

บทที่ 1

บทนำ



ทุกประเทศในโลกไม่ว่าจะยึดมั่นในอุดมการณ์หรือลัทธิใด ต่างก็ปรารถนาที่จะทำให้ประเทศของตนมีความเจริญรุ่งเรือง ประชากรมีสภาพความเป็นอยู่ที่มีความสุข ประเทศเหล่านั้นจึงได้พยายามหาวิธีการที่จะพัฒนาประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้า และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่าการพัฒนาประเทศให้เจริญรุ่งเรืองนั้นจำเป็นต้องมีการพัฒนาทางอุตสาหกรรมให้เจริญก้าวหน้าเสียก่อน

ประเทศไทยก็เช่นเดียวกันที่พยายามพัฒนาอุตสาหกรรมให้เจริญก้าวหน้าเพื่อให้เกิดของความเจริญทางอุตสาหกรรม เป็นส่วนสนับสนุนที่สำคัญในการพัฒนาประเทศในสาขาอื่น ๆ และในท้ายที่สุดก็จะนำมาซึ่งความเจริญรุ่งเรืองของประเทศชาติ

ปัจจัยสำคัญขั้นพื้นฐานที่ก่อให้เกิดความสัมฤทธิ์ผลในการพัฒนาอุตสาหกรรมก็คือความสงบสุขในอุตสาหกรรม (Industrial peace) จะเห็นได้จากในประเทศที่มีความสงบสุขทางอุตสาหกรรม การพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศก็สามารถดำเนินไปได้อย่างราบรื่นและบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ภาวะความสงบสุขทางอุตสาหกรรมนี้จะมีมากน้อยเพียงใดก็ขึ้นอยู่กับสภาพแรงงานสัมพันธ์อันเป็นสภาพความสัมพันธ์ของบุคคลสามฝ่ายซึ่งได้แก่ นายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาล กล่าวคือเมื่อสภาพแรงงานสัมพันธ์ การปฏิบัติต่อกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างก็เป็นไปอย่างมีเหตุผล มีความเห็นอกเห็นใจกัน เมื่อมีข้อขัดแย้งก็สามารถเจรจาตกลงประนีประนอมกันได้ด้วยดี และรัฐบาลก็สนับสนุนให้ทั้งสองฝ่ายมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันตลอดจนช่วยระงับข้อขัดแย้งให้ยุติลงด้วยความพอใจของทั้งสองฝ่าย เมื่อสภาพแรงงานสัมพันธ์ดีความสงบสุขก็บังเกิดขึ้นในอุตสาหกรรมและในทางตรงกันข้ามเมื่อสภาพแรงงานสัมพันธ์เป็นไปในทางลบ หรืออยู่ในสภาพที่ไม่ดี นายจ้างและลูกจ้างเมื่อมีปัญหาขัดแย้งก็ไม่สามารถเจรจาตกลงหรือประนีประนอมกันได้ด้วยดีก็ทั้งรัฐบาลก็มิได้ช่วยเหลือในการระงับข้อขัดแย้งให้ยุติลงด้วยความพอใจของทั้งสองฝ่าย เมื่อสภาพแรงงานสัมพันธ์เป็นเช่นนี้ ความสงบสุขในอุตสาหกรรมก็ไม่บังเกิดขึ้น

สภาพความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างจะเป็นอย่างไร คือหรือไม่ขึ้นอยู่กับ การร่วมเจรจาต่อรอง (Collective Bargaining) ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง กล่าวคือถ้าการ ร่วมเจรจาต่อรองระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างประสบความสำเร็จเกิดข้อตกลงร่วม (Collective Agreement) ขึ้นใช้เป็นบรรทัดฐานในการปฏิบัติต่อกันในการทำงานร่วมกัน การทำงานร่วมกัน ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างก็ดำเนินไปอย่างราบรื่น และในทางตรงกันข้ามเมื่อการร่วมเจรจาต่อรอง ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างต้องประสบกับความล้มเหลว ปัญหาข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างก็ ไม่อาจจจัดไป การทำงานร่วมกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างก็จะ เป็นไปในลักษณะที่ขาดความร่วมมือ ขาดความเต็มใจจากลูกจ้าง และในกรณีที่ปัญหาข้อขัดแย้งนั้นเป็นปัญหาที่สำคัญและรุนแรง นายจ้าง และลูกจ้างก็ไม่อาจที่จะทำงานร่วมกันต่อไปได้มีการปิดงานหรือการนัดหยุดงานเกิดขึ้น เกิดเป็นความ ไม่สงบสุขขึ้นในสังคมอุตสาหกรรม

จากอดีตจนถึงปัจจุบันไม่ปรากฏว่ามีสังคมอุตสาหกรรมใดที่จะมีระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ สมบูรณ์ปราศจากปัญหาแรงงานสัมพันธ์ ทุกสังคมจะต้องประสบกับปัญหาแรงงานสัมพันธ์ด้วยกันทั้งนั้น จะแตกต่างกันก็แต่เพียงจำนวนข้อพิพาทแรงงาน สาเหตุของข้อพิพาทแรงงาน และความรุนแรงของ ความเสียหายที่เกิดจากข้อพิพาทแรงงานเท่านั้น ในสังคมอุตสาหกรรมของไทยปรากฏว่ามีกรณีพิพาท แรงงานเกิดขึ้นมานานแล้ว มีกรณีพิพาทแรงงานเกิดขึ้นก่อนที่ประเทศไทยจะมีกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ใด กรณีพิพาทแรงงานในระยะแรกนั้นมีจำนวนน้อย และที่มีความรุนแรงจนถึงขั้นนัดหยุดงานนั้นมีน้อย มาก จะเห็นได้ว่านับตั้งแต่ พ.ศ. 2499 ถึง 2515 รวมเวลา 17 ปี มีการพิพาทแรงงานถึงขั้นนัด หยุดงานเกิดขึ้นเพียง 219 ครั้ง โดยเฉลี่ยประมาณปีละ 13 ครั้ง เท่านั้น มีลูกจ้างเกี่ยวของ 34,835 คน สูญเสียวันทำงาน 120,963 วัน¹ แต่ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2516 เป็นต้นมากรณีพิพาทแรงงาน จนถึงขั้นนัดหยุดงานได้เพิ่มทวีจำนวนครั้ง และความรุนแรงมากขึ้นอย่างฉับพลัน ปรากฏว่าในช่วงปี พ.ศ. 2516 ถึง พ.ศ. 2519 มีกรณีพิพาทแรงงานถึงขั้นนัดหยุดงานเกิดขึ้นรวม 1232 ครั้ง มีลูกจ้าง

¹ อัจฉรีย์ เมนะคองคา, "การศึกษาสาเหตุและผลของการนัดหยุดงานของประเทศไทยใน พ.ศ. 2516-2518" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ แผนกวิชาพาณิชยศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2520), หน้า 55.

ที่เกี่ยวข้องทั้งหมด 443,859 คน และมีจำนวนวันทำงานที่สูญเสียรวม 2,023,060 วัน

จากจำนวนข้อพิพาทแรงงานถึงขั้นนัดหยุดงานดังกล่าวข้างต้น ชี้ให้เห็นได้ชัดประการหนึ่งว่า คุุณรณีประสบความสำเร็จในการแก้ปัญหาแรงงานสัมพันธ์ในขั้นตอนของการร่วมเจรจาต่อรองหรือกล่าวอีกอย่างหนึ่งได้ว่าการร่วมเจรจาต่อรองระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างได้ประสบความสำเร็จควบคู่กัน

เนื่องจากผลของการนัดหยุดงานในแต่ละครั้งได้ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองเป็นอย่างมาก นายจ้างและลูกจ้างคุุณรณีรวมทั้งรัฐบาลจึงถูกวิพากษ์วิจารณ์อย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งลูกจ้างได้ถูกโจมตีอย่างรุนแรงที่สุด จากคำวิจารณ์ของกลุ่มต่าง ๆ ในสังคมสามารถสรุปได้ประการหนึ่งว่า สาเหตุที่ทำให้การร่วมเจรจาต่อรองล้มเหลวในส่วนใหญ่มานอกจากฝ่ายลูกจ้าง และจากการศึกษาถึงการดำเนินการร่วมเจรจาต่อรองของฝ่ายลูกจ้างในอดีตที่ผ่านมา สามารถสรุปเป็นลักษณะใหญ่ได้สองลักษณะคือ ประการแรก ลูกจ้างดำเนินการร่วมเจรจาต่อรองด้วยความไม่บริสุทธิ์ใจ ต้องการให้เกิดการนัดหยุดงานขึ้น ประการที่สองลูกจ้างดำเนินการร่วมเจรจาต่อรองด้วยความบริสุทธิ์ใจแต่ประสบความสำเร็จเพียงบางส่วน ในลักษณะประการที่สองคือการดำเนินการร่วมเจรจาต่อรองด้วยความบริสุทธิ์ใจแต่ประสบความสำเร็จเพียงบางส่วน แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่าลูกจ้างประสบปัญหาในการดำเนินการร่วมเจรจาต่อรอง และเพื่อที่จะแก้ไขปัญหาดังกล่าวจึงสมควรที่จะศึกษาถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการร่วมเจรจาต่อรองของฝ่ายลูกจ้าง และในการร่วมเจรจาต่อรองของฝ่ายลูกจ้างตามระบบแรงงานสัมพันธ์ไทยในปัจจุบัน ฝ่ายลูกจ้างอาจดำเนินการได้สองวิธีคือ วิธีแรก ลูกจ้างจำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ 15 ของลูกจ้างทั้งหมดเข้าชื้อกันยื่นข้อเรียกร้อง และตั้งตัวแทนจากลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องทำการเจรจากับฝ่ายนายจ้าง และวิธีที่สองลูกจ้างให้สหภาพแรงงานที่ตนเองเป็นสมาชิกเป็นตัวแทนยื่นข้อเรียกร้อง และเจรจาต่อรองกับฝ่ายนายจ้าง จากวิธีดำเนินการร่วมเจรจาต่อรองของฝ่ายลูกจ้างทั้งสองวิธีดังกล่าว จะเห็นว่าในวิธีแรกนั้นเป็นวิธีที่ไม่เหมาะสมเพราะการรวมตัวของลูกจ้างมีลักษณะไม่ถาวรขาดความเป็นปึกแผ่น ขาดความร่วมมืออย่างจริงจัง ขาดอำนาจการต่อรอง ส่วนวิธีที่สองนั้นเป็นวิธีการที่ถูกต้องเหมาะสม เป็นวิธีการที่มีผลส่งเสริมให้ลูกจ้างรวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงาน ซึ่งเป็นองค์กรที่มีลักษณะถาวร ดำเนินกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง อันจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการแรงงานสัมพันธ์ในระยะยาว นอกจากนี้ยังปรากฏว่าสหภาพแรงงานเป็นส่วนมากที่ก่อตั้งและดำเนินการอยู่ในปัจจุบัน

ยังไม่เข้มแข็ง หากแคลนทุนทรัพย์ไม่สามารถจ้างบุคคลภายนอกเพื่อทำการศึกษาปัญหาที่ประสบอยู่ การศึกษาปัญหาการร่วมเจรจาต่อรองนี้ จึงเป็นประโยชน์ต่อสหภาพแรงงานโดยตรงตลอดจนผู้ที่ เกี่ยวข้องในระบบแรงงานสัมพันธ์ทุกฝ่าย ดังนั้นในการศึกษาถึงปัญหาในการดำเนินการร่วมเจรจา ต่อรองของฝ่ายลูกจ้างจึงได้ศึกษาเฉพาะปัญหาของการร่วมเจรจาต่อรองของสหภาพแรงงาน

วัตถุประสงค์การศึกษา

เนื่องจากกระบวนการแรงงานสัมพันธ์ของประเทศไทยได้ดำเนินมาไม่นานนัก ทั้งมิได้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้มีสาเหตุมาจากความผันผวนทางการเมือง จึงทำให้สหภาพแรงงาน ซึ่งเป็นองค์กรที่สำคัญในระบบแรงงานสัมพันธ์ขาดประสิทธิภาพและความรอบรู้ ทำให้การดำเนินงานของสหภาพแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการร่วมเจรจาต่อรองต้องประสบปัญหานานับประการ ไม่น่าน่ายให้เกิดความสงบสุขในอุตสาหกรรมได้เท่าที่ควร วิทยานิพนธ์นี้จึงมีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาถึงแนวความคิดและวิธีการร่วมเจรจาต่อรอง ตลอดจนทัศนคติบางประการของสหภาพแรงงานโดยจะ เน้นศึกษาเฉพาะกรณีปัญหาการร่วมเจรจาต่อรอง

ขอบเขตการศึกษา

เนื่องด้วยสหภาพแรงงานส่วนใหญ่ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร กล่าวคือมีจำนวนถึง 90 สหภาพ จากจำนวนสหภาพแรงงานทั้งประเทศ 163 สหภาพ หรือคิดเป็นร้อยละ 55.21 ของ สหภาพแรงงานทั่วทั้งประเทศ อีกทั้งสหภาพแรงงานในกรุงเทพมหานคร เป็นสหภาพแรงงานที่มี กิจกรรมด้านการร่วมเจรจาต่อรองมาก ผู้วิจัยจึงกำหนดขอบเขตที่จะศึกษาเฉพาะปัญหาการร่วมเจรจาต่อรองของสหภาพแรงงานในกรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการศึกษา

ในการศึกษาถึงปัญหาการร่วมเจรจาต่อรองของสหภาพแรงงานในกรุงเทพมหานครนี้ ผู้วิจัยจะทำการศึกษาจากข้อมูลปฐมภูมิและข้อมูลทุติยภูมิ โดยแยกศึกษาดังนี้

ก. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ในการศึกษาจากข้อมูลปฐมภูมิ ประชากร (Population) ที่จะทำการศึกษาค้นคว้าจากงานสำนักงานทะเบียนกลาง กองแรงงานสัมพันธ์ กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย ประชากรประกอบไปด้วยสหภาพแรงงานในกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 90 สหภาพ ดังรายชื่อในภาคผนวก ก ในการรวบรวมข้อมูลจะใช้วิธีสัมภาษณ์ ประธาน และกรรมการของสหภาพแรงงานที่ได้รับเลือกเป็นตัวอย่าง ดังรายชื่อในภาคผนวก ข ตลอดจนบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องกับการ แรงงานสัมพันธ์ และส่งแบบสอบถาม (ดังแสดงในภาคผนวก ค) ให้สหภาพแรงงานตอบกลับมา

ข. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ในการศึกษาจากข้อมูลทุติยภูมินี้ จะทำการศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ วารสาร เอกสาร และสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ ทั้งที่เป็นภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ

ประโยชน์ที่จะได้รับจากการศึกษา

จากการศึกษาถึงปัญหาการร่วมเจรจาต่อรองของสหภาพแรงงานในกรุงเทพมหานครนี้ คาดว่าจะได้รับประโยชน์ดังต่อไปนี้

1. ทำให้ทราบทัศนคติของสหภาพแรงงาน ซึ่งจะ เป็นข้อมูลในการปรับปรุงพระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ต่อไป

2. ทำให้ทราบถึงการดำเนินการร่วมเจรจาต่อรองตามระบบแรงงานสัมพันธ์ ไทย ใน ปัจจุบัน

3. ทำให้ทราบถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการดำเนินการร่วมเจรจาต่อรองของสหภาพ แรงงานตลอดจนผลเสียที่เกิดขึ้นเมื่อการร่วมเจรจาต่อรองประสบกับความล้มเหลว ทำให้ สามารถวางแนวทางแก้ปัญหา และปรับปรุงการดำเนินการร่วมเจรจาต่อรองให้ดีขึ้น

4. จะเป็นการส่งเสริมให้สหภาพแรงงานได้ปรับปรุงการเรียกร้องให้สมเหตุสมผลมากขึ้น และปรับปรุงการดำเนินการร่วมเจรจาต่อรองให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

5. ทำให้ทราบถึงลักษณะข้อเรียกร้องทั่วไป ซึ่งจะ เป็นประโยชน์ต่อสหภาพแรงงาน และนายจ้างในการที่จะคาดคะเนข้อเรียกร้องหรือความต้องการในอนาคตของลูกจ้าง

6. เป็นการส่งเสริมการร่วมเจรจาต่อรองซึ่งถือเป็นพื้นฐานของระบบแรงงานสัมพันธ์
ให้แพร่หลาย
7. จะเป็นการส่งเสริมระบบแรงงานสัมพันธ์ให้เจริญขึ้นซึ่งจะส่งผลให้เกิดความสงบสุข
ในอุตสาหกรรม

ความหมายของคำที่ใช้เฉพาะในการศึกษา

ในการศึกษาถึงปัญหาการร่วมเจรจาต่อรองของสหภาพแรงงานในกรุงเทพมหานคร มีคำ
ที่มีความหมายเฉพาะดังนี้¹

"นายจ้าง" หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ และ
หมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากนายจ้างให้ทำการแทน ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล
หมายความว่าผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลนั้น และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจาก
ผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทน

"ลูกจ้าง" หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่ นายจ้างเพื่อรับค่าจ้าง

"สภาพการจ้าง" หมายความว่า เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลา
ทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้างอันเกี่ยวกับการ
จ้างหรือการทำงาน

¹ กระทรวงมหาดไทย, กรมแรงงาน, พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ 2518 (กรุงเทพฯ-
นคร: โรงพิมพ์รุ่งเรืองธรรม, 2518), หน้า 2-3.

"ค่าจ้าง" หมายความว่า เงินหรือเงินและสิ่งของที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ และหมายความรวมถึงเงินหรือเงินและสิ่งของที่จ่ายให้ในวันหยุดซึ่งลูกจ้างไม่ได้ทำงานและในวันลาด้วย ทั้งนี้ไม่ว่าจะกำหนด คำนวณ หรือจ่ายเป็นการตอบแทนในวิธีอย่างไร และไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร¹

"สวัสดิการ" หมายถึง ผลประโยชน์อย่างอื่นนอกเหนือจากค่าตอบแทนการทำงานโดยตรง (ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ฯลฯ) ซึ่งอาจเป็นเงิน สิ่งของหรือประโยชน์อื่น²

"วันทำงาน" หมายความว่า วันที่กำหนดให้ลูกจ้างทำงานตามปกติ

"วันหยุด" หมายความว่า วันที่กำหนดให้ลูกจ้างหยุดประจำสัปดาห์ หยุดตามประเพณี หรือหยุดพักผ่อนประจำปี

"วันลา" หมายความว่า วันที่นายจ้างอนุญาตให้ลูกจ้างลาภิกษาหรือลาป่วย

"ค่าชดเชย" หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง นอกเหนือจากเงินประเภทอื่นซึ่งนายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง

"ค่าล่วงเวลา" หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานนอกเวลาทำงานปกติ

¹ เสถียร วิชัยลักษณ์ และสืบวงศ์ วิชัยลักษณ์, ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 เรื่อง การคุ้มครองแรงงานพร้อมด้วยประกาศและคำสั่งกระทรวงมหาดไทยออกตามความในประกาศของคณะปฏิวัติฉบับนี้ (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์นิติเวช, 2518), หน้า 8.

² เกษมสันต์ วิจารณ์, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน (พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518) (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์อักษรสมัย, 2521), หน้า 6.

"ค่าทำงานในวันหยุด" หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง เป็นการตอบแทนการทำงานในวันหยุด¹

"ข้อพิพาทแรงงาน" หมายความว่า ข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

"การนัดหยุดงาน" หมายความว่า การที่ลูกจ้างร่วมกันไม่ทำงานชั่วคราวเนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน

"การปิดงาน" หมายความว่า การที่นายจ้างปฏิเสธไม่ยอมให้ลูกจ้างทำงานชั่วคราวเนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน

"อธิบดี" หมายความว่า อธิบดีกรมแรงงาน²

พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน หมายถึง ผู้ซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยแต่งตั้งให้มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงาน

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หมายถึง ข้อตกลงระหว่างนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างกับกลุ่มลูกจ้าง หรือระหว่างนายจ้างหรือสมาคมนายจ้าง กับสหภาพแรงงานเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

สมาคมนายจ้าง หมายถึง องค์การของนายจ้างที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

¹ เสถียร วิชาลัยกมล และสืบวงศ์ วิชาลัยกมล, ประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 เรื่องการคุ้มครองแรงงาน พร้อมด้วยประกาศและคำสั่งกระทรวงมหาดไทยออกตามความในประกาศของคณะปฏิวัติฉบับนี้, หน้า 8.

² กระทรวงมหาดไทย, กรมแรงงาน, พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ 2518 หน้า 3-4.

สหพันธ์นายจ้าง หมายถึงองค์การของสมาคมนายจ้างตั้งแต่สองสมาคมขึ้นไป ที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

สภาองค์การนายจ้าง หมายถึงองค์การของสมาคมนายจ้างหรือของสหพันธ์นายจ้างตั้งแต่ห้าแห่งขึ้นไป ที่จัดตั้งขึ้นตามคำสั่งของคณะกรรมการปกครองแผนดินฉบับที่ 46

สหภาพแรงงาน หมายถึงองค์การของลูกจ้างที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

สหพันธ์แรงงาน หมายถึงองค์การของสหภาพแรงงานตั้งแต่สองสหภาพขึ้นไป ที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

สภาองค์การลูกจ้าง หมายถึงองค์การของสหภาพแรงงาน หรือของสหพันธ์แรงงาน ตั้งแต่สิบห้าแห่งขึ้นไป ที่จัดตั้งขึ้นตามคำสั่งของคณะกรรมการปกครองแผนดินฉบับที่ 46

นายทะเบียน หมายถึงผู้ซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยแต่งตั้งให้อำนาจปฏิบัติ การในเรื่องที่เกี่ยวกับองค์การของฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง

รัฐมนตรี หมายถึงรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย