

กฎหมายแรงงานกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ Labor law and human resource management

ชนัญฑิตา มุลชีพ, จิราภรณ์ สีไพร และ ธนัสถา โรจนตระกูล

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

Chananthida Mooncheep, Jiraporn Seepai and Tanastha Rojanatrakul

Pibulsongkram Rajabhat University, Thailand

Corresponding Author, E-mail : chananthitm@gmail.com

บทคัดย่อ

กฎหมายแรงงานเป็นกฎหมายที่บัญญัติถึงสิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการใช้แรงงานและการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงาน ทั้งนี้เพื่อให้ลูกจ้างทำงานด้านความปลอดภัย มีสุขภาพอนามัยดี ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการตามสมควรกฎหมายแรงงาน และยังเป็นสิ่งที่นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ และพนักงานควรรู้และเข้าใจเป็นอย่างดี ซึ่งเป็นกฎหมายที่บัญญัติถึงสิทธิและหน้าที่ของนายจ้าง ลูกจ้าง องค์กรของนายจ้าง และองค์กรของลูกจ้าง รวมทั้งมาตรการที่กำหนดให้นายจ้าง ลูกจ้าง และองค์กรดังกล่าวต้องปฏิบัติต่อกันและต่อรัฐ เพื่อให้การจ้างงาน การใช้แรงงาน การประกอบกิจการ และความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเป็นไปโดยเหมาะสมต่างได้รับประโยชน์ที่พอเพียง อันจะมีผลทำให้เกิดความสงบสุข ความเจริญ และความมั่นคงแก่นายจ้าง ลูกจ้าง สังคม และประเทศชาติ

คำสำคัญ: กฎหมายแรงงาน; การจัดการทรัพยากรมนุษย์

Abstracts

Labor law is the law that establishes the rights and duties between employers and workers. By setting minimum standards for labor and compensation for work. This is to allow employees to work on safety. Good health Receive reasonable compensation and benefits Labor law And is also something that executives and human resources And employees should know and understand well. This is a law that regulates the rights and duties of the employer, employee, employer's organization. And organization of employees Including measures requiring employers, employees and such organizations to treat each other and the state. To provide employment, labor use, business operation And the relationship between the employer and the employee is appropriate, all receiving sufficient benefits. This will result in peace, prosperity and security for employers, workers, society and the nation.

Keywords: Labor law; Human resource management

บทนำ

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ องค์การและฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ จำเป็นต้องศึกษาและเข้าใจกฎหมายแรงงานเป็นอย่างดี ซึ่งกฎหมายแรงงาน หมายถึง กฎหมายที่บัญญัติถึงสิทธิและหน้าที่ของนายจ้าง ลูกจ้าง องค์การของนายจ้าง และองค์การของลูกจ้าง รวมทั้งมาตรการที่กำหนดให้นายจ้าง ลูกจ้าง และองค์การดังกล่าวต้องปฏิบัติต่อกันและต่อรัฐ ทั้งนี้เพื่อให้การจ้างงาน การใช้แรงงาน การประกอบกิจการ และความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเป็นไปโดยเหมาะสมและต่างได้รับประโยชน์ที่พอเพียง อันจะมีผลทำให้เกิดความสงบสุข ความเจริญ และความมั่นคงแก่นายจ้าง ลูกจ้าง สังคม และประเทศชาติ

กฎหมายแรงงานที่สำคัญมีอยู่หลายฉบับ ซึ่งโดยทั่วไปแล้วฉบับที่ใช้บังคับกับเอกชนทั่วไปที่นายจ้าง ลูกจ้าง และผู้ที่ประกอบอาชีพด้านนี้ต้องให้ความสนใจ เช่น ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 เอกเทศสัญญา ลักษณะ 6 จ้างแรงงาน นอกจากนี้ ยังมีพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พระราชบัญญัติประกันสังคม พระราชบัญญัติเงินทดแทน พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น กฎหมายแรงงาน เป็นกฎหมายสำคัญของทุกประเทศ ในปัจจุบันกฎหมายแรงงานได้แสดงบทบาทและให้คุณประโยชน์แก่ประเทศทั้งทางด้านสังคม เศรษฐกิจและการเมือง (เกษมสันต์ วิลาวรรณ, 2556 : 52-53) ดังต่อไปนี้

1. การสร้างความเป็นธรรมในสังคม กฎหมายแรงงานจะช่วยลดความเอารัดเอาเปรียบในการจ้างงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างได้ในระดับหนึ่ง ซึ่งทำให้สังคมมีความเป็นธรรมในขอบเขตของการยอมรับได้
2. การสร้างความสงบสุขในสังคมอุตสาหกรรม กฎหมายแรงงานจะกำหนดขั้นตอนและกระบวนการที่จะระงับข้อขัดแย้งหรือข้อพิพาทแรงงานให้ยุติลงด้วยวิธีการที่ใกล้เคียงกับความพอใจของทุกฝ่ายมากที่สุด จึงทำให้ข้อพิพาทแรงงานลดจำนวนลงหรือลดความเสียหายรุนแรงลง สังคมอุตสาหกรรมมีความสงบขึ้น
3. การถนอมแรงงานและพัฒนาคุณภาพชีวิต กฎหมายแรงงานจะช่วยมิให้ลูกจ้างต้องทำงานหนักเกินกำลังซึ่งทำลายทั้งสุขภาพและชีวิตให้เสียหายก่อนวัยอันควร ช่วยเหลือลูกจ้างทำงานด้วยความปลอดภัย และมีโอกาสได้รับพิกัดภัยจากการทำงานน้อยลง อีกทั้งลูกจ้างจะได้รับสวัสดิการตามความเหมาะสมด้วย ซึ่งเป็นการถนอมแรงงานไว้ใช้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และประชากรในสังคมมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี
4. การพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ กฎหมายแรงงานที่กำหนดถึงค่าตอบแทนในการทำงานที่เหมาะสม เช่น การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ หากมีความสัมพันธ์กับคุณภาพและปริมาณของผลผลิตโดยรวมของประเทศก็ย่อมทำให้เกิดการไหลเวียนของกระแสเงินตราทั้งในประเทศและระหว่างประเทศซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศ

กฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีด้วยกันหลายฉบับ ในที่นี้ผู้เขียนนำเสนอเฉพาะกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เพราะเป็นสิ่งที่นายจ้าง ลูกจ้าง รวมถึงนักศึกษาที่เรียนด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงาน และเพื่อให้สามารถรู้สิทธิและหน้าที่ของตนเองเมื่อ

ทำงานในองค์กรโดยสาระสำคัญของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

จริยธรรมในการจัดการทรัพยากรมนุษย์

จริยธรรม (Ethics) เป็นหลักในการปฏิบัติเพื่อการปกครองบุคคลหรือกลุ่มบุคคลและเป็นบรรทัดฐานที่ใช้เพื่อตัดสินว่าอะไรเป็นการประพฤติที่ถูกต้อง การตัดสินใจอย่างมีจริยธรรมประกอบไปด้วยปัจจัย 2 ประการ คือ 1) การตัดสินใจอย่างมีจริยธรรมเกี่ยวข้องกับการวินิจฉัยโดยเปรียบเทียบกับมาตรฐาน (Normative Judgment) การวินิจฉัยโดยเปรียบเทียบกับมาตรฐาน ช่วยบอกว่าสิ่งนี้ดีหรือไม่ดีสิ่งนี้ถูกหรือผิด 2) การตัดสินใจอย่างมีจริยธรรม มีความเกี่ยวข้องกับการศีลธรรม (Morality) ซึ่งเป็นบรรทัดฐานของพฤติกรรมที่สังคมยอมรับ (Velasquez, M.G., 1992 : 9-12)

จริยธรรมและกฎหมายเป็นการปฏิบัติตามกฎหมายไม่ใช่สิ่งที่ดีที่สุดที่บอกว่าการกระทำต่างๆ มีจริยธรรมหรือไม่เพราะว่าการกระทำบางอย่างอาจจะถูกกฎหมายแต่ไม่ถูกต้อง หรือบางอย่างถูกต้องตามหลักจริยธรรมแต่ไม่ถูกกฎหมาย เราสามารถทำการตัดสินใจในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับความมีจริยธรรม (เช่น การไล่พนักงานออก) บนพื้นฐานที่ว่าอะไรถูกกฎหมาย แต่อย่างไรก็ตามไม่ได้หมายความว่าตัดสินใจนั้นจะมีจริยธรรม เช่น การไล่พนักงานอายุ 58 ปี ที่มีอายุงาน 30 ปีออก โดยไม่มีสาเหตุหรือไม่มีการบอกกล่าวล่วงหน้าอาจจะไม่ถูกหลักจริยธรรม แต่ถูกกฎหมายในบางประเทศ (รวมถึงออสเตรเลีย) ให้ความสำคัญแก่ผู้เปิดเผยสิ่งผิดกฎหมายขององค์กรในการแจ้งให้ทราบถึงการกระทำผิดที่ร้ายแรงภายในองค์กรของตนในบางรัฐของออสเตรเลีย เช่น วิกเตอเรียและออสเตรเลียใต้ มีกฎหมายเพื่อคุ้มครองพนักงานจากการเปิดเผยสิ่งผิดกฎหมายหรือผิดจริยธรรมขององค์กร

การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจที่ยุติธรรม เช่น การเลือกที่จะจ้างผู้สมัครคนหนึ่งและปฏิเสธคนอื่นๆ การเลื่อนตำแหน่งคนหนึ่งและลดขั้นคนอื่นๆ การจ่ายค่าตอบแทนคนหนึ่งมากกว่าคนหนึ่งน้อย พนักงานจะโต้ตอบอย่างไรกับการตัดสินใจเหล่านี้ ขึ้นอยู่กับว่าพนักงานคิดว่าการตัดสินใจและกระบวนการต่างๆ ที่เกิดขึ้นมีความยุติธรรมหรือไม่

ในประเทศจีน รูปแบบการสรรหาและการคัดเลือกจะมีความแตกต่างจากรูปแบบของตะวันตกซึ่งไม่มีความเป็นส่วนตัว ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในกิจการของจีนจำนวนมากได้รับการอบรมให้คัดเลือกผู้สมัครโดยพิจารณาจากมหาวิทยาลัยที่สำเร็จการศึกษามากกว่าทักษะที่แท้จริง ความสัมพันธ์ทางสถาบัน (Institutional Guanxi) ช่วยให้ชื่อมหาวิทยาลัยบางแห่งมีผลต่อการตัดสินใจในการสรรหาและการคัดเลือก การปฏิบัติเช่นนี้พบบ้างในกิจการของเกาหลีและญี่ปุ่น ซึ่งสรรหาจากมหาวิทยาลัยชั้นนำบางแห่ง

บทบาทของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ในเรื่องจริยธรรมและการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม จากคำกล่าวของ Peter Drucker ซึ่งเป็นปรมาจารย์ท่านหนึ่งทางด้านบริหารธุรกิจกล่าวว่า “เขาทั้งหลายไม่ใช่พนักงาน เขาเป็นบุคคลและควรได้รับการปฏิบัติด้วยความมีเกียรติและความเอาใจใส่” ความเป็นธรรมสร้างความผูกพันของ

พนักงานและทำให้เกิดความพึงพอใจในระดับสูงทั้งต่อกิจการและงานที่ทำ ผู้สมัครซึ่งเห็นว่าการทดสอบของกิจการเป็นสิ่งที่เป็นธรรมจะไม่เพียงขึ้นชอบต่อกระบวนการคัดเลือกเท่านั้นแต่จะมีความสนใจในกิจการและงานมากยิ่งขึ้น

การจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีจริยธรรม กิจกรรมด้านทรัพยากรมนุษย์มีผลจากการปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมของพนักงาน ดังตัวอย่างต่อไปนี้ เช่น เครื่องมือในการสรรหาควรกล่าวถึงการให้ความสำคัญกับความซื่อสัตย์และความมีจริยธรรมของกิจการอย่างชัดเจน กระบวนการนี้จะคัดบุคคลที่ไม่ต้องการออกก่อนที่จะสมัครกระบวนการคัดเลือกที่พิจารณาจากเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับงานและมีการใช้อย่างเสมอต้นเสมอปลายส่งสัญญาณถึงค่านิยมของกิจการในด้านจริยธรรมและการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม โดยจริยธรรมที่ถูกนำมาใช้ในการกระบวนการหรือกิจกรรมต่างๆ ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่

1) การคัดเลือก ผู้สมัครจะมองการทดสอบตัวอย่างงานว่าเป็นธรรม หากมีความเกี่ยวข้องกับงานให้ผู้สมัครมีโอกาสในการปฏิบัติ และให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้สมัคร ผู้สมัครจะมองว่าการสัมภาษณ์มีความเป็นธรรมหากให้เป็นการสื่อสารแบบสองทางและให้ผู้สมัครสามารถแสดงทักษะต่างๆ ทำให้ผู้สมัครได้ข้อมูลย้อนกลับจากการสัมภาษณ์และมีความเพ็ญตรงสูง

2) การฝึกอบรม การอบรมด้านจริยธรรมมีบทบาทสำคัญในการช่วยทำให้เกิดวัฒนธรรมของความมีจริยธรรมและความเป็นธรรม การอบรมประเภทนี้ประกอบด้วย การแสดงให้เห็นถึงสถานการณ์ที่เสี่ยงต่อการไม่มีจริยธรรม การใช้หลักจริยธรรม เพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ และการใช้กิจกรรมด้านทรัพยากรมนุษย์ (เช่น การสัมภาษณ์และการดำเนินการทางวินัย) อย่างมีจริยธรรม

3) การประเมินผลการปฏิบัติงาน กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของบริษัท ได้เปิดโอกาสในการให้ความสำคัญกับจริยธรรมและความเป็นธรรม การประเมินผลงานเป็นโอกาสที่ทำให้เห็นอย่างชัดเจนว่าบริษัทไม่เพียงแต่ให้การสนับสนุนมาตรฐานจริยธรรมในระดับสูง แต่ยังวัดผลและให้รางวัลตอบแทนกับพนักงานที่ประพฤติอย่างยึดมั่นต่อมาตรฐานจริยธรรม วิธีการที่หัวหน้างานทำการประเมินผลงานเป็นสิ่งสำคัญในการส่งสัญญาณถึงความเป็นธรรมและการประเมินควรมีมาตรฐานที่ชัดเจน และพนักงานเข้าใจถึงหลักเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมิน และการประเมินควรดำเนินต่อไปอย่างมีวัตถุประสงค์ และต้องมีความเป็นธรรม

4) ระบบการให้รางวัลและดำเนินการทางวินัย ในการดำเนินการเรื่องดังกล่าว จำเป็นต้องมีจริยธรรมในการจัดการ เนื่องจากหาการจัดการไม่ดีพอหรือไม่เป็นธรรม จะส่งผลโดยตรงต่อพนักงาน ดังนั้นองค์การควรมีระบบการให้รางวัลตามผลการปฏิบัติงาน และลดอิทธิพลของการเมืองภายในองค์การลง หรือแม้แต่การดำเนินการทางวินัยที่พนักงานทำผิดเพียงเล็กน้อย แต่งลงโทษด้วยการไล่ออก ซึ่งอาจไม่เป็นธรรมต่อพนักงาน

จริยธรรมในการจัดการทรัพยากรมนุษย์แล้ว หากกรณีที่ต้องให้พนักงานออกโดยพนักงานไม่มีความผิด เช่น ในกรณีที่องค์การประสบภาวะขาดทุน หรือเกิดภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ นอกจากจะต้องจ่ายเงินชดเชยตามที่กฎหมายกำหนดแล้ว นายจ้างอาจให้คำปรึกษาเพื่อหางานใหม่ (Outplacement Counseling)

ให้กับพนักงาน ทั้งในเรื่องของการวางแผนอาชีพและทักษะการหางาน หรืออาจมอบหมายให้บริษัทที่ทำหน้าที่ในการจัดหางาน อำนาจความสะดวกให้กับพนักงานในการหางานใหม่ จนกว่าพนักงานจะได้ทำงานอีกครั้ง ซึ่งเรื่องดังกล่าว ถือว่าเป็นจริยธรรมอย่างหนึ่ง ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ที่จะต้องสร้างให้เกิดขึ้นในองค์กร ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

หลักการทั่วไปเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน

กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน เป็นกฎหมายที่บัญญัติถึงสิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการใช้แรงงานและการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงาน ทั้งนี้ เพื่อให้ลูกจ้างทำงานด้านความปลอดภัย มีสุขภาพอนามัยดี ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการตามสมควรกฎหมายว่าด้วยการแรงงานสัมพันธ์ เป็นกฎหมายที่กำหนดแนวทางปฏิบัติต่อกันระหว่างบุคคลสองฝ่าย คือ ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง เพื่อให้บุคคลทั้งสองฝ่ายได้มีความเข้าใจอันดีต่อกัน สามารถตกลงในเรื่องสิทธิหน้าที่ และผลประโยชน์ในการทำงานร่วมกันได้รวมทั้งกำหนดวิธีการระงับข้อขัดแย้งหรือข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นให้ยุติลงโดยรวดเร็ว ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความสงบสุข ในสถานประกอบกิจการ ซึ่งจะส่งผลถึงเศรษฐกิจและความมั่นคงของประเทศ กฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน เป็นการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำให้สถานประกอบกิจการถือปฏิบัติ เพื่อความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยที่ดีปราศจากอุบัติเหตุ และโรคเนื่องจากการทำงาน

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีสาระสำคัญที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ที่ศึกษากฎหมายแรงงาน และเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติตามทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง โดยผู้เขียนได้รวบรวมข้อกฎหมายที่สำคัญๆ ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานจากหนังสือของ พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น (2550 : 32-37) และวิจิตรา (พึ้งลัดดา) วิเชียรชม (2556 : 4-15) ไว้ดังต่อไปนี้

1. เวลาทำงานปกติ กฎหมายได้กำหนดให้นายจ้างกำหนดเวลาทำงานปกติให้แก่ลูกจ้าง โดยแยกพิจารณาตามลักษณะงานได้เป็น 2 ลักษณะ คือ

1.1 งานลักษณะที่อาจกำหนดเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวัน งานลักษณะดังกล่าว ได้แก่

1) งานโดยทั่วไป ซึ่งนายจ้างจะต้องประกาศเวลาทำงานปกติให้ลูกจ้างทราบ โดยกำหนดเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันของลูกจ้างได้ไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง และรวมกันแล้วต้องไม่เกินสัปดาห์ละ 48 ชั่วโมง (มาตรา 23)

2) งานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง สำหรับงานประเภทนี้นายจ้างต้องกำหนดเวลาทำงานปกติไม่เกินวันละ 7 ชั่วโมง และรวมกันแล้วต้องไม่เกินสัปดาห์ละ 42 ชั่วโมง ซึ่งงานนี้อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง ได้แก่ งานที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือในที่อับอากาศ งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสี งานเชื่อมโลหะ งานขนส่งวัตถุอันตราย งานผลิตสารเคมีอันตราย และงานที่ต้องทำด้วยเครื่องมือหรือเครื่องจักรซึ่งผู้ทำได้รับความสั่นสะเทือนอันอาจเป็นอันตราย

3) งานลักษณะเฉพาะ งานในกิจการบางประเภทซึ่งมีลักษณะเฉพาะ กฎหมายจะกำหนดความคุ้มครองเกี่ยวกับกำหนดเวลาทำงานแตกต่างกันไปจากความคุ้มครองในลักษณะงานที่ได้กล่าวแล้ว โดยงานที่มีลักษณะเฉพาะ มีดังต่อไปนี้ งานในกิจการปิโตรเลียม นายจ้างจะกำหนดให้ลูกจ้างทำงานได้วันละไม่เกิน 12 ชั่วโมง แต่เมื่อรวมกันแล้วต้องไม่เกินสัปดาห์ละ 48 ชั่วโมง และกรณีให้ทำเกินวันละ 8 ชั่วโมง นายจ้างต้องจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงตามจำนวนชั่วโมงที่ทำเกิน งานใช้วิชาชีพหรือวิชาการ งานด้านบริการจัดการ งานเสมียนพนักงาน งานเกี่ยวกับการค้า งานอาชีพด้านบริการงานที่เกี่ยวกับการผลิต หรืองานที่เกี่ยวกับงานดังกล่าว นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันกำหนดเวลาทำงานปกติวันละกี่ชั่วโมงก็ได้ แต่เมื่อรวมกันแล้วต้องไม่เกินสัปดาห์ละ 48 ชั่วโมง และกรณีที่ตกลงกันเกินวันละ 8 ชั่วโมง ลูกจ้างอื่นที่ไม่ใช่ลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนก็จะมีสิทธิ์ได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานหรือเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

1.2 งานที่ไม่อาจกำหนดเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวัน ในกรณีที่นายจ้างไม่อาจประกาศกำหนดเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันได้ เนื่องจากลักษณะหรือสภาพของงานที่ไม่อาจกำหนดได้ นายจ้างต้องตกลงกับลูกจ้างกำหนดชั่วโมงการทำงานแต่ละวัน ไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งหมดแล้วต้องไม่เกินสัปดาห์ละ 48 ชั่วโมงด้วย

2. การทำงานล่วงเวลา หมายถึง การทำงานนอกหรือเกินเวลาทำงานปกติหรือเกินชั่วโมงทำงานในแต่ละวันที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันตามมาตรา 23 ในวันทำงานหรือวันหยุด แล้วแต่กรณี (มาตรา 5) กฎหมายได้กำหนดความคุ้มครองเกี่ยวกับการทำงานล่วงเวลาของลูกจ้าง โดยแบ่งเป็น 2 กรณีคือ

2.1 กรณีที่นายจ้างไม่อาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้ นายจ้างไม่อาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในกรณีงานซึ่งให้ลูกจ้างทำนั้น เป็นงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง

2.2 กรณีนายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้ โดยทั่วไปแล้ว นายจ้างจะสั่งให้ลูกจ้างทำงานได้เฉพาะในเวลาทำงานปกติ ยกเว้นงานที่มีลักษณะต่อไปนี้

1) กรณีเป็นงานอื่นนอกเหนือจากงานอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างเป็นคราวๆ ไป

2) กรณีเป็นงานลักษณะหนึ่งลักษณะใดในสามลักษณะนี้ นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้เท่าที่จำเป็น ได้แก่ งานที่มีลักษณะหรือสภาพที่ต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน งานฉุกเฉิน หรือ งานอื่นที่กำหนดในกฎกระทรวง (ปัจจุบันยังไม่มีกำหนดเพิ่มเติม)

ในเรื่องของการทำงานล่วงเวลา มีข้อยกเว้นกำหนดไว้ตามวรรคสองของมาตรา 24 ว่าในกรณีที่ลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งานหรือเป็นงานฉุกเฉิน นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้เท่าที่จำเป็น การที่จะพิจารณาว่างานใดเป็นงานฉุกเฉินหรือไม่นั้นมีคตินายจ้างเคยตกเป็นข้อต่อสู้และศาลได้วินิจฉัยไว้แล้วดังนี้

3. การทำงานในวันหยุด อาจให้ลูกจ้างทำได้โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป อาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา และทำงานในวันหยุดได้เท่าที่จำเป็น ถ้าลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉิน อาจให้ทำงานในวันหยุด สำหรับกิจการโรงแรม สถานมหรสพ งานขนส่ง ร้านขายอาหาร ร้านขายเครื่องดื่ม สโมสร สมาคม และสถานพยาบาลได้ โดยไม่จำเป็นต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อน ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด และการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด รวมแล้วต้องไม่เกิน 36 ชม./สัปดาห์ ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (มาตรา 25)

4. เวลาพัก ระหว่างการทำงานปกติ ไม่น้อยกว่า 1 ชม./วัน หลังจากลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกิน 5 ชม. ติดต่อกัน หรืออาจตกลงกันพักเป็นช่วง ๆ ก็ได้แต่รวมแล้วต้องไม่น้อยกว่า 1 ชม./วัน งานในร้านขายอาหารหรือร้านขายเครื่องดื่มซึ่งเปิดจำหน่ายหรือให้บริการในแต่ ละวันไม่ติดต่อกัน อาจพักเกิน 2 ชม./วันก็ได้ นายจ้างอาจจะไม่จัดเวลาพักได้กรณีเป็นงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำ ติดต่อกันไปโดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างหรือเป็นงานฉุกเฉิน ก่อนการทำงานล่วงเวลา กรณีให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาต่อจากเวลาทำงานปกติไม่น้อยกว่า 2 ชม. ต้องจัดให้ลูกจ้างพักก่อนเริ่มทำงานล่วงเวลาไม่น้อยกว่า 20 นาที (มาตรา 27)

5. วันหยุดประจำปี ต้องไม่น้อยกว่า 1 วัน/สัปดาห์ โดยให้มีระยะห่างกันไม่เกิน 6 วัน สำหรับงานโรงแรม งานขนส่ง งานในป่า งานในที่ทุรกันดาร หรืองานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวงอาจตกลงกันสะสมและเลื่อนวันหยุดประจำปี สัปดาห์ไปหยุดเมื่อใดก็ได้ภายในระยะเวลา 4 สัปดาห์ติดต่อกัน (มาตรา 28)

6. วันหยุดตามประเพณี ไม่น้อยกว่า 13 วัน/ปี โดยรวมวันแรงงานแห่งชาติ โดยพิจารณาจากวันหยุดราชการประจำปี วันหยุดทางศาสนาหรือขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่น ถ้าวันหยุดตามประเพณีตรงกับวันหยุดประจำปีให้หยุดชดเชยวันหยุดตาม ประเพณีในวันทำงานถัดไป สำหรับงานในกิจการโรงแรม สถานมหรสพ ร้านขายอาหาร ร้านขายเครื่องดื่ม ฯลฯ อาจตกลงกันหยุดวันอื่นชดเชยวันหยุดตามประเพณี หรือจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้ก็ได้ (มาตรา 29) และกฎกระทรวงฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2541) กำหนดงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานที่นายจ้างไม่อาจให้ลูกจ้างหยุดทำงานในวันหยุดตามประเพณีได้ มีดังนี้ 1) งานในกิจการโรงแรม สถานมหรสพ ร้านขายอาหาร ร้านขายเครื่องดื่ม สโมสร สมาคม สถานพยาบาล และสถานบริการท่องเที่ยว 2) งานในป่า งานในที่ทุรกันดาร งานขนส่ง และงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน

7. วันหยุดพักผ่อนประจำปี ไม่น้อยกว่า 6 วันทำงาน/ปี สำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาครบ 1 ปี อาจตกลงกันล่วงหน้าสะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปี ไปรวมหยุดในปีต่อ ๆ ไปได้ (มาตรา 30)

8. วันลาป่วย ลูกจ้าง ลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง การลาป่วยตั้งแต่ 3 วันทำงานขึ้นไปนายจ้างอาจให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันขึ้น หรือของสถานพยาบาลของทางราชการได้ หากลูกจ้างไม่อาจแสดงได้ให้ลูกจ้างชี้แจงให้นายจ้างทราบ วันที่ลูกจ้างไม่อาจทำงานได้เนื่องจากประสบอันตรายหรือ

เจ็บป่วยซึ่งเกิดจาก การทำงาน หรือวันลาเพื่อคลอดบุตรไม่ถึงเป็นวันลาป่วย และลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันลาป่วยตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกินปีละ 30 วันทำงาน (มาตรา 32) (มาตรา 41) (มาตรา 57 วรรค 1)

9. วันลาเพื่อทำหมันและลาเนื่องจากการทำหมัน ลูกจ้างลาเพื่อทำหมันและเนื่องจากการทำหมันได้ตามระยะเวลาที่แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งกำหนดและออกใบรับรอง (มาตรา 33 และมาตรา 57 วรรค 2)

10. วันลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น การลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นกฎหมายมิได้กำหนดไว้ว่ากิจธุระอันจำเป็นนั้นเป็นกิจธุระเพื่อการใดบ้าง นอกจากนั้นไม่ได้กำหนดจำนวนวันที่ลาไว้ ดังนั้น เหตุที่จจะลาเพื่อกิจธุระตามกฎหมายนี้จะไปตามเงื่อนไขที่ได้กำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างซึ่งจะชอบธรรมเหมาะสมหรือไม่เพียงใด ก็คงเป็นไปตามที่นายจ้างกำหนดไว้แต่ละราย ส่วนจำนวนวันที่ลาก็คงเป็นไปตามกำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน สำหรับค่าจ้างนั้น กฎหมายไม่ได้กำหนดว่าจะต้องจ่ายค่าจ้างในวันลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น ดังนั้นการจะจ่ายค่าจ้างหรือไม่ มากน้อยเพียงใด คงเป็นไปตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้าง (มาตรา 34)

11. วันลาเพื่อรับราชการทหาร ลูกจ้างลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพล เพื่อตรวจสอบฝึกวิชาทหาร หรือทดลองความ พรั่งพร้อมตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารได้ โดยมีสิทธิได้รับตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกินปีละ 60 วัน (มาตรา 35) (มาตรา 58)

12. วันลาเพื่อการฝึกอบรม ลูกจ้าง มีสิทธิลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อประโยชน์ต่อการแรงงานและสวัสดิการสังคมหรือการเพิ่มทักษะความชำนาญเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างตามโครงการหรือหลักสูตร ซึ่งมีกำหนดช่วงเวลาที่แน่นอนและชัดเจน และเพื่อการสอบวัดผลทางการศึกษาที่ทางราชการจัดหรืออนุญาตให้จัดขึ้น ลูกจ้างต้องแจ้งเหตุในการลาโดยชัดแจ้ง พร้อมทั้งแสดงหลักฐานที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี) ให้นายจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 7 วันก่อนวันลา นายจ้างอาจไม่อนุญาตให้ลาหากในปีที่ลาลูกจ้างเคยได้รับอนุญาตให้ลามาแล้วไม่ น้อยกว่า 30 วัน หรือ 3 ครั้งหรือแสดงได้ว่าการลาของลูกจ้างอาจก่อให้เกิดความเสียหายหรือกระทบต่อ การประกอบธุรกิจของนายจ้าง (มาตรา 36) และกฎกระทรวงฉบับที่ 5 (พ.ศ.2541) กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อการฝึกอบรม หรือพัฒนาความรู้ความสามารถในกรณีดังนี้

1) เพื่อประโยชน์ต่อการแรงงานและสวัสดิการสังคม หรือการเพิ่มทักษะความชำนาญ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของลูกจ้าง ซึ่งจะต้องมีโครงการหรือหลักสูตรและกำหนดเวลาที่แน่นอนชัดเจน

2) การสอบวัดผลทางการศึกษาที่ทางราชการจัดหรืออนุญาตให้จัดขึ้น

ในการลาดังกล่าว ลูกจ้างต้องแจ้งเหตุที่ลาโดยชัดแจ้ง พร้อมทั้งแสดงหลักฐานที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี) ให้นายจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 7 วัน

13. วันลาเพื่อคลอดบุตร ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ลาเพื่อคลอดบุตรได้ครรภ์หนึ่งไม่เกิน 90 วัน โดยนับรวมวันหยุด และให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างแต่ไม่เกิน 45 วัน (มาตรา 41 และมาตรา 59)

14 วันลาเพื่อเข้าประชุม การทำงานของเด็กให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปี มีสิทธิลาเพื่อเข้าประชุม สัมมนา รับการอบรม รับการฝึกหรือลาเพื่อการอื่น ซึ่งจัดโดยสถานศึกษาหรือหน่วยงานของรัฐหรือเอกชนที่อธิบดีเห็นชอบโดยให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กแจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้าถึงเหตุที่ลาโดยชัดแจ้ง โดยจ่ายตลอดเวลาที่ลาแต่ปีหนึ่งไม่เกิน 30 วัน (มาตรา 52)

15. การใช้แรงงานหญิง

1. ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างหญิงทำงานต่อไปนี้ งานเหมืองแร่หรืองานก่อสร้าง ที่ต้องทำไต่ดิน ไต่ น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือปล่องในภูเขาเว้นแต่ลักษณะของงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือ ร่างกายของลูกจ้างหญิงนั้น งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่ 10 เมตรขึ้นไป งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

2. ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างหญิง ที่มีครรภ์ทำงานในระหว่างเวลา 22.00น.-06.00น. ทำงานล่วงเวลาทำงานในวันหยุดหรือทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้ งานเหมืองแร่หรืองานก่อสร้างที่ต้องทำไต่ดิน ไต่ น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือปล่องในภูเขาเว้นแต่ลักษณะของงาน ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือ ร่างกายของลูกจ้างหญิงนั้น งานเกี่ยวกับเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ที่มีความสั่นสะเทือน งานขับเคลื่อนหรือติดไปกับยานพาหนะ งานยก แบก หาม หาบ ทุบ ลาก หรือเข็นของหนักเกิน 15 กิโลกรัม งานที่ทำในเรือ งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

3. พนักงาน ตรวจแรงงานมีคำสั่งให้นายจ้างเปลี่ยนเวลาทำงานหรือชั่วโมงทำงาน ของลูกจ้างหญิงที่ทำงานในระหว่างเวลา 24.00 น.- 06.00 น. ได้ตามที่เห็นสมควรถ้าพนักงานตรวจแรงงานเห็นว่างานนั้นอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ และความปลอดภัยของลูกจ้างหญิงนั้น

4. ลูกจ้างหญิงมีครรภ์มีสิทธิขอให้นายจ้างเปลี่ยนงานในหน้าที่เดิมเป็นการชั่วคราวก่อนหรือหลังคลอดได้ กรณีที่มีใบรับรองแพทย์ แผนปัจจุบันชั้นหนึ่ง มาแสดงว่าไม่อาจทำงานในหน้าที่เดิมต่อไปได้

5. ห้ามนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างหญิงเพราะเหตุมีครรภ์ (มาตรา 37 มาตรา 38 มาตรา 39 มาตรา 11 มาตรา 42 และมาตรา 43)

16. การใช้แรงงานเด็ก

1. ห้ามนายจ้างจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี เป็นลูกจ้าง

2. กรณีที่มีการจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี เป็นลูกจ้าง นายจ้างต้องแจ้งต่อพนักงาน ตรวจแรงงาน ภายใน 15 วันนับแต่วันที่ เด็กเข้าทำงาน และแจ้งการสิ้นสุดการ จ้างเด็กนั้นต่อพนักงานตรวจแรงงานภายใน 7 วันนับแต่วันที่เด็กออกจากงาน นายจ้างต้องจัดให้มีเวลาพัก 1 ชั่วโมงต่อวันภายใน 4 ชั่วโมงแรกของการ ทำงาน และให้มีเวลาพักย่อยได้ตามที่นายจ้างกำหนด

3. ห้ามนายจ้างใช้ลูกจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานในระหว่างเวลา 22.00 – 06.00 น. เว้นแต่ได้รับอนุญาตจากอธิบดี

4. ห้ามนายจ้างใช้ลูกจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานล่วงเวลา

5. ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานต่อไปนี้ งานหลอม เป่า หล่อ หรือรีด โลหะ งานปั๊มโลหะ งานเกี่ยวกับความร้อน ความเย็น ความสั่นสะเทือน เสียงและแสง ที่มีระดับแตกต่างจาก ปกติอันอาจเป็นอันตรายตามที่กำหนดในกฎกระทรวง งานเกี่ยวกับสารเคมีที่เป็นอันตรายตามที่กำหนดใน กฎกระทรวง งานเกี่ยวกับจุลชีวันเป็นพิษซึ่งอาจเป็นเชื้อไวรัส แบคทีเรีย รา หรือเชื้ออื่น ตามที่กำหนดใน กฎกระทรวง งานเกี่ยวกับวัตถุมีพิษ วัตถุระเบิด หรือวัตถุไวไฟ เว้นแต่งานในสถาน บริการที่เป็นเชื้อเพลิงตามที่ กำหนดในกฎกระทรวง งานขับหรือบังคับรถยกหรือปั้นจั่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง งานใช้เลื่อยเดินด้วย พลังไฟฟ้าหรือเครื่องยนต์ งานที่ต้องทำได้ดิน ใต้น้ำ, ในถ้ำ อุโมงค์ หรือปล่องในภูเขา งานเกี่ยวกับ กัมมันตภาพรังสีตามที่กำหนดในกฎกระทรวง งานทำความสะอาดเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ที่กำลัง ทำงาน งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่ 10 เมตรขึ้นไป งานอื่นตามที่กำหนดในกระทรวง

6. ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานในสถานที่ต่อไปนี้ โรงฆ่าสัตว์ สถานที่ เล่นการพนัน สถานที่เต้นรำ รำวง หรือ ร้องเงิ้ง สถานที่ที่มีอาหาร สุรา น้ำชา หรือเครื่องดื่ม อย่างอื่นจำหน่าย และบริการ โดยมีผู้บําเรอสำหรับปรนนิบัติลูกจ้าง หรือโดยมีที่สำหรับพักผ่อนหลับนอน หรือมีบริการนวด ให้แก่ลูกค้า สถานที่อื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

7. ห้ามนายจ้างจ่ายค่าจ้างของลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กแก่บุคคลอื่น

8. ห้ามนายจ้างเรียก/หรือรับ เงินประกันจากฝ่ายลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก

9. ลูกจ้าง ซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี มีสิทธิลาเพื่อเข้าประชุม สัมมนา รับการอบรม รับการฝึก หรือลาเพื่อการอื่นซึ่งจัดโดยสถานศึกษา หรือหน่วยงานของรัฐหรือเอกชน ที่อธิบดีเห็นชอบ และให้นายจ้าง จ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างเด็กเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกิน 30 วัน (มาตรา 44 มาตรา 45 มาตรา 46 มาตรา 47 มาตรา 48 มาตรา 49 มาตรา 50 มาตรา 51)

17. การปฏิบัติโดยเท่าเทียมกัน นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงโดยเท่าเทียมกัน และถ้างาน มีลักษณะและคุณภาพอย่างเดียวกันและปริมาณเท่ากัน จะต้องกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานใน วันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างเท่าเทียม(มาตรา 15 มาตรา 53)

18. การล่วงเกินทางเพศ นายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงาน กระทำการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง (มาตรา 16)

กฎหมายกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์

ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือภาคเอกชนก็ตาม ล้วนต้องให้ความสำคัญกับ ข้อกำหนดของกฎหมายในการดำเนินงาน ซึ่งกฎหมายได้ออกมาคุ้มครองแรงงานที่ทำงานในสถานประกอบการ ในหลายมิติ ส่งผลให้ลูกจ้างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น อย่างไรก็ตามกฎหมายเป็นเพียงส่วนหนึ่งที่ สถานประกอบการจะต้องปฏิบัติตาม ในขณะที่ตัวองค์กรจะต้องดำเนินงานอย่างมีจริยธรรม เพื่อให้การ จัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

หากพิจารณาตามข้อกำหนดของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นั้นได้กำหนดวันลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น ในมาตรา 34 ไว้ว่า “ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน” ซึ่งตามบทบัญญัติดังกล่าว จำนวนวันลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นที่แต่ละองค์กรกำหนด จะแตกต่างกันไปตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน เช่น บางองค์กรกำหนดวันลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ปีละไม่เกิน 45 วันทำการโดยได้รับเงินเดือน ในขณะที่บางองค์กรกำหนดวันลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้เพียง 15 วัน โดยได้รับเงินเดือนซึ่งการกำหนดดังกล่าวทั้งสองนั้นเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด แต่พนักงานได้รับประโยชน์จากจำนวนวันลาที่ต่างกัน ดังนั้นหากองค์กรกำหนดข้อบังคับที่แตกต่างมากจนเกินไป เมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น อาจทำให้พนักงานในองค์กรที่ได้รับสิทธิน้อยกว่าไม่พึงพอใจ และอาจก่อให้เกิดความไม่เสมอภาคภายนอกได้ ดังนั้น องค์กรที่มีจริยธรรมในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ควรต้องทำการสำรวจค่าตอบแทน (Compensation Survey) เพื่อให้ทราบว่าการค่าจ้าง กำหนดค่าจ้าง เงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูลอื่นใดเพิ่มเติมบ้าง และควรกำหนดค่าจ้าง เงินเดือนที่ทัดเทียมหรือสูงกว่าองค์กรคู่แข่ง หากองค์กรมีความสามารถในการจ่ายที่เพียงพอ ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นถึงการมีจริยธรรมในการจ่ายค่าตอบแทนได้อีกด้วย

นอกจากนี้ องค์กรที่มีจริยธรรมในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ นอกจากจะจัดสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลตามที่กฎหมายกำหนดแล้ว (Legally Required Benefits) นายจ้างอาจจัดผลประโยชน์เกื้อกูลอื่นๆ ที่กฎหมายไม่ได้กำหนดให้กับลูกจ้างได้ (Discretionary Benefits) เช่น ประกันชีวิต หรือแผนการจ่ายค่าตอบแทนเมื่อพนักงานเกษียณอายุ เป็นต้น ซึ่งผลประโยชน์เกื้อกูลเหล่านี้แม้ว่ากฎหมายไม่ได้บังคับให้จัดให้กับพนักงาน แต่หากองค์กรได้จัดให้กับพนักงาน นั่นก็แสดงให้เห็นถึงจริยธรรมอย่างหนึ่ง ซึ่งนอกจากจะทำให้ลูกจ้างเกิดความพึงพอใจแล้ว ยังเป็นการทำให้ภาพลักษณ์ขององค์กรดีขึ้น สะท้อนให้เห็นถึงการสร้างแบรนด์ของนายจ้าง(Employer Branding)ได้อีกช่องทางหนึ่งด้วย (ณัฏฐพันธ์ เจริญนนท์, 2545: 14)

ในทัศนะของผู้เขียนในเรื่องของจริยธรรมในการจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้น มองว่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่พัฒนาได้ และคนต้องมีศักยภาพในการพัฒนา ดังนั้นเมื่อพนักงานปฏิบัติงานแล้วผลการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามความคาดหวัง องค์กรควรให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานตามที่องค์กรคาดหวัง แต่หากมีการพัฒนาพนักงานแล้ว ไม่สามารถสร้างผลงานตามที่องค์กรคาดหวังได้ ควรย้อนกลับไปดูที่กระบวนการในการคัดเลือกขององค์กรก่อน เพื่อดูว่าเกิดความบกพร่องประการใด เพราะการที่พนักงานผ่านการคัดเลือก ถือได้ว่าพนักงานนั้นมีความรู้ความสามารถ และเหมาะสมกับงาน องค์กรจึงเลือกบุคคลนั้นเข้ามาทำงาน ดังนั้น ควรทบทวนกระบวนการคัดเลือกว่า เครื่องมือที่ใช้มีมาตรฐานมากน้อยเพียงใดเพราะหากเครื่องมือในการคัดเลือกมีมาตรฐาน และความเที่ยงตรง ผู้สมัครที่ผ่านการคัดเลือก คือคนที่ได้คะแนนสูงสุด ในกลุ่มผู้สมัครนั้นๆ และผู้สมัครนั้นน่าจะสร้างผลการปฏิบัติงานตามความคาดหวังขององค์กรได้ ซึ่งหากนักทรัพยากรมนุษย์ได้พิจารณา

กระบวนการต่างๆ อย่างรอบคอบแล้วหากพบว่ากระบวนการใดบกพร่อง ก็ควรกลับไปแก้ไข ไม่ใช่มองที่พนักงานเพียงปัจจัยเดียว ซึ่งกรณีดังกล่าวเป็นการสะท้อนให้เห็นถึงจริยธรรมในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ที่องค์กรควรปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเป็นธรรม

สรุป

กฎหมายแรงงาน เป็นสิ่งที่นักบริหาร นักทรัพยากรมนุษย์ และพนักงานควรรู้และเข้าใจเป็นอย่างดี ซึ่งกฎหมายแรงงานนั้นหมายถึง กฎหมายที่บัญญัติถึงสิทธิและหน้าที่ของนายจ้าง ลูกจ้าง องค์กรของนายจ้าง และองค์กรของลูกจ้าง รวมทั้งมาตรการที่กำหนดให้นายจ้าง ลูกจ้าง และองค์กรดังกล่าวต้องปฏิบัติต่อกัน และต่อรัฐ ทั้งนี้เพื่อให้การจ้างงาน การใช้แรงงาน การประกอบกิจการ และความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเป็นไปโดยเหมาะสมต่างได้รับประโยชน์ที่พอเพียง อันจะมีผลทำให้เกิดความสงบสุข ความเจริญ และความมั่นคงแก่นายจ้าง ลูกจ้าง สังคม และประเทศชาติ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนั้น ได้แก่ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 เอกเทศสัญญา ลักษณะ 6 จ้างแรงงาน นอกจากนี้ยังมีพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พระราชบัญญัติประกันสังคม พระราชบัญญัติเงินทดแทน พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งมีรายละเอียดที่เป็นประโยชน์อย่างมาก ส่วนจริยธรรมในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นการเน้นการดำเนินการด้านทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นไปตามหลักคุณธรรมจริยธรรม โดยองค์กรจะต้องใส่ใจและดำเนินการอย่างถูกหลักจริยธรรมและหลักของกฎหมายด้วย โดยองค์กรสามารถนำจริยธรรมเข้าไปใช้ในกิจกรรมต่างๆ ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างหลากหลาย เช่น การใช้จริยธรรมในการคัดเลือกพนักงาน การฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน ระบบการให้รางวัล และดำเนินการทางวินัย ซึ่งล้วนแล้วแต่เป็นการสร้างวิธีปฏิบัติที่ดีต่อกัน พนักงานมีความสุขในการทำงาน ตลอดจนสามารถสร้างมูลค่าเพิ่มในการแข่งขันให้กับองค์กรได้ และผลที่ตามมาคือ องค์กรมีวิธีปฏิบัติที่ดีในด้านการคุ้มครองแรงงานและการคำนึงถึงคุณธรรมจริยธรรมในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และเป็นส่วนสำคัญที่จะนำไปสู่การสร้าง แแบรนด์นายจ้างได้ (Employer Branding)

เอกสารอ้างอิง

- เกษมสันต์ วิลาวรรณ. (2556). *คำอธิบายกฎหมายแรงงาน*. (พิมพ์ครั้งที่ 19). กรุงเทพมหานคร: วิญญูชน.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2545). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น. (2550). *รวมกฎหมายแรงงานสำหรับการบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ธรรมนิติเพรส จำกัด.
- วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม. (2556). *คำอธิบายกฎหมายแรงงาน*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: วิญญูชน.
- Velasquez, M.G. (1992). *Business Ethics: Concepts and Cases*. New jersey: Prentice Hall.