

รายงานสรุปผลการรับฟังความคิดเห็น
ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.

.....

๑. วิธีการรับฟังความคิดเห็น

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้กำหนดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนในหลาย ๆ ช่องทาง ดังต่อไปนี้

(๑) จัดสัมมนารับฟังความคิดเห็น

(๒) การรับฟังความคิดเห็นโดยผ่านเว็บไซต์ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน www.labour.go.th

๒. จำนวนครั้งและระยะเวลาในการรับฟังความคิดเห็นแต่ละครั้ง

๒.๑ จัดสัมมนาไตรภาคีรับฟังความคิดเห็นร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. จำนวน ๑ ครั้ง ระยะเวลา ๑ วัน เมื่อวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ ผู้เข้าร่วมสัมมนาจำนวน ๑๕๓ คน

๒.๒ การรับฟังความคิดเห็นโดยผ่านเว็บไซต์ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน www.labour.go.th โดยได้เปิดโอกาสให้บุคคลทั่วไปแสดงความคิดเห็นได้ตั้งแต่วันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๖๐ เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน

๒.๓ จัดสัมมนารับฟังความคิดเห็นร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. เพิ่มเติม จำนวน ๔ ครั้ง แบ่งเป็น ๔ รุ่น ดังนี้

รุ่นที่ ๑ วันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ กลุ่มจังหวัดภาคใต้ ณ จังหวัดสงขลา ผู้เข้าร่วมรับฟังความคิดเห็น ๑๕๐ คน

รุ่นที่ ๒ วันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ กลุ่มจังหวัดภาคกลาง ณ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้เข้าร่วมรับฟังความคิดเห็น ๑๐๒ คน

รุ่นที่ ๓ วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ณ จังหวัดนครราชสีมา ผู้เข้าร่วมรับฟังความคิดเห็น ๑๒๐ คน

รุ่นที่ ๔ วันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๖๑ กรุงเทพมหานครและจังหวัดปริมณฑล ณ ห้องประชุมจอมพล ป.พิบูลสงคราม ชั้น ๕ กระทรวงแรงงาน ผู้เข้าร่วมรับฟังความคิดเห็น ๓๐๒ คน

๓. พื้นที่ในการรับฟังความคิดเห็น

๓.๑ จัดสัมมนาไตรภาคีรับฟังความคิดเห็นร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ณ โรงแรมเจ้าพระยาปาร์ค กรุงเทพมหานคร พร้อมแจกแบบแสดงความคิดเห็นให้ผู้เข้าร่วมสัมมนา

๓.๒ จัดสัมมนาไตรภาคีรับฟังความคิดเห็นร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ณ กลุ่มจังหวัดภาคใต้ (จังหวัดสงขลา) กลุ่มจังหวัดภาคกลาง (จังหวัดพระนครศรีอยุธยา) กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ณ จังหวัดนครราชสีมา และกรุงเทพมหานครและจังหวัดปริมณฑล ณ ห้องประชุมจอมพล ป.พิบูลสงคราม ชั้น ๕ กระทรวงแรงงาน

๓.๓ การรับฟังความคิดเห็นโดยผ่านเว็บไซต์ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน www.labour.go.th โดยได้เปิดโอกาสให้บุคคลทั่วไปแสดงความคิดเห็นได้

๔. ประเด็นที่มีการแสดงความคิดเห็น ข้อคัดค้าน หรือความเห็นของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๔.๑ ประเด็นที่มีการแสดงความคิดเห็นจากการสัมมนาไตรภาคีเมื่อวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐

- (๑) ผู้เข้าร่วมสัมมนาเห็นด้วยเห็นด้วยในหลักการของร่างกฎหมายดังกล่าว และขอให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานดำเนินการเสนอกฎหมายตามขั้นตอนต่อไป
- (๒) กรรมการสมาคมนายจ้างและกรรมการสหภาพแรงงานควรมีสัญชาติไทย
- (๓) ฝ่ายลูกจ้างเห็นว่า ควรนิยามคำว่า “ลูกจ้าง” ให้หมายความรวมถึงลูกจ้างรับเหมาค่าแรง และลูกจ้างรับเหมาช่วงด้วย ฝ่ายนายจ้างเห็นว่า ควรคงตามเดิม
- (๔) ฝ่ายลูกจ้างเห็นว่า ควรนิยามคำว่า “ปิดงาน” ให้หมายความรวมถึงการห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างหรือบุคคลอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องเข้าทำงานด้วย ฝ่ายนายจ้างเห็นว่า ควรคงตามเดิม
- (๕) ฝ่ายลูกจ้างเห็นว่า ควรเพิ่มอำนาจพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานให้มีอำนาจเช่นเดียวกับพนักงานตรวจแรงงานด้วย ฝ่ายนายจ้างเห็นว่า ควรคงตามเดิม
- (๖) ควรกำหนดวาระการดำรงตำแหน่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ไม่เกิน ๒ วาระติดต่อกัน
- (๗) ฝ่ายลูกจ้างเห็นว่า สหภาพแรงงานควรมีระดับเดียว ฝ่ายนายจ้างเห็นว่า สหภาพแรงงานควรมี ๒ ระดับ คือ ระดับพนักงานทั่วไป และระดับผู้บังคับบัญชา

๔.๒ ประเด็นที่มีการแสดงความคิดเห็นจากการสัมมนาไตรภาคี เมื่อวันที่ ๑๓ วันที่ ๒๒ วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ และวันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๖๑

- (๑) ข้อเรียกร้องที่ลูกจ้างได้ยื่นไว้แล้วไม่เสียไป แม้ภายหลังจะมีเหตุทำให้รายชื่อและลายมือชื่อของลูกจ้างมีไม่ถึงร้อยละ ๑๕ ของลูกจ้างทั้งหมดซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง
- (๒) ที่ปรึกษานายจ้างและลูกจ้างควรมีการจดทะเบียน
- (๓) คุณสมบัติของผู้มีสิทธิจัดตั้งสมาคมนายจ้าง และผู้มีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงานจะต้องมีสัญชาติไทย
- (๔) สมาชิกสมาคมนายจ้างต้องเป็นนายจ้างที่ประกอบกิจการประเภทเดียวกันและสมาชิกสหภาพแรงงานต้องเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันหรือประเภทกิจการเดียวกัน
- (๕) การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ควรแยกลูกจ้างระดับบังคับบัญชาและลูกจ้างทั่วไปออกจากกัน
- (๖) คุณสมบัติของการเป็นกรรมการสมาคมนายจ้างและกรรมการสหภาพแรงงานต้องมีสัญชาติไทย
- (๗) การควบสหภาพแรงงานและสมาคมนายจ้างจะต้องเป็นสมาชิกในกิจการประเภทเดียวกัน

๔.๓ ประเด็นที่มีการแสดงความคิดเห็นผ่านเว็บไซต์ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน www.labour.go.th

มีผู้เข้าร่วมสนใจเข้าชมเพื่อศึกษาร่างกฎหมาย จำนวน ๑๐๑๐ ครั้ง โดยมีผู้เห็นด้วย ๒ คน ผู้ไม่เห็นด้วยไม่มี และไม่มีผู้แสดงความคิดเห็น

ทั้งนี้ รายละเอียดของประเด็นที่มีการแสดงความคิดเห็นทั้งหมดปรากฏตามเอกสารแนบท้าย

๕ คำชี้แจงเหตุผลรายประเด็นและการนำผลการรับฟังความคิดเห็นมาประกอบการพิจารณาจัดทำร่างกฎหมาย

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้นำผลการรับฟังความคิดเห็นมาประกอบการพิจารณาแล้ว ขอชี้แจงเหตุผลที่มีได้มีการแก้ไขร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ดังนี้

(๑) ประเด็นเกี่ยวกับกรรมการสมาคมนายจ้างและกรรมการสหภาพแรงงานควรมีสัญชาติไทย กรณีผู้ไม่มีสัญชาติไทยมีสิทธิเป็นกรรมการได้ไม่เกินหนึ่งในห้าของกรรมการทั้งหมด

คำชี้แจง เนื่องจากการแก้ไขกฎหมายแรงงานสัมพันธ์นอกจากเพื่อให้เป็นไปตามสภาพของเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบันแล้ว ยังมีวัตถุประสงค์เพื่อให้สอดคล้องกับอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ ๘๗ ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว และฉบับที่ ๙๘ ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวและการร่วมเจรจาต่อรอง ซึ่งเป็นมาตรฐานสากล การจำกัดสิทธิของคนต่างด้าวในการเป็นกรรมการสมาคมนายจ้างหรือกรรมการสหภาพแรงงาน นั้น ย่อมไม่สอดคล้องกับอนุสัญญาดังกล่าว ประกอบกับประเด็นการไม่ให้สิทธิคนต่างด้าวเป็นกรรมการหรือจัดตั้งสหภาพแรงงานนั้น ประเทศไทย ถูก The Office of the United States Trade Representative (USTR) ของประเทศสหรัฐอเมริกาขอให้รัฐบาลสหรัฐอเมริการะงับสิทธิ Generalized System of Preferences (GSP) ของประเทศไทย ดังนั้น การแก้ไขกฎหมายแรงงานสัมพันธ์จึงต้องคำนึงถึงกรณีต่าง ๆ เหล่านี้ด้วย ส่วนข้อกังวลว่าจะกระทบต่อความมั่นคงหรือไม่ ก็มีกฎหมายควบคุมกำกับดูแลอยู่แล้ว เช่น กฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง กฎหมายอาญา ซึ่งการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของกรรมการหรือของสหภาพแรงงานก็อยู่ภายใต้กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ หากฝ่าฝืนอาจได้รับโทษหรือถูกให้ออกจากเป็นกรรมการ

(๒) ฝ่ายลูกจ้างเห็นว่า ควรนิยามคำว่า “ลูกจ้าง” ให้หมายความรวมถึงลูกจ้างรับเหมาค่าแรง และลูกจ้างรับเหมาช่วงด้วย ฝ่ายนายจ้างเห็นว่า ควรคงตามเดิม

คำชี้แจง ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. มาตรา ๕ ได้กำหนดนิยามคำว่า “ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่นายจ้างเพื่อรับค่าจ้าง ด้วยเหตุนี้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงสามารถเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานของนายจ้างที่ตนทำงานอยู่ได้ ดังนั้น ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงจึงไม่ถูกจำกัดสิทธิในการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานแต่อย่างใด สำหรับลูกจ้างของผู้รับเหมาช่วงหากมีสถานะเป็นลูกจ้างตามกฎหมาย ก็ย่อมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานได้

(๓) ฝ่ายลูกจ้างเห็นว่า ควรนิยามคำว่า “ปิดงาน” ให้หมายความรวมถึงการห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างหรือบุคคลอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องเข้าทำงานด้วย ฝ่ายนายจ้างเห็นว่า ควรคงตามเดิม

คำชี้แจง ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. มาตรา ๕ ได้แก้ไขนิยามคำว่า “ปิดงาน” หมายความว่า การที่นายจ้างหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวเนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน ซึ่งการปิดงานเป็นสิทธิของนายจ้างที่จะกีดกันลูกจ้างเพื่อให้ปฏิบัติตามข้อเรียกร้องของนายจ้างหรือถอนข้อเรียกร้องที่ได้ยื่นต่อนายจ้างเท่านั้น การไปกำหนดห้ามนายจ้างมิให้บุคคลอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องเข้าทำงาน จึงไม่เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย

(๔) ฝ่ายลูกจ้างเห็นว่า ควรเพิ่มอำนาจพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานให้มีอำนาจเช่นเดียวกับพนักงานตรวจแรงงานด้วย ฝ่ายนายจ้างเห็นว่า ควรคงตามเดิม

(๙) สมาชิกสมัชชานายจ้างต้องเป็นนายจ้างที่ประกอบกิจการประเภทเดียวกันและสมาชิกสหภาพแรงงานต้องเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันหรือประเภทกิจการเดียวกัน

คำชี้แจง การกำหนดให้ผู้ที่จะเป็นสมาชิกสมัชชานายจ้างต้องเป็นนายจ้างที่ประกอบกิจการประเภทเดียวกันและสมาชิกสหภาพแรงงานต้องเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันหรือประเภทกิจการเดียวกันจะทำให้เกิดความเข้มแข็งในการรวมตัวจัดตั้งองค์กรซึ่งเป็นประโยชน์ต่อนายจ้างและลูกจ้างที่แท้จริง

(๑๐) การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ควรแยกลูกจ้างระดับบังคับบัญชาและลูกจ้างทั่วไปออกจากกัน

คำชี้แจง การแยกการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานระดับบังคับบัญชาและลูกจ้างทั่วไปออกจากกันจะทำให้ไม่เกิดการแทรกแซงจากฝ่ายนายจ้างซึ่งมีอำนาจเหนือกว่าลูกจ้าง ลูกจ้างระดับบังคับบัญชาจะไม่สามารถครอบงำการดำเนินการตามกระบวนการแรงงานสัมพันธ์จากฝ่ายลูกจ้างทั่วไปได้จึงเกิดกระบวนการแรงงานสัมพันธ์ที่ดีมีความเข้มแข็งทั้งสองฝ่าย

(๑๑) การควบสหภาพแรงงานและสมัชชานายจ้างจะต้องเป็นสมาชิกในกิจการประเภทเดียวกัน

คำชี้แจง การควบสหภาพแรงงานและสมัชชานายจ้างจะต้องเป็นสมาชิกในกิจการประเภทเดียวกันจะทำให้เกิดความเข้มแข็งขององค์กรซึ่งเป็นประโยชน์ต่อนายจ้างและลูกจ้างที่แท้จริง

ทั้งนี้ กระทรวงแรงงานได้เปิดเผยผลการรับฟังความคิดเห็นต่อประชาชนผ่านเว็บไซต์ www.labour.go.th แล้ว

.....

กลุ่มงานพัฒนากฎหมาย

กองนิติการ

กันยายน ๒๕๖๑

วิเคราะห์ผลกระทบ
ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.

๑. ผู้ซึ่งได้รับผลกระทบจากการบังคับใช้กฎหมาย

นายจ้างและลูกจ้างทุกคน ซึ่งจากข้อมูลกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ณ วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๑ มีจำนวนสถานประกอบกิจการ/นายจ้าง จำนวน ๓๙๖,๕๐๑ แห่ง ลูกจ้าง จำนวน ๙,๒๙๑,๕๙๘ คน

๒. ผลกระทบที่เกิดขึ้นโดยรวม

เชิงบวก

(๑) ลูกจ้างได้รับการคุ้มครองสิทธิเกี่ยวกับการรวมตัวกันจัดตั้งสหภาพแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ในการแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

(๒) ทำให้เกิดความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในสถานประกอบกิจการให้มีการเจรจา ยุติข้อพิพาทในระดับทวิภาคี และส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเพื่อให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน โดยเปิดโอกาสให้ทั้งสองฝ่ายได้หาทางปรองดองกันเองได้มากขึ้นส่งผลให้เกิดความสงบสุขแก่สังคมโดยรวม

(๓) ทำให้ไม่เกิดการตั้งข้อรังเกียจหรือประเทศคู่ค้ายกมาเป็นข้ออ้างหรือกีดกันทางการค้าขายระหว่างประเทศ เนื่องจากการแก้ไขกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ที่สอดคล้องกับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งคล้ายกับบทบัญญัติของกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ในประเทศที่พัฒนาทางอุตสาหกรรมที่เน้นส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างย่อมเป็นการแสดงให้เห็นถึงการพัฒนากฎหมายในประเทศนั้น

(๔) การมีกฎหมายที่สอดคล้องกับอนุสัญญาทำให้เกิดการยอมรับขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และเป็นการแสดงถึงควมมีศักดิ์ศรีในสังคมระหว่างประเทศ

เชิงลบ

การที่กฎหมายเปิดโอกาสให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาเป็นกรรมการสหภาพแรงงานในประเทศไทยได้จำนวนไม่เกินหนึ่งในห้าของกรรมการทั้งหมด โดยการกำหนดคุณสมบัติไว้ในกฎหมายลำดับรอง เช่น ต้องเข้าเมืองโดยถูกต้องตามกฎหมาย และต้องทำงานในประเทศไทยติดต่อกันอย่างน้อย ๑ ปี เพื่อให้มีความสอดคล้องกับอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศแต่อาจก่อให้เกิดประเด็นเรื่องความมั่นคงภายในประเทศหากไม่สามารถควบคุมกำกับแรงงานต่างด้าวให้ปฏิบัติตามขั้นตอนตามกฎหมายได้ เนื่องจากในปัจจุบันมีการจ้างงานแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยจำนวนมาก

๓. ผลกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพของบุคคล

ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. มีบทบัญญัติที่ห้ามหรือจำกัดสิทธิของนายจ้างและลูกจ้างเกี่ยวกับเสรีภาพในชีวิตและร่างกาย เสรีภาพในเคหสถาน การแสดงความคิดเห็น การพูด การเขียน การประกอบอาชีพ การรวมกันเป็นสมาคม สหกรณ์ สหภาพ องค์กร ชุมชน หรือหมู่คณะอื่น ตามมาตรา ๒๘ มาตรา ๓๓ มาตรา ๓๔ มาตรา ๔๐ และมาตรา ๔๔ แห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย แต่เป็นการจำกัดสิทธิและเสรีภาพเพื่อให้เกิดความเป็นธรรม ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

๔. ประโยชน์ที่ประชาชนและสังคมจะได้รับ

ผู้ใช้แรงงานซึ่งเป็นประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศได้รับการคุ้มครองสิทธิเกี่ยวกับการรวมตัวกัน จัดตั้งสหภาพแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ในการแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับ สภาพการจ้างได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และทำให้เกิดความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง ในสถานประกอบกิจการให้มีการเจรจาข้อพิพาทในระดับทวิภาคี และส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่าง นายจ้างกับลูกจ้างเพื่อให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน โดยเปิดโอกาสให้ทั้งสองฝ่ายได้หาทางปรองดองกันเอง ได้มากขึ้นส่งผลให้เกิดความสงบสุขแก่สังคมโดยรวม

๕. เศรษฐกิจหรือสังคมมีการพัฒนาอย่างยั่งยืนได้เพียงใด

มาตรฐานด้านแรงงานสัมพันธ์ที่สูงขึ้นทำให้ลูกจ้างมีคุณภาพชีวิตที่ดีก่อให้เกิดความมั่นคง ในการทำงาน เป็นการลดช่องว่างทางเศรษฐกิจระหว่างผู้ใช้แรงงานซึ่งเป็นกลุ่มคนส่วนใหญ่ในสังคมกับกลุ่ม ผู้ประกอบการซึ่งเป็นนักลงทุน รวมทั้งยังเป็นการลดความเลื่อมล้ำทางสังคมและสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการ ของรัฐตามนโยบายของรัฐบาลและเป็นการพัฒนาด้านแรงงานที่ยั่งยืน เป็นการยกระดับความสามารถในการ แข่งขันทางการค้าระหว่างประเทศ

๖. ด้านงบประมาณแผ่นดิน

ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. เป็นกฎหมายที่กำหนดสิทธิและหน้าที่ของนายจ้าง และลูกจ้างในการปฏิบัติต่อกันโดยมุ่งเน้นส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ไม่มีการเพิ่ม หน่วยงานหรืออัตรากำลังพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายแต่อย่างใด จึงไม่มีผลกระทบต่องบประมาณแผ่นดิน

๗. ความยุ่งยากที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติตามกฎหมาย

เป็นการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ซึ่งใช้บังคับมาตั้งแต่ปี ๒๕๑๘ ซึ่งใช้มานาน กว่า ๔๐ ปี เป็นกฎหมายที่กำหนดแนวทางปฏิบัติต่อกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เพื่อให้ทั้งสองฝ่าย มีความเข้าใจอันดีต่อกัน สามารถทำข้อตกลงในเรื่องสิทธิ หน้าที่ และผลประโยชน์ในการทำงานร่วมกันได้ การแก้ไขกฎหมายดังกล่าวเกิดจากข้อเรียกร้องของผู้ใช้แรงงาน นายจ้าง ลูกจ้างมีส่วนในการยกร่างกฎหมาย ตั้งแต่เริ่มต้นทำให้ได้รับการยอมรับจากทุกฝ่าย และมีการรับฟังความคิดเห็นอย่างรอบด้าน จึงไม่มีความยุ่งยาก ในการปฏิบัติตามกฎหมาย

.....