

สรุปและขอเสนอแนะ

สรุป :

ปัญหาข้อพิพาทแรงงานมีมูลเหตุสำคัญมาจากปัจจัยแวดล้อมทางด้านเศรษฐกิจและการเมืองเป็นอย่างมาก ทั้งนี้เนื่องจากภาวะเศรษฐกิจซึ่งอาจจะมีผลสะท้อนต่อค่าจ้างแรงงานและรายได้ของประชาชนรวมทั้งลูกจ้างคนงานก็ตาม แต่สาเหตุสำคัญประการหนึ่งก็คือ การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองและบรรยากาศทางการเมืองซึ่งหากเอื้ออำนวยให้แก่ลูกจ้างคนงานในการรวมตัวกันและทำการยื่นขอเรียกร้องต่อนายจ้างได้แล้ว ปัญหาการนัดหยุดงานย่อมจะเกิดขึ้นอย่างมากมาย และหากการเรียกร้องนั้นมีได้คำหนึ่งถึงเหตุและผล แต่กลับนำเอาพลังของลูกจ้างคนงานมาเป็นเครื่องต่อรองกับรัฐบาล ก็ย่อมจะเป็นภาระอันยุ่งยากที่รัฐบาลจำต้องรีบเร่งหาทางแก้ไข ซึ่งหากวิเคราะห์ถึงเหตุการณ์ที่ผ่านมาแล้วจะพบว่า ภาวะการณ์สมัยหลังวันที่ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๑๖ ซึ่งเป็นผลให้รัฐบาลทหารต้องหมดอำนาจลงนั้น รัฐบาลพลเรือนได้ให้สิทธิและเสรีภาพอย่างเต็มที่แก่ประชาชนโดยทั่วไป รวมทั้งแก่ลูกจ้างคนงานเป็นอย่างมาก ลูกจ้างคนงานซึ่งกำลังตื่นตัวในสิทธิและเสรีภาพเหล่านั้นจึงได้รวมตัวกันเรียกร้องขอต่อรองกับนายจ้างและรัฐบาล ซึ่งบางรายถึงกับนำเอากิจการสาธารณูปโภค ซึ่งพวกตนดำเนินการอยู่มาเป็นเครื่องต่อรองกับนายจ้างและรัฐบาลด้วย การนัดหยุดงานในระยะระหว่างปี ๒๕๑๖ - ๒๕๑๙ จึงได้เกิดขึ้นมากมายเป็นประวัติการณ์ และมากกว่าครั้งใด ๆ ในประเทศ ก่อให้เกิดผลเสียหายแก่เศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ตลอดจนจนได้นำความยุ่งยากมาสู่การบริหารงานและการปกครองประเทศและแก่รัฐบาลเป็นอันมาก

หากวิเคราะห์ถึงบรรยากาศทางการเมืองในระยะระหว่างปี ๒๕๑๙ และ ๒๕๒๐ ซึ่งทหารได้เข้ายึดอำนาจโดยการปฏิรูปการปกครอง รัฐบาลภายใต้คณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดินได้มีนโยบายห้ามลูกจ้างคนงานนัดหยุดงาน ห้ามนายจ้างปิดงาน และห้ามการรวมชุมนุมทาง

การเมืองใด ๆ ระยะเวลาดังกล่าวจะเห็นได้ชัดว่า จำนวนข้อพิพาทแรงงานได้ลดลงเป็น
 อย่างมาก ซึ่งเป็นผลให้ปัญหาในเรื่องข้อพิพาทแรงงานและคำร้องเกี่ยวกับการกระทำอันไม่
 เป็นธรรมที่เข้าสู่การพิจารณาวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ลดลงจนจำนวนลง
 ค่อย แต่อย่างไรก็ตามภาระหน้าที่ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ก็ได้ลดน้อยลงแต่ประ-
 การใด เนื่องจากคณะกรรมการปกครองแผ่นดิน ได้กำหนดนโยบายทางด้านแรงงานไว้ว่า
 ให้ข้อพิพาทแรงงานทุกประเภทที่เกิดขึ้น และเจรจาตกลงกันไม่ได้แล้ว (แม้จะมีใช้วิธีการ
 สำคัญของประเทศ ตามมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ ๒๕๑๘) ในเขตกรุง-
 เทพมหานคร และจังหวัดใกล้เคียง เข้าสู่การพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงาน
 สัมพันธ์ทั้งหมด แต่หากกรณีพิพาทที่ตกลงกันไม่ได้เกิดขึ้นในเขตจังหวัดอื่น นอกจากที่กล่าวแล้ว
 ก็ให้รองผู้ว่าราชการจังหวัด หรือปลัดจังหวัด อัยการจังหวัด และแรงงานจังหวัดร่วมเป็นคณะ
 อนุญาโตตุลาการ ทำหน้าที่พิจารณาวินิจฉัย นั่นคือให้กลไกในการระงับข้อพิพาทแรงงานของรัฐ
 อยู่ภายใต้รูปแบบของการชี้ขาดแบบบังคับ (Compulsory Arbitration) เพียงประเภท
 เดียว มิให้ใช้รูปแบบของการชี้ขาดแบบสมัครใจ (Voluntary Arbitration) ดังเช่นที่เคย
 ปฏิบัติมาแล้วก่อนหน้านี้

เนื่องจากลูกจ้างคนงานของไทยเราส่วนใหญ่เป็นแรงงานไม่มีฝีมือ และเป็นชาว
 ชนบท ซึ่งต้องการค่าจ้างแรงงานและรายได้ที่สูงกว่าการประกอบอาชีพในภาคเกษตรกรรม
 ประกอบกับปัญหาการครองชีพบีบบังคับให้ต้องยอมรับสภาพการทำงานที่เป็นอยู่ เมื่อภาวะค่า
 ครองชีพเพิ่มสูงขึ้น ประกอบกับภาวะหรือบรรยากาศทางการเมืองเอื้ออำนวยให้ ลูกจ้างซึ่ง
 เป็นคนส่วนใหญ่ของประเทศ จึงได้เรียกร้องขอเพิ่มค่าจ้าง ค่าครองชีพ และขอเปลี่ยนแปลง
 สภาพการจ้างมากมาย ลูกจ้างคนงานเหล่านี้ส่วนใหญ่เป็นผู้มีการศึกษาน้อย ความเข้าใจถึง
 สิทธิและหน้าที่ของตนรวมทั้งการปฏิบัติตนให้อยู่ภายในขอบเขตอันชอบด้วยกฎหมายและระเบียบ
 ของสังคมยังมีจำกัด จึงมักถูกชักจูงได้โดยง่าย เพราะส่วนใหญ่จะคำนึงถึงแต่สิทธิของตนตาม
 กฎหมาย แต่มิได้คำนึงถึงหน้าที่ที่ตนมีอยู่ต่อสังคมโดยส่วนรวมและต่อประเทศชาติแต่อย่างใด
 จริงอยู่นายจ้างบางรายก็มีส่วนในการเอาตัวเขาเปรียบลูกจ้างอยู่มากเช่นกัน แต่จากการ

ศึกษาและสัมภาษณ์นายจ้างผู้เคยมีข้อพิพาทแรงงานกับลูกจ้างมาแล้ว ปรากฏว่านายจ้างร้อยละ ๕๕ ของนายจ้างที่ได้รับการสัมภาษณ์จากผู้เขียนต่างให้คำตอบแก่ผู้เขียนเป็นเสียงเดียวกันว่า หากมีการเจรจาต่อรองกันเองภายในสถานประกอบการของตนโดยมิได้มีบุคคลภายนอก หรือที่ปรึกษาอื่นใดเข้าแทรกแซงแล้ว นายจ้างเหล่านั้นต่างมีความเชื่อมั่นว่าปัญหาแรงงานยอมยุติลงได้ในเวลาอันรวดเร็ว และความเข้าใจซึ่งกันและกันย่อมจะเกิดขึ้นได้ในระยะอันสั้นกว่า และไม่ยื้อเยื้อคั่งเซ้นที่เคยปรากฏมาแล้ว

จริงอยู่ ลูกจ้างผู้ใช้แรงงานนั้นต่างก็พยายามใช้กำลังกายและกำลังจิตใจรวมทั้งความรู้ความสามารถของตนในการผลิตเพื่อให้ได้มาซึ่งค่าจ้างหรือรายได้เป็นค่าตอบแทน แต่เมื่อกิจการอุตสาหกรรมของประเทศขยายตัวมากขึ้น โดยเฉพาะสมัยหลังสงครามโลกครั้งที่สอง คนงานในภาคเกษตรกรรมเข้าใจว่า รายได้จากการทำงานในภาคอุตสาหกรรมคงจะสูงกว่า จึงได้เคลื่อนย้ายแรงงานเข้ามาทำงานทำในเขตนครหลวงมากขึ้น แต่เนื่องจากอุตสาหกรรมที่ได้รับการส่งเสริมดังกล่าวเป็นประเภทที่ไม่จำเป็นต้องใช้ฝีมือมากนัก แรงงานจึงเกินความต้องการ เป็นผลให้ค่าจ้างของลูกจ้างคนงานโดยทั่วไปต่ำ ประกอบกับการบริหารงานของนายจ้างบางแห่งยังขาดกลไกในการทำความเข้าใจกับลูกจ้าง จึงเป็นผลให้ปัญหาคานแรงงานเกิดขึ้นโดยทั่วไป และทำความเข้าใจยากคือครอนให้แก่อนายจ้างลูกจ้างประชาชนทั่ว ๆ ไป รวมทั้งประเทศชาติอันเป็นสังคมส่วนรวมด้วย

อย่างไรก็ตาม หากสภาพสภาวะการครองชีพยังอยู่ในภาวะปกติ และบรรยากาศทางการเมืองยังมีไคเอื้ออำนวยให้ การเรียกร้องของลูกจ้างคนงานก็ยังมิได้มีมากนัก

ด้วยเหตุนี้ ความเข้าใจระหว่างนายจ้างและลูกจ้างจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง สภาพความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างหากอยู่ในสภาวะที่ดีต่อกันแล้ว ปัญหาข้อพิพาทแรงงานยอมเกิดขึ้นเพียงเล็กน้อย ความสัมพันธ์ระหว่างทั้งสองฝ่ายยอมจะราบรื่น

อย่างไรก็ตาม แม้แต่ในกิจการรัฐวิสาหกิจเองซึ่งค่าจ้างแรงงานของลูกจ้างโดยทั่วไปสูงกว่าวิสาหกิจเอกชนอื่น ๆ อยู่แล้ว แต่ปัญหาข้อพิพาทแรงงานก็กลับเกิดขึ้นมากมายทั้ง

ทั้งนี้เนื่องจากผู้ที่ทำงานในรัฐวิสาหกิจส่วนมากเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในระดับที่สูงกว่า
คนงานที่ทำงานในสถานประกอบการเอกชนทั่วไป บุคคลดังกล่าวโดยเฉพาะผู้นำลูกจ้างคนงาน
หรือผู้นำสหภาพจึงมีบทบาทสำคัญในคานแรงงานเป็นอย่างมาก มีพลังเข้มแข็งและเป็นผู้นำที่
สามารถชักจูงให้ลูกจ้างคนงานส่วนใหญ่คล้อยตามความต้องการของตนได้

ผลการนัดหยุดงานหรือความยุ่งยากเคื้อครอน ซึ่งเกิดจากการเรียกร้องของลูกจ้าง
คนงานโดยเฉพาะในกิจการสาธารณูปโภค และกิจการสำคัญ ๆ ของประเทศดังกล่าว หากขาด
เสียซึ่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แล้ว เมื่อเจ้าหน้าที่กรมแรงงานดำเนินการไกล่เกลี่ยไม่
ได้ผลหรือล้มเหลวลง คู่กรณีทั้งสองจะตองนำคดีขึ้นสู่ศาล ลูกจ้างและนายจ้างยอมตองเสียเวลา
ในการประกอบอาชีพ ตองไป ๆ มา ๆ เพื่อติดต่อและใช้เวลาที่ศาลมากมายและกว่าศาลจะ
พิจารณาวินิจฉัยแต่ละคดี บางครั้งตองใช้เวลา ๑ - ๓ ปี ซึ่งอาจไม่ทันต่อเหตุการณ์ก็ได้
เพราะข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นนั้น บางครั้งทั้งนายจ้างและลูกจ้างต่างก็มามีอารมณ์รุนแรง
ตองการเป็นฝ่ายชนะ ซึ่งมีใ้เป็น เรื่องของสภาพการแรงงานสัมพันธ์ที่ อากอการสไตรค์
หรือนัดหยุดงาน หรือปิดงานขึ้นก่อนที่ศาลจะพิจารณาพิพากษา หากจัดให้มีคณะกรรมการแรง
งานสัมพันธ์ขึ้นแล้ว ย่อมจะสามารถแก้ไขเหตุการณ์ดังกล่าวได้ทันท่วงทีได้

จากการศึกษาถึงผลการดำเนินงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในระยะ
ระหว่างปี ๒๕๑๕ - ๒๕๑๙ ซึ่งเป็นระยะที่บรรดาลูกจ้างคนงานได้รับสิทธิในการรวมตัวเพื่อ
ก่อตั้งสมาคมขึ้นได้อีกครั้งหนึ่ง ภายใต้ประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ และเป็นระยะที่ภาวะ
การเรียกร้องและการนัดหยุดงานของลูกจ้างคนงานมีมากกว่ายุคสมัยใด ๆ ของประเทศไทย
นอกจากนี้ในปี ๒๕๑๖ บรรยากาศทางการเมืองได้เปลี่ยนแปลงไป เป็นเหตุให้คณะกรรมการ
แรงงานสัมพันธ์ ซึ่งได้รับการจัดตั้งขึ้นใหม่ในปี ๒๕๑๕ หลังจากได้ถูกล้มเลิกไปในปี ๒๕๐๑
แล้ว ตองรับภาระในการดำเนินการระงับข้อพิพาทแรงงานเป็นอย่างมาก

ดังได้กล่าวแล้วว่า คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีอำนาจหน้าที่ในการวินิจฉัยชี้
ขาดข้อพิพาทแรงงาน ซึ่งหมายรวมถึงข้อพิพาทแรงงานในกิจการสาธารณูปโภค และกิจการ
สำคัญของประเทศ ซึ่งไม่อาจตกลงกันได้ รวมทั้งข้อพิพาทแรงงานซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวง-

มหาคไทย เห็นสมควร จึงไต่ถามให้รู้ชัด รวมทั้งข้อพิพาทตามที่ได้รับแต่งตั้งและมอบหมาย ซึ่งขึ้นอยู่กับสภาวะและสภาพแวดล้อมของบ้านเมือง นอกจากนี้ยังวินิจฉัยชี้ขาดคำร้องเกี่ยวกับการกระทำอันไม่เป็นธรรมด้วย ซึ่งจากการ ศึกษาผลการดำเนินงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แล้ว พบว่าคำร้องที่เข้าสู่การพิจารณาวินิจฉัยส่วนมากเป็นคำร้องเกี่ยวกับการกระทำอันไม่เป็นธรรม ทั้งนี้เนื่องจากการกระทำอันไม่เป็นธรรมนั้นอาจเกิดขึ้นได้โดยมีผลสืบเนื่องมาจากการยื่นขอเรียกร้องหรือการนัดหยุดงานในครั้งก่อน ๆ หรือเพราะลูกจ้างผู้นั้นเข้าขอรวมกันทนายขอเรียกร้อง หรือเพราะลูกจ้างผู้นั้นเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือเคยมาเป็นพยานที่ศาล หรือที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือเคยมาร้องเรียนต่อกรมแรงงาน หรือ เพราะเป็นผู้ก่อตั้งสหภาพแรงงาน เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ดังกล่าวก็มิได้มีผลต่อนายจ้างและลูกจ้างผู้เกี่ยวข้องโดยตรง ผู้เขียนจึงได้สนใจและหยิบยกปัญหาเรื่องนี้ขึ้นมาพิจารณา ศึกษาว่า เท้าที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้ดำเนินการไปแล้ว ลูกจ้างและนายจ้างได้รับความเป็นธรรมมากน้อยเพียงใด และคณะกรรมการฯ ได้พิจารณาปัญหาไปอย่างไรรอบคอบและยุติธรรมหรือไม่ นอกจากนี้ปัญหาข้อพิพาทแรงงานดังกล่าวสามารถยุติลงได้ด้วยดีมากน้อยเพียงใด ประกอบกับได้มีผู้สอบถามถึงรายละเอียดและขั้นตอนของการดำเนินงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ดังกล่าวมามาก ผู้เขียนจึงได้หยิบยกปัญหาเรื่องนี้ขึ้นมาศึกษา

จากผลการศึกษาวิจัยถึงทัศนคติของนายจ้างและลูกจ้างพบว่า เท้าที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้ดำเนินการไปแล้ว ทัศนคติทั้งนายจ้างและลูกจ้างต่างเห็นพ้องตรงกันว่าเมื่อได้จัดให้มีการพิจารณาวินิจฉัยปัญหาข้อพิพาทแรงงานโดยคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แล้ว ปรากฏว่าปัญหาข้อพิพาทแรงงานสามารถยุติลงได้ด้วยดีพอสมควร นอกจากนี้ยังพบว่าคณะกรรมการฯ ได้พิจารณาวินิจฉัยข้อพิพาทแรงงานไปด้วยความรอบคอบและให้ความเป็นธรรมแก่ฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างดีพอสมควรแล้ว ซึ่งยอมเป็นสิ่งช่วยพิสูจน์สมมุติฐานของผู้เขียนได้ทั้งในข้อ ๑ และข้อ ๒ ทั้งนี้เนื่องจากการสอบถามถึงการดำเนินการขอเท็จจริงของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พบว่า ทัศนคติต่างก็ให้ข้อคิดเห็นมาว่า คณะอนุกรรมการฯ ได้ขอเท็จจริง

ไม่อย่างรอบคอบและให้ความเป็นธรรมแก่คู่กรณีคือพอควรแล้ว

อย่างไรก็ตาม ฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างก็ยังให้ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมอีกว่า คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ยังดำเนินการค่อนข้างล่าช้าอยู่ การสอบข้อเท็จจริงบางครั้งเนิ่นนานเกินไป

อย่างไรก็ตาม จะเห็นได้ว่า กรณีพิพาทแรงงานบางรายก็มีลูกจ้างผู้เกี่ยวข้องเป็นจำนวนพัน ๆ คน บางครั้งการสอบข้อเท็จจริงหรือการดำเนินการเรื่องจึงต้องล่าช้าและใช้ระยะเวลาอยู่บ้าง จริงอยู่บางครั้งพยานฝ่ายลูกจ้างเองก็ได้ให้ความร่วมมือรวดเร็วเท่าที่ควรนัก แต่ผู้เขียนเห็นว่า หากจะไต่ลัดขั้นตอนการดำเนินการสอบข้อเท็จจริงลงบ้างบางส่วน รวมทั้งชี้แจงหลักการดำเนินการพิจารณาวินิจฉัยให้เป็นที่น่าพอใจ การไต่ชี้แจงให้คู่กรณีได้ทราบความระวางสงสัย และคำครหาในเรื่องความล่าช้าและความเป็นธรรมคงจะลดน้อยลง

ข้อเสนอแนะ :

ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการดำเนินงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่นายจ้างและลูกจ้าง และเพื่อให้ข้อพิพาทแรงงานยุติลงได้รวดเร็ว ผู้เขียนมีข้อคิดเห็นว่าควรจะได้ปรับปรุงให้การดำเนินงานเกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ดังนี้

- ๑. การสอบข้อเท็จจริงของคณะกรรมการฯ นั้น ควรกำหนดระยะเวลาการทำงานปกติให้แน่นอนลงไป : นั่นคือ ในการสอบข้อเท็จจริงนั้นคณะกรรมการฯ ควรจะสอบให้แล้วเสร็จภายในระยะกี่วัน ทั้งนี้เพราะคำร้องที่เกิดขึ้นดังกล่าว คณะกรรมการฯ น่าจะสามารถคาดคะเนได้แล้วว่าการสอบควรจะใช้ระยะเวลายาวนานเพียงใด หากเป็นข้อเท็จจริงที่ยุ่งยาก สลับซับซ้อน และยังไม่สามารถดำเนินการให้แล้วเสร็จได้ภายในระยะเวลาที่กำหนดก็อาจนำเสนอต่อคณะกรรมการใหญ่ขอขยายระยะเวลาใหม่ได้ ทั้งนี้เพื่อให้การพิจารณาวินิจฉัย และการทำงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์รวดเร็วยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ กรรมการหรือเลขานุการผู้ประกอบเป็นคณะอนุกรรมการฯ ควรพิจารณาแต่งตั้งมาจากกองอื่นบ้าง เจาหน้าที่ประจำสำนักงานควรเป็นอนุกรรมการฯ เพียงหนึ่งหรือสองคณะเท่านั้น ทั้งนี้เพื่อมิให้งานต้องค้างคาง และคูรณ์ต้องรอกคอยเนิ่นนานเกินไป หากเจ้าหน้าที่ประจำสำนักงานต้องเป็นกรรมการอยู่ในคณะอนุกรรมการฯ หลายคณะด้วยกันแล้ว งานอาจต้องล่าช้าไปมาก

สำหรับอนุกรรมการที่จะได้รับการแต่งตั้งให้สอบข้อเท็จจริงนั้น ควรแต่งตั้งให้ตรงกับลักษณะ ประเภทของงาน และความชำนาญงานในสาขาวิชาการนั้น ๆ ด้วย

๒. ควรกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ระดับ ๓ หรือระดับ ๔ ประจำสำนักงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ให้เพิ่มมากขึ้น : โดยให้ทำการสอบปากคำลูกจ้างผู้ร้องก่อน แล้วเชิญนายจ้างผู้เกี่ยวข้องมาให้ข้อเท็จจริงในชั้นต้น แล้วสรุปข้อเท็จจริงพร้อมทั้งความคิดเห็นของตนเสนอไปยังเจ้าหน้าที่ระดับ ๕ หรือ ๖ หรืออาจให้มีคณะอนุกรรมการประจำ ซึ่งแยกไว้ตามประเภทกิจการแล้วทำหน้าที่กลั่นกรองงานหรือสรุปข้อคิดเห็นดังกล่าวก่อนจะนำเข้าสู่การพิจารณาของคณะกรรมการฯ ใหญ่ก็ได้ ทั้งนี้เพื่อมิให้ข้อพิพาทหรือคำร้องดังกล่าวต้องค้างคางรอกคอยล่าช้าที่จะเข้าสู่การพิจารณาวินิจฉัยของคณะกรรมการใหญ่เนิ่นนานเกินไป ซึ่งคูรณ์ทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างต่างก็ให้ความเห็นมาเช่นเดียวกันว่า การทำงานของคณะกรรมการฯ ก่อนขางล่าช้า และใช้เวลายาวนานมากเกินไป

๓. ในกรณีที่ลูกจ้างได้มาร้องเรียนเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมแล้ว เมื่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้วินิจฉัยสั่งการให้นายจ้างจ่ายเงินค่าเสียหายให้แก่ลูกจ้างผู้ร้องแล้ว ผู้เขียนเห็นว่าไม่ควรให้ลูกจ้างต้องมารับเงินชดเชยตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานอีก เพราะหากเป็นเช่นนี้ย่อมเป็นการไม่เป็นธรรมแก่ฝ่ายนายจ้าง

๔. เงินค่าเสียหายที่คณะกรรมการฯ สั่งให้นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างผู้ร้องนั้น หลักการหรือมาตรการในการคำนวณค่าเสียหายควรจะได้ชี้แจงให้คูรณ์ได้ทราบโดยแน่ชัด ทั้งนี้ เพราะจากการสอบถามข้อคิดเห็นจากทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างแล้ว ปรากฏว่านายจ้างและลูกจ้างบางส่วนซึ่งระแวงแคลงใจในการวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการฯ ว่าคงจะวินิจฉัยไปอย่างไม่เป็นธรรมต่อฝ่ายตน คิดหลักการประการใดก็ไม่แจ้งให้ทราบ มาตรการในการพิจารณา

วินิจฉัยก็ควรกำหนดไว้ให้แน่ชัดและควรชี้แจงให้คูกรณีได้ทราบด้วย

๕. ในการสอบข้อเท็จจริงนั้น นอกจากพยานเอกสารและพยานบุคคลแล้ว คูกรณีได้ให้ความเห็นมาว่า คณะกรรมการฯ หรือคณะอนุกรรมการฯ แล้วแต่กรณีควรจะได้ออกไปตรวจสอบข้อเท็จจริงยังสถานประกอบการนั้น ๆ ให้มากขึ้นกว่าเดิม นั่นคือควรจะได้เพิ่มการไปเผชิญสืบให้มากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ควรจะได้คำนึงถึงข้อเท็จจริงและเจตนารมณ์ของการกระทำเป็นหลักด้วย

๖. คณะกรรมการฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างควรจะเป็นผู้ที่สละเวลาได้อย่างเต็มที่ เพราะคำตัดสินหรือคำวินิจฉัยของคณะกรรมการฯ ย่อมมีผลกระทบกระเทือนต่อเศรษฐกิจส่วนรวมของประเทศชาติ หากไม่สามารถมาร่วมประชุมหรือไม่มีเวลาเพื่อการนี้อย่างเต็มที่แล้วอาจทำให้อิทธิพลของที่ประชุมเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งอาจก่อให้เกิดผลเสียหายแก่ส่วนรวมได้

๗. คำสั่งในกรณีการร้อง น่าจะได้จัดทำในรูปแบบฟอร์มสั้น ๆ และง่าย ๆ เพื่อเป็นการประหยัดเวลาแก่คณะกรรมการและเกิดความรวดเร็วแก่คูกรณีได้

๘. ควรจะได้จัดทำเอกสารเผยแพร่การทำงาน รวมทั้งคำกล่าวหาที่ได้วินิจฉัยชี้ขาดไปแล้ว แจกจ่ายแก่ผู้สนใจทั่วไป หรือหากจะจัดจำหน่ายก็ควรจำหน่ายในราคาต่ำกว่าที่เป็นอยู่ในขณะนี้ ทั้งนี้เพื่อเป็นการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ให้มากยิ่งขึ้น และเพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกันและกันได้มากยิ่งขึ้น

๙. การสรุปข้อเท็จจริงของคณะอนุกรรมการควรจะได้จัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร ทั้งนี้เพื่อมิให้คูกรณีทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างกลางแคลงใจในความยุติธรรม ข้อครหาจากทั้งสองฝ่ายก็ย่อมลดลงได้

๑๐. ในการปฏิบัติต่อผู้กล่าวหาของอนุกรรมการบางท่านนั้น ควรจะได้มีการปรับปรุงวิธีปฏิบัติมิให้คูกรณีเกิดความเกรงกลัวมากเกินไป และการข่มขู่ ตะคอก คูกรณีก็ไม่ควรให้เกิดมีขึ้น ทั้งนี้ยอมอาจทำให้ภาพพจน์ของคณะกรรมการฯ โดยส่วนรวมต้องเสียไป จากแบบสอบถามที่ผู้เขียนได้รับกลับมานั้น พบว่าในบางครั้งคณะอนุกรรมการฯ มักจะข่มขู่ หรืออ้างข้อกฎหมายมากเกินไป การสรุปข้อเท็จจริงเสนอคณะกรรมการฯ นั้น เสนอไปมากน้อยเพียงใด หมดจดหรือไม่ ยังเป็นที่เคลือบแคลงสงสัยอยู่ ฉะนั้นในด้านความเป็นธรรมอาจเป็นที่ครหาได้

จริงอยู่ ตามหลักจิตวิทยา หรือธรรมชาติของมนุษย์ใดมีผู้กล่าวไว้ว่า ผู้แพ้หรือผู้เสียผลประโยชน์ย่อมจะไม่พอใจในคำตัดสินของคณะกรรมการฯ ก็ได้ แต่บางกรณีก็ฟังได้ว่ากรณีมิได้มีอคติ แต่ยังคงคลั่งใจในการดำเนินงานของคณะกรรมการอยู่บ้าง ซึ่งยอมทำให้ภาพพจน์ของคณะกรรมการฯ ต้องเสียไป

ฉะนั้นในการจะพิจารณามอบหมายให้คณะกรรมการดำเนินการสอบข้อเท็จจริงนั้น ทั่วบุคคลจึงเป็นสิ่งสำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่ง

๑๑. กรรมการน่าจะต้องสงวนท่าทีและถ้อยคำในการเจรจาทิ้งกับฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างด้วย ไม่ควรทำตัวสนิทสนมกับฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งมากเกินไป

๑๒. ควรเพิ่มเจ้าหน้าที่ออกติดตามผลให้มากขึ้น เพื่อให้สามารถติดตามผลการดำเนินงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ขอคิดเห็นดังกล่าวคงจะช่วยให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ดำเนินการไปได้โดย่างมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นไม่มากนักขอ.