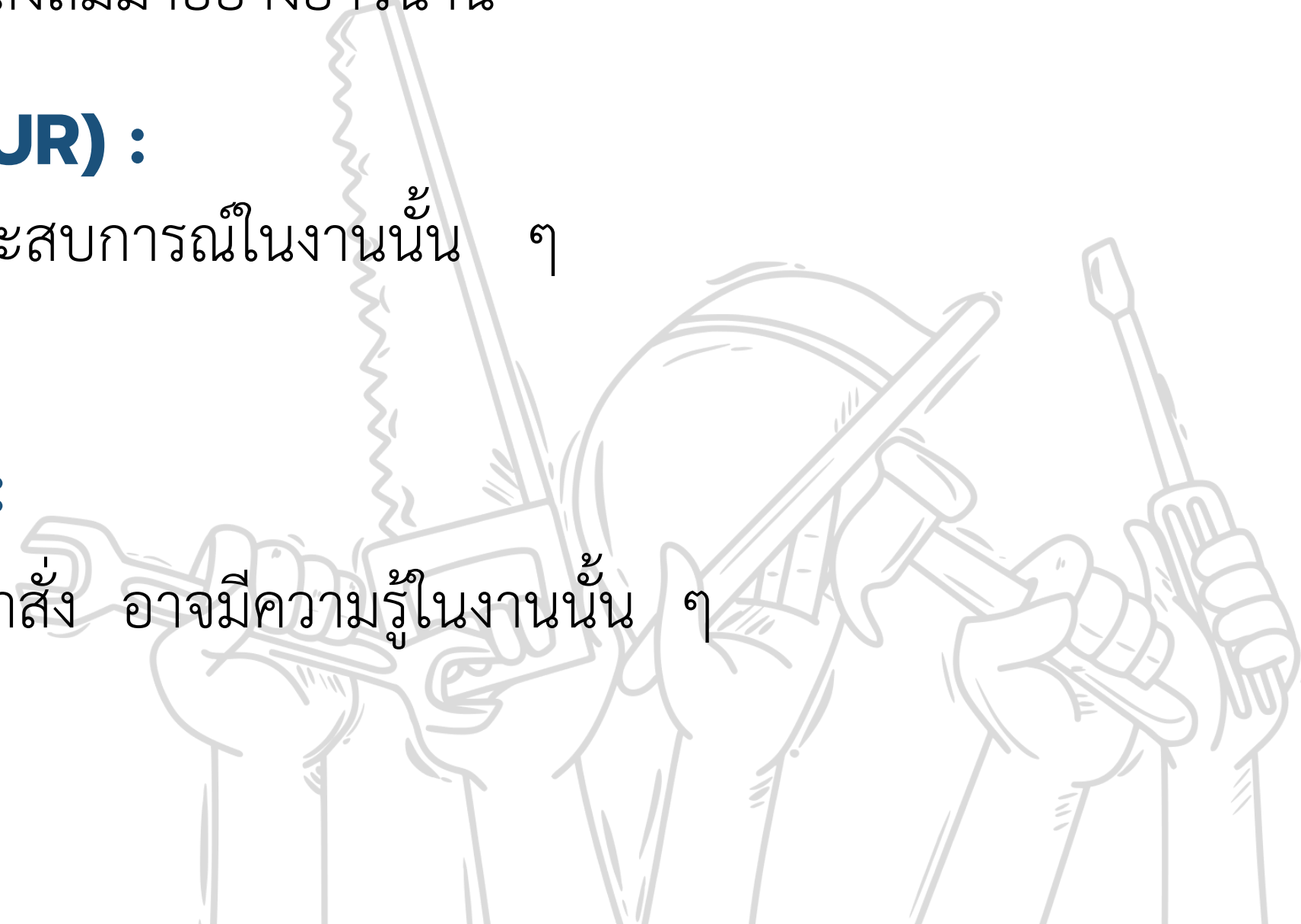
ผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะทางในการทำงานนั้น ๆ โดยมาจากการฝึกฝน สามารถจัดการงานได้ด้วยตนเอง ผ่านประสบการณ์ที่สั่งสมมาอย่างยาวนาน

● แรงงานกึ่งฝีมือ (SEMI-SKILLED LABOUR) :

ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถเพียงบางส่วน หรือมีประสบการณ์ในงานนั้น ๆ เพียงบางส่วนเท่านั้น

● แรงงานไร้ฝีมือ (UNSKILLED LABOUR):

ผู้ที่ใช้แรงจากกำลังกายเป็นหลัก เพื่อทำงานไปตามคำสั่ง อาจมีความรู้ในงานนั้น ๆ อยู่บ้างหรืออาจไม่มีเลยก็ได้



2. แนวคิดและพัฒนาการของ กฎหมายแรงงาน

เมื่อโลกเกิดการปฏิวัติอุตสาหกรรมในปี ค.ศ. 1760 ในประเทศแถบยุโรป โดยการสร้างเครื่องจักรกลเข้ามาเพื่อผลิตสินค้าให้มีปริมาณที่มากขึ้นและรวดเร็วขึ้น การนำแรงงานมนุษย์เข้าสู่การทำงานที่มีกฎเกณฑ์และเวลาที่กำหนดจึงเริ่มต้นขึ้น เมื่อสินค้าที่มาจากระบบอุตสาหกรรมเป็นที่ต้องการของโลกมากขึ้น การแข่งขันเพื่อผลิตก็มากขึ้นตาม ทำให้ต้องใช้แรงงานที่มากขึ้น นายจ้างจึงต้องให้ลูกจ้างทำงานหนักเพิ่มขึ้นหลายเท่าตัว จนเกิดการที่ลูกจ้างถูกเอารัดเอาเปรียบในเรื่องสุขภาพและคุณภาพชีวิต



พัฒนาการของกฎหมายแรงงาน



● ปี ค.ศ. 1810 :

ประเทศอังกฤษออกกฎหมายที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานในการทำงานให้เกิดความปลอดภัย กฎหมายดังกล่าวถูกนำไปใช้ในหลายประเทศ โดยเฉพาะทวีปเอเชีย ซึ่งส่วนมากล้วนเป็น ประเทศอาณานิคมของอังกฤษ

● ปี ค.ศ. 1919 :

การก่อตั้งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) ซึ่งอยู่ภายใต้องค์การสหประชาชาติ (United Nations: UN) โดยประเทศไทยเป็นหนึ่งใน 45 ประเทศสมาชิกผู้ร่วมก่อตั้งองค์กร

วัตถุประสงค์ของ ILO

1. ช่วยเหลือประเทศต่าง ๆ ในการฝึกอบรมผู้ใช้แรงงานให้มีประสิทธิภาพ
2. เพิ่มพูนประสิทธิภาพในการคุ้มครองผู้ใช้แรงงานให้ได้รับความปลอดภัยและตระหนักถึงภัยที่เกิดจากการทำงานในโรงงาน
3. สนับสนุนและผลักดันให้ประเทศต่าง ๆ ออกกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานและอุตสาหกรรมสัมพันธ์ระหว่างแรงงานกับนายจ้างให้อยู่ภายใต้มาตรฐานสากล



กฎหมายแรงงานในประเทศไทย

กฎหมายแรงงานในประเทศไทยมีการพัฒนาและปรับปรุงมาตลอดระยะเวลาหลายปี เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของประเทศ กฎหมายเหล่านี้มีบทบาทสำคัญในการคุ้มครองสิทธิและสวัสดิการของแรงงาน เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างยุติธรรมและปลอดภัย

กฎหมายแรงงานที่สำคัญในประเทศไทยประกอบด้วย:



การประกาศใช้กฎหมายแรงงาน



พ.ศ. 2467

ประกาศใช้ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยการจ้างแรงงาน



พ.ศ. 2482

ประกาศใช้พระราชบัญญัติโรงงาน (ฉบับแรก) พ.ศ.2482



พ.ศ. 2511

ประกาศใช้พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ.2511



พ.ศ. 2518

ประกาศใช้พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518



พ.ศ. 2522

ประกาศใช้พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน
พ.ศ.2522

การประกาศใช้กฎหมายแรงงาน



พ.ศ. 2533

ประกาศใช้พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533



พ.ศ. 2536

จัดตั้งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2536



พ.ศ. 2537

ประกาศใช้พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537



พ.ศ. 2541

ประกาศใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541



พ.ศ. 2546

เปลี่ยนชื่อกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเป็นกระทรวงแรงงาน
พ.ศ. 2546

การประกาศใช้กฎหมายแรงงาน



พ.ศ. 2551

ประกาศใช้พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551



พ.ศ. 2554

ประกาศใช้พระราชบัญญัติความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554



พ.ศ. 2558

ประกาศใช้พระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ. 2558



พ.ศ. 2559

ประกาศใช้พระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. 2559



พ.ศ. 2560

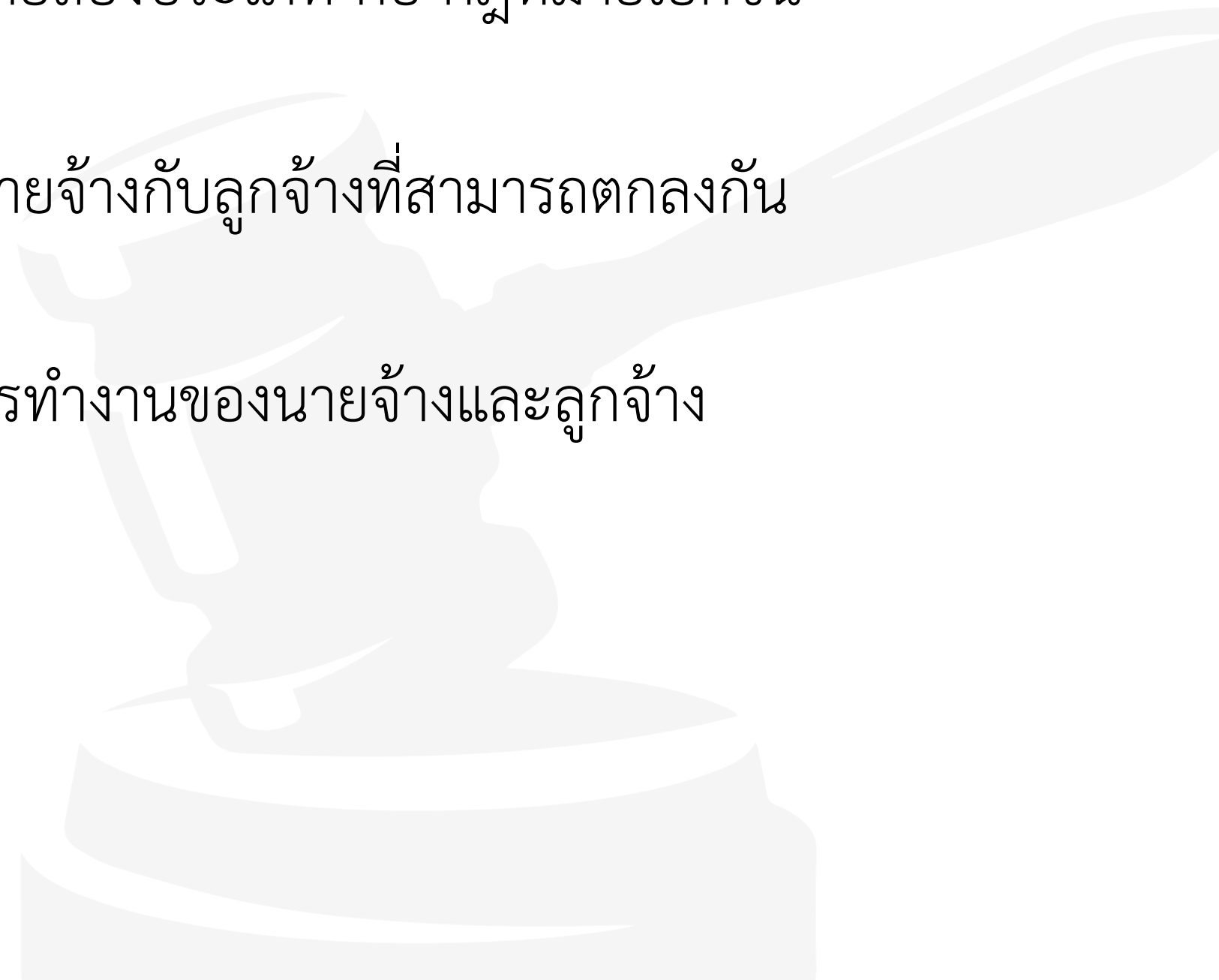
ประกาศใช้พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานคนต่างด้าว พ.ศ. 2560

3. ลักษณะเฉพาะของกฎหมายแรงงาน



เป็นกฎหมายเอกชนผสมกับกฎหมายมหาชน

- กฎหมายแรงงานมีการผสมผสานของหลักกฎหมายสองประเภท คือ กฎหมายเอกชนและกฎหมายมหาชน
- กฎหมายเอกชนกำหนดสิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างที่สามารถตกลงกันได้ภายใต้ความยินยอมของทั้งสองฝ่าย
- กฎหมายมหาชนให้อำนาจอรัฐในการแทรกแซงการทำงานของนายจ้างและลูกจ้างเพื่อให้เป็นไปตามกฎหมาย



3. ลักษณะเฉพาะของกฎหมายแรงงาน



เป็นกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน

- กฎหมายแรงงานถูกสร้างขึ้นโดยอำนาจรัฐ มีจุดมุ่งหมายเพื่อประโยชน์แก่ประชาชนผู้ใช้แรงงาน
- นายจ้างอาจมีอำนาจตามหลักกฎหมายเอกชน แต่หากการปฏิบัติต่อนายจ้างเกินขอบเขตและส่งผลกระทบต่อลูกจ้าง รัฐสามารถใช้อำนาจเข้าแทรกแซงได้



3. ลักษณะเฉพาะของกฎหมายแรงงาน

3 เป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับสวัสดิการสังคม

- กฎหมายแรงงานมีบทบัญญัติเกี่ยวกับการคุ้มครองและให้สวัสดิการแก่ลูกจ้าง
- มีหลักประกันความมั่นคงให้กับลูกจ้างทั้งระหว่างที่ทำงานและหลังจากที่ถูกเลิกจ้างในรูปของค่าตอบแทน ค่าชดเชย หรือแม้แต่เมื่อได้รับอันตรายหรือสูญเสียจากการทำงาน

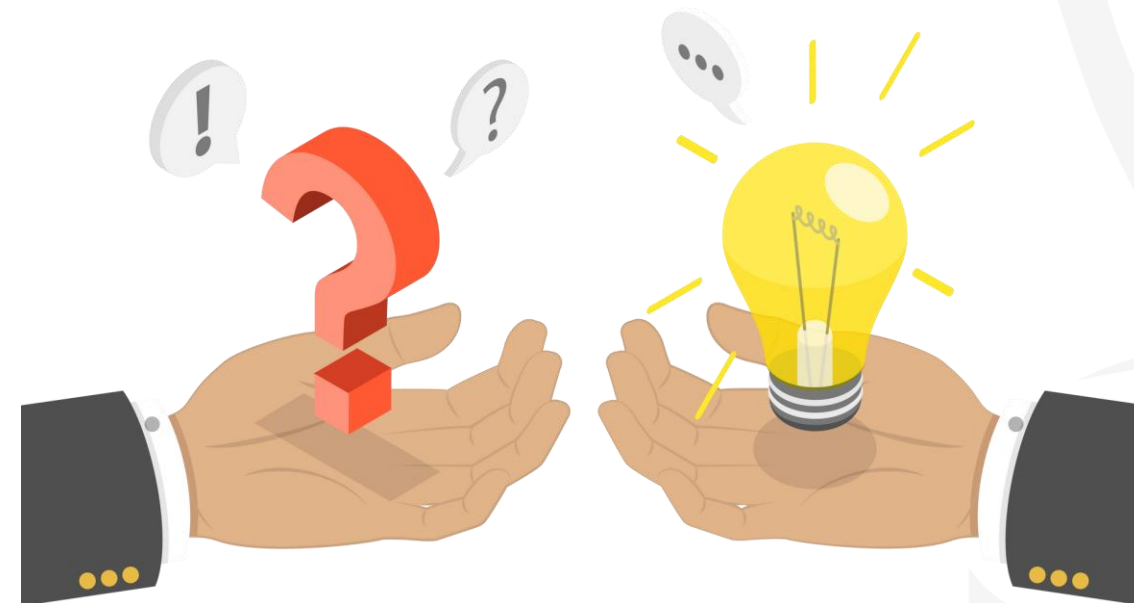


3. ลักษณะเฉพาะของกฎหมายแรงงาน



เป็นกฎหมายที่สามารถเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ได้เสมอ

- กฎหมายแรงงานสามารถปรับปรุงแก้ไขได้หากจะทำให้แรงงานได้ประโยชน์
- ปรับตามสภาพเศรษฐกิจ สังคม หรือการเมือง เช่น การปรับขึ้นของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ หรือสิทธิประโยชน์ที่ถูกปรับขึ้นให้สอดคล้องกับค่าครองชีพ

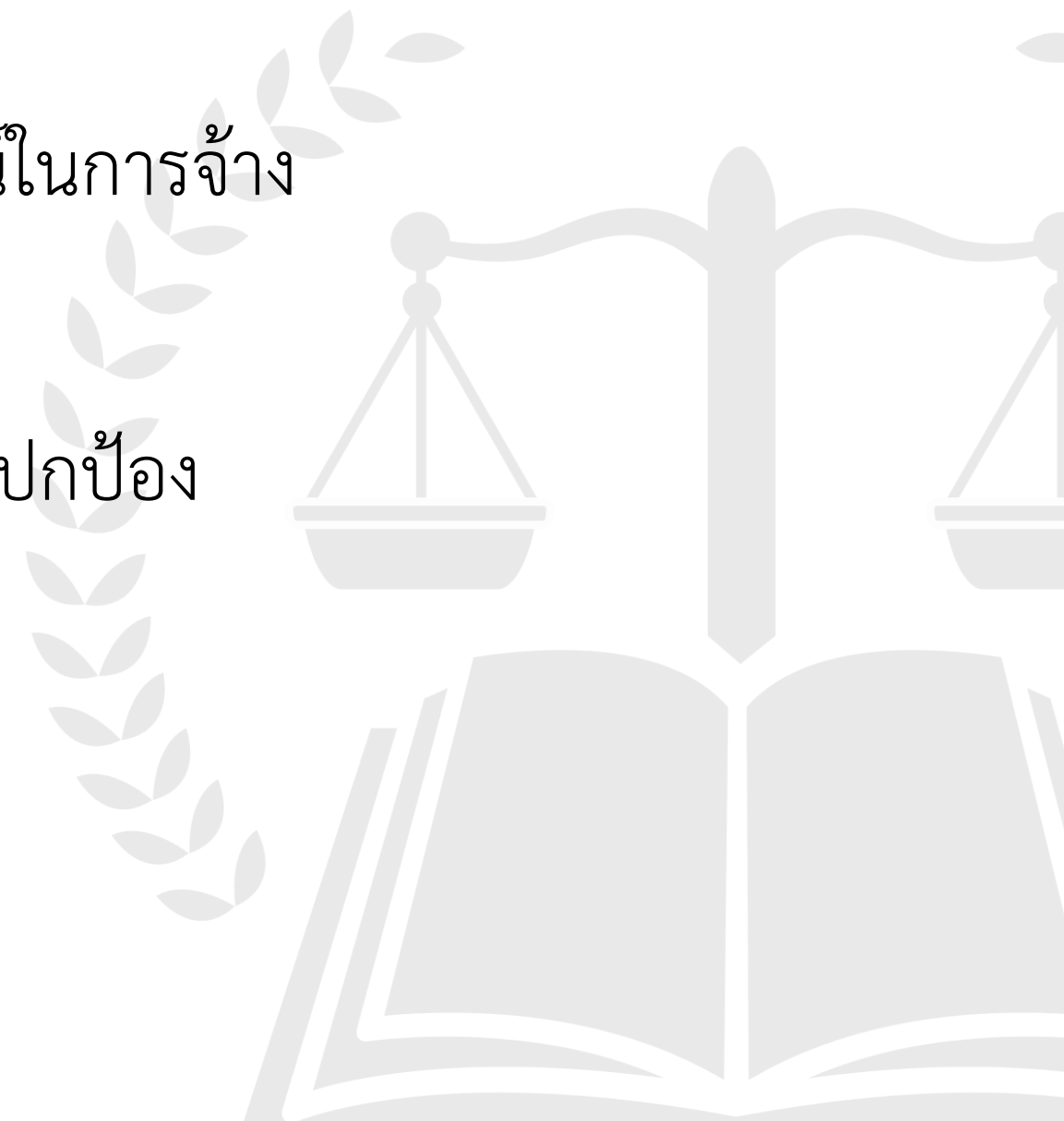


4. กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน ในประเทศไทย



1. พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

- เป็นกฎหมายที่กำหนดกระบวนการและวิธีการต่อรองผลประโยชน์ในการจ้างระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง
- กำหนดให้องค์กรด้านแรงงานของแต่ละฝ่ายสามารถใช้สิทธิในการปกป้องผลประโยชน์ของสมาชิกได้





2. พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีในศาลแรงงาน พ.ศ. 2522

- เป็นกฎหมายที่จัดตั้งศาลแรงงานเพื่อพิจารณาระงับข้อพิพาทระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในเรื่องแรงงาน
- มีเจตนารมณ์ที่จะคุ้มครองลูกจ้างที่ถูกนายจ้างเลิกจ้างอย่างไม่เป็นธรรม



3. พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528

- เป็นกฎหมายที่ดูแลและคุ้มครองคนหางานที่เดินทางไปต่างประเทศเพื่อทำงาน
- กำกับควบคุมผู้จัดหางานให้ปฏิบัติตามกฎหมายต่อคนหางาน





4. พระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530

- ส่งเสริมการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพโดยความสมัครใจของนายจ้างและลูกจ้าง
- เป็นหลักประกันการออมเพื่อรองรับการเกษียณอายุของลูกจ้าง



5. พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533

- จัดตั้งกองทุนประกันสังคมเพื่อให้ความช่วยเหลือและคุ้มครองลูกจ้าง
- เงินทุนหลักมาจากนายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐ





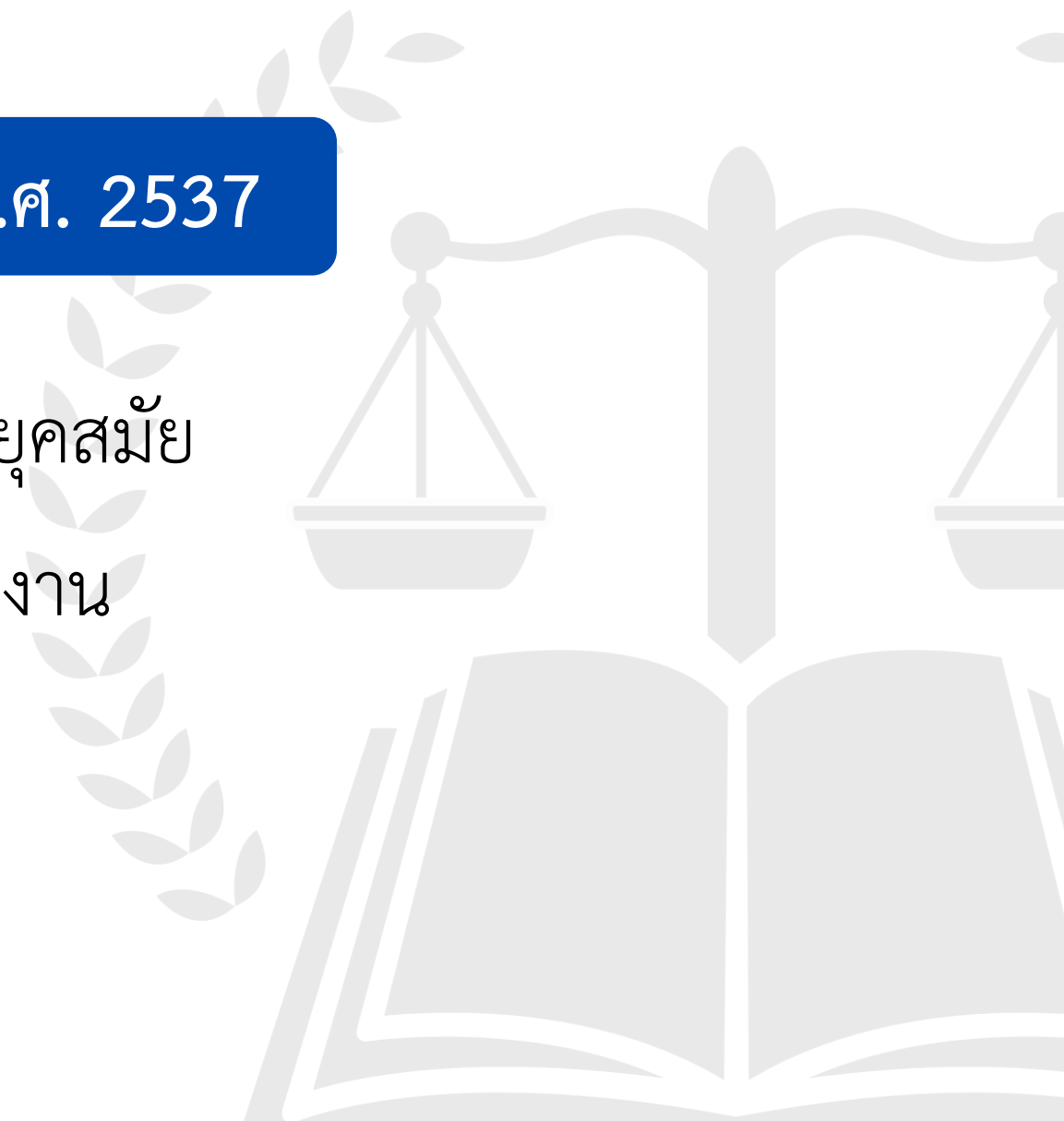
6. พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537

- นายจ้างจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างหรือบุคคลที่อยู่ในอุปการะของลูกจ้างเมื่อเกิดอันตราย เจ็บป่วย หรือเสียชีวิตจากการทำงาน
- มีการจัดตั้งกองทุนเงินทดแทนเพื่อใช้ดูแลลูกจ้าง



7. พระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพและพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2537

- ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับยุคสมัย
- นายจ้างหรือสถานประกอบการมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงาน



8. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

- กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจ้างแรงงาน เช่น อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ วันเวลา ทำงานปกติ วันหยุด วันลา ค่าชดเชย ฯลฯ
- คุ้มครองลูกจ้างให้มีมาตรฐานในการจ้างงานที่เหมาะสม

9. พระราชบัญญัติความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554

- วางมาตรการควบคุม กำกับ ดูแล และบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้แก่ลูกจ้าง
- ป้องกันอันตรายจากการทำงาน



5. องค์การที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน ในประเทศไทย

ภาครัฐ

กรมการจัดหางาน

- ส่งเสริมให้ประชาชนมีงานทำ
- ลดปัญหาการว่างงานและการขาดแคลนแรงงาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

- ส่งเสริมและพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ให้กำลังแรงงานมีฝีมือได้มาตรฐานในระดับสากล

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

- ยกระดับคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของแรงงาน
- ป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านแรงงาน

ภาครัฐ

สำนักงานประกันสังคม

- ให้ความช่วยเหลือหรือคุ้มครองลูกจ้างเมื่อเกิดประสบเหตุภัยหรือได้รับความเดือดร้อน
- เป็นหลักประกันความมั่นคงของลูกจ้างทั้งระหว่างทำงานและเมื่อพ้นสภาพการจ้างงาน

สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)

- ส่งเสริมและแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ภาครัฐ

ศาลแรงงานกลาง

- ทำหน้าที่พิจารณาพิพากษาคดีแรงงาน ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522

ภาคเอกชน

สภาองค์การนายจ้างแห่งประเทศไทย

- ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชนในสาขาต่าง ๆ
- ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

ภาคเอกชน

สภาองค์กรลูกจ้างแห่งประเทศไทย

- คัดกรองและส่งเสริมเพื่อเพิ่มศักยภาพแรงงาน
- ให้แรงงานมีความมั่นคงในการทำงาน มีหลักประกัน และคุณภาพชีวิตที่ดี
- ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

