

## บทที่ ๖

### ข้อสรุปและข้อเสนอแนะ

ความขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้างอันก่อให้เกิดข้อพิพาทแรงงาน เป็นผลอย่างหนึ่งซึ่งเกิดขึ้นเสมอในสังคมที่มีการพัฒนาการด้านอุตสาหกรรม เนื่องจาก มีการจ้างงานเป็นจำนวนมาก รัฐมีหน้าที่โดยตรงที่จะต้องหาทางประสานความขัดแย้ง ดังกล่าวให้ทุเลาความรุนแรงลงให้ไ้มากที่สุด เพื่อให้สถานประกอบการที่มีการจ้างงานสามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ และรักษาความสงบเรียบร้อยไว้ภายใต้การยอมรับ และความเข้าใจอันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

การแรงงานสัมพันธ์ของประเทศไทยประสบปัญหาในด้านการบังคับใช้ และการปฏิบัติตามขั้นตอนกระบวนการระงับข้อพิพาทแรงงานตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ อยู่เสมอ ทั้งนี้เนื่องมาจากประเทศไทยเลือกใช้ระบบการแรงงานสัมพันธ์ระบบร่วมเจรจาต่อรอง (Collective Bargaining System) ตามแบบของประเทศอังกฤษและสหรัฐอเมริกา โดยกฎหมายแรงงานเน้นถึงสิทธิเสรีภาพ ในการทำสัญญาและเสรีภาพในการรวมกลุ่มเพื่อการร่วมเจรจาต่อรอง<sup>๑</sup> แต่ปัจจุบัน ประเทศไทยยังมีการพัฒนาการด้านแรงงานสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ นายจ้างและลูกจ้าง ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่วนมากขาดประสบการณ์ในการรวมกลุ่มเพื่อจัดตั้ง เป็นองค์กร และองค์กรทางด้านแรงงานของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง ที่มีการจัดตั้งขึ้น ยังไม่ได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างอย่างจริงจังเท่าที่ควร อีกทั้งการใช้สิทธิในทางการแรงงานสัมพันธ์ อาทิ การยื่นข้อเรียกร้อง การร่วมเจรจาต่อรอง และการใช้มาตรการรุนแรงทางแรงงานสัมพันธ์ ได้แก่ การปิดงานและการนัดหยุดงาน

---

<sup>๑</sup> พรเพชร วิชิตชลชัย, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน, หน้า ๑๔๘

ก็ถูกห้ามมิให้ใช้ด้วยเหตุผลทางด้านการเมืองบ่อยครั้ง จึงทำให้นายจ้างและลูกจ้างโดยทั่วไปขาดความรู้ความเข้าใจในสิทธิและหน้าที่ที่ตนพึงมีพึงใช้ในทางการแรงงานสัมพันธ์ ขาดความตื่นตัวและขาดความรู้สึกร่วมในการใช้สิทธิของตนผ่านองค์กร ดังนั้น การใช้สิทธิทางการแรงงานสัมพันธ์ของนายจ้างและลูกจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ จึงเกิดปัญหาในทางปฏิบัติเป็นอันมาก นอกจากนี้วิธีการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยการใช้อำนาจรัฐเข้าบังคับให้ข้อพิพาทแรงงานต้องยุติลงตามคำสั่งของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ซึ่งให้อำนาจรัฐมนตรีประกาศในราชกิจจานุเบกษาห้ามมิให้ลูกจ้าง สหภาพแรงงาน หรือสหพันธ์แรงงานยื่นข้อเรียกร้องขอเพิ่มค่าจ้าง หรือห้ามมิให้นายจ้างเพิ่มค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างได้<sup>๑</sup> หรือสั่งให้ยุติการนัดหยุดงาน และสั่งให้ลูกจ้างกลับเข้าทำงาน หรือสั่งให้นายจ้างยุติการปิดงานและสั่งการให้นายจ้างรับลูกจ้างเข้าทำงาน หรือสั่งการให้ข้อพิพาทแรงงานเข้าสู่การชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้เมื่อเห็นสมควร และมีเหตุผลตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ เช่น เมื่อข้อพิพาทแรงงานนั้นอาจก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ประชาชน หรืออาจเป็นภัยต่อความมั่นคงของประเทศ เป็นต้น<sup>๒</sup> แต่คำสั่งและการชี้ขาดโดยบังคับของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ได้รับการยอมรับจากคู่กรณีในข้อพิพาทและประชาชนทั่วไปไม่มากเท่าที่ควร ดังจะเห็นได้จากการที่คู่กรณีนำผลของคำสั่งชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มาฟ้องคดีต่อศาลแรงงานบ่อยครั้ง

จากการศึกษาถึงปัญหากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย เปรียบเทียบกับประเทศมาเลเซีย ประเทศฟิลิปปินส์ และประเทศญี่ปุ่น ผู้เขียนมี

<sup>๑</sup> พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘, มาตรา ๓๓

<sup>๒</sup> เรื่องเดียวกัน, มาตรา ๓๔

ความเห็นว่าจะควรที่จะพิจารณาปรับปรุงแก้ไขและพัฒนากฎหมายแรงงานสัมพันธ์และการแรงงานสัมพันธ์ของประเทศไทยในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้คือ

### ๑ การแจ้งข้อเรียกร้องโดยฝ่ายลูกจ้าง

การที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์อนุญาตให้กลุ่มของลูกจ้างสามารถแจ้งข้อเรียกร้องและดำเนินการเพื่อการร่วมเจรจาต่อรองได้ตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๔ ทุกประการ เช่นเดียวกับองค์กรสหภาพแรงงาน เป็นเหตุให้ความจำเป็นในการรวมตัวเพื่อจัดตั้งสหภาพแรงงานลดน้อยลง และกลุ่มของลูกจ้างจำนวนเพียงไม่กี่ตัวกว่าร้อยละสิบห้าของลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องเป็นกลุ่มของลูกจ้างจำนวนน้อย จึงเป็นการยากที่จะสร้างอำนาจต่อรองให้ทัดเทียมกับฝ่ายนายจ้าง หรือทำให้นายจ้างเห็นความสำคัญ ยอมตามข้อเรียกร้องที่เสนอได้ และเป็นการยากที่จะทราบข้อเรียกร้องที่ยื่นขอเจรจาเป็นความประสงค์ที่แท้จริงของลูกจ้างทั้งหมดหรือไม่ ในกรณีนี้ผู้เขียนมีความเห็นในหลักการว่า การแจ้งข้อเรียกร้องควรดำเนินการโดยองค์กรของลูกจ้างเพื่อให้ลูกจ้างมีตัวแทนซึ่งมีการจัดการเป็นองค์กรถาวรในการแสดงความคิดเห็นและการร่วมเจรจาต่อรอง และองค์กรดังกล่าวยังสามารถรับผิดชอบต่อนายจ้างในฐานะตัวแทนลูกจ้างได้ด้วย แต่ปัจจุบันระบบการสหภาพแรงงานในประเทศไทยยังไม่พัฒนาเท่าที่ควร การกำหนดให้สหภาพแรงงานเท่านั้นเป็นผู้มีสิทธิยื่นข้อเรียกร้อง เช่นเดียวกับประเทศมาเลเซียและฟิลิปปินส์ จะเป็นการตัดโอกาสการใช้สิทธิยื่นข้อเรียกร้องและร่วมเจรจาต่อรองของลูกจ้างในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็ก ซึ่งโดยทั่วไปไม่อาจจัดตั้งสหภาพแรงงานขึ้นได้ เนื่องจากเกรงว่าจะถูกนายจ้างก่อกวนหรือให้ออกจากงาน ซึ่งจะเป็นผลร้ายต่อลูกจ้างมากกว่าผลดี ดังนั้น ผู้เขียนจึงขอเสนอให้การยื่นข้อเรียกร้องของฝ่ายลูกจ้างอาจทำได้โดยสหภาพแรงงาน หรือสหพันธ์แรงงานและกลุ่มของลูกจ้าง ๒ ทาง เช่นเดิม แต่ควรปรับปรุงแก้ไขอัตราจำนวนของลูกจ้างที่ร่วมในการยื่นข้อเรียกร้องให้เพิ่มขึ้นเป็นมีจำนวนเกินกว่าร้อยละห้าสิบของลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องสำหรับ

การยื่นข้อเรียกร้องของกลุ่มลูกจ้าง และกรณีที่สหภาพแรงงานเป็นผู้ยื่นข้อเรียกร้อง จำนวนสมาชิกซึ่ง เป็นลูกจ้างต้องมีจำนวน เกินกว่าร้อยละห้าสิบของลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับ ข้อเรียกร้องด้วย เช่นเดียวกัน ทั้งนี้ เพื่อให้การยื่นข้อเรียกร้องดำเนินการโดยเสียงข้าง มากของลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องจริง และอาจถือได้ว่าข้อเรียกร้องเป็นความ ประสงค์ของลูกจ้างส่วนใหญ่ที่เกี่ยวข้องได้ นอกจากนี้ยังช่วยลดปัญหา เรื่องจำนวนของ สหภาพแรงงานที่มีการจัดตั้งสหภาพแรงงานขึ้นหลายสหภาพในสถานประกอบเดียวกัน ซึ่ง เป็นเหตุให้ลูกจ้างไม่อาจรวมตัวกันเป็นเสียงข้างมาก เพื่อยื่นข้อเรียกร้องต่อนายจ้างได้ อย่างแท้จริง

## ๒ กำหนดระยะเวลาการเตรียมการเพื่อการร่วมเจรจาต่อรอง

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๔ กำหนดให้ฝ่ายที่ได้รับแจ้งข้อ เรียกร้องต้องตอบรับการแจ้งข้อเรียกร้องและจัดให้มีการร่วมเจรจาต่อรองครั้งแรก ภายใน ๓ วัน นับแต่วันที่ได้รับข้อเรียกร้องซึ่งผู้เขียนมีความเห็นว่าระยะเวลา ๓ วัน ตามที่ กฎหมายกำหนด เป็นระยะเวลาที่สั้นมากและจะก่อให้เกิดปัญหาด้านการจัดเตรียมข้อมูลใน การร่วมเจรจาต่อรองจนทำให้การร่วมเจรจาต่อรองในครั้งแรก มักจะไม่ได้พิจารณาถึงเนื้อ หาสาระของข้อเรียกร้องอย่างจริงจัง และทำให้ฝ่ายที่ได้รับแจ้งข้อเรียกร้องรู้สึกว่าคุณ เอาเปรียบ เมื่อได้รับแจ้งข้อเรียกร้องในวันใกล้วันหยุดประจำสัปดาห์ หรือวันหยุดพิเศษ ของสถานประกอบการนั้น ซึ่งจะเป็นภาระให้ต้องเร่งจัดเตรียมข้อมูลและจัดให้มีการร่วม เจรจาต่อรองในวันเปิดทำการของสถานประกอบการวันแรก ฉะนั้น ผู้เขียนจึงมีความ เห็นว่าควรขยายระยะเวลาที่กำหนดให้มีการเริ่มเจรจาวนแรกออกไปจาก ๓ วัน เป็น ๑๐ วัน ซึ่งเพียงพอให้มีการเตรียมศึกษาข้อเรียกร้องและเตรียมข้อมูลในการร่วมเจรจาต่อรองได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

## ๓ ระยะเวลาการไกล่เกลี่ย

ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๔ ได้ให้เวลาสำหรับการไกล่ เกลี่ยของพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานไว้เพียง ๔ วัน นับแต่นักงานประนอมข้อพิพาท แรงงานได้รับแจ้งให้เข้าไกล่เกลี่ย และหลังจากนั้นคู่กรณีสิทธิใช้วิธีการรุนแรงทาง แรงงานสัมพันธ์ต่ออีกฝ่ายได้ ฉะนั้น ในทางปฏิบัติข้อพิพาทแรงงานบางเรื่องมีประเด็น

ที่จะต้องพิจารณาหารือกันจำนวนมาก แม้คู่กรณีต่างให้ความร่วมมือในการร่วมเจรจาต่อรองด้วยดี ซึ่งทำให้บรรยากาศของการไกล่เกลี่ยดำเนินไปด้วยดีก็ตาม แต่การไกล่เกลี่ยก็ไม่อาจยุติข้อพิพาททุกข้อได้ภายใน ๕ วัน ในการนี้คู่กรณีต่างประสงค์จะรับการไกล่เกลี่ยต่อไป และไม่ต้องการให้คู่กรณีอีกฝ่ายใช้สิทธิปิดงานหรือนัดหยุดงานในช่วงนี้ กรณีเช่นนี้พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๔ ไม่ได้บัญญัติวิธีปฏิบัติเพื่อระงับสิทธิการใช้ความรุนแรงทางแรงงานสัมพันธ์ต่ออีกฝ่ายไว้ พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานจึงแก้ปัญหาในทางปฏิบัติโดยแนะนำให้คู่กรณีถอนการแจ้งไกล่เกลี่ยและกลับไปสู่ขั้นตอนการร่วมเจรจาต่อรองกันอีกครั้ง ซึ่งจะทำให้คู่กรณีไม่มีสิทธิปิดงานหรือนัดหยุดงานในช่วงนี้ วิธีการนี้ได้นำมาใช้ในทางปฏิบัติและได้ผลในการดำเนินการเป็นอย่างดี ทำให้คู่กรณีต่างมีความมั่นใจว่าคู่กรณีอีกฝ่ายจะไม่ใช้สิทธิปิดงานหรือนัดหยุดงานเข้าบีบบังคับให้เกิดความเสียหายขึ้นกับฝ่ายตนในระหว่างการร่วมเจรจาต่อรอง โดยมีพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานให้ความช่วยเหลือกำลังดำเนินไปด้วยดี ทำให้บรรยากาศในการร่วมเจรจาต่อรองในชั้นการไกล่เกลี่ยมีเวลาเพิ่มขึ้น และมีแนวโน้มที่ข้อพิพาทแรงงานจะยุติลงได้โดยเร็ว โดยไม่มีการใช้ความรุนแรงใด ๆ เกิดขึ้น แต่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๔ ไม่ได้บัญญัติให้อำนาจพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน หรือคู่กรณีดำเนินการดังกล่าวไว้เป็นทางการ ฉะนั้นผู้เขียนจึงมีความเห็นว่า พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๔ ควรบัญญัติให้อำนาจพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานมีอำนาจดำเนินการขอขยายระยะเวลาการไกล่เกลี่ยออกไปได้ โดยทำหนังสือชี้แจงความจำเป็นและเหตุผลเสนอขออนุมัติต่ออธิบดีกรมแรงงานได้เป็นคราว ๆ ไปแล้วแต่กรณี ทั้งนี้เพื่อเป็นการชลอการใช้สิทธิปิดงานหรือนัดหยุดงานของคู่กรณีทางอ้อมอีกวิธีหนึ่ง เมื่อบรรยากาศในการไกล่เกลี่ยดำเนินไปด้วยดี และมีประเด็นที่จะต้องหารือกันจำนวนมาก เกินกว่าที่จะหาข้อยุติได้ทุกข้อภายใน ๕ วัน นับแต่แจ้งให้มีการไกล่เกลี่ย และคู่กรณีต่างประสงค์จะไม่ให้อีกฝ่ายใช้สิทธิปิดงานหรือนัดหยุดงาน และคู่กรณีประสงค์จะรับการไกล่เกลี่ยของพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานต่อไป ซึ่งวิธีการนี้จะเป็นการส่งเสริมให้คู่กรณีหารือกันและยุติข้อพิพาทแรงงานโดยสันติวิธี โดยมีพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานของรัฐเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือ ซึ่งจะเป็นการระงับข้อพิพาทแรงงานที่วิธีการหนึ่ง

อนึ่ง การอนุญาตให้ขยายระยะเวลาการใกล้เคียงสมควรได้มีการพิจารณา และตัดสินใจออกคำสั่งโดยด่วน เพื่อให้ทันต่อเหตุการณ์และสถานการณ์ในข้อพิพาท แรงงานนั้น ๆ ก่อนที่คู่กรณีฝ่ายใดจะเปลี่ยนใจเลือกใช้วิธีการรุนแรงทางแรงงานสัมพันธ์ ต่อคู่กรณีอีกฝ่าย ฉะนั้น ผู้มีอำนาจอนุญาตให้ขยายระยะเวลาการใกล้เคียงควรเป็น เจ้าพนักงานของรัฐซึ่งอยู่ใกล้ชิดและรับทราบสถานการณ์ของข้อพิพาทแรงงาน เป็นอย่างดี และสามารถพิจารณาและออกคำสั่งได้อย่างรวดเร็ว ผู้เขียนจึงมีความเห็นว่าควรเป็น เจ้าพนักงานระดับอธิบดีของกรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย โดยไม่จำเป็นต้องเสนอ ถึงระดับรัฐมนตรี เนื่องจากจะเป็นการเพิ่มขึ้นตอนในการปฏิบัติมากขึ้น ซึ่งอาจจะไม่ทัน ต่อเหตุการณ์ได้

#### ๔ รัฐควรใช้มาตรการในการลดการนัดหยุดงานหรือปิดงาน

การใช้สิทธินัดหยุดงานของฝ่ายลูกจ้างควรดำเนินการโดยประกอบด้วย เหตุผล และเป็นการตัดสินใจโดยเสียงส่วนใหญ่ของลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อ เรียกร้อง มิใช่เป็นการตัดสินใจของหัวหน้าหรือผู้นำกลุ่ม หรือผู้บริหารสหภาพแรงงานเพียงกลุ่ม เดียว โดยใช้การนัดหยุดงานเป็นเครื่องมือแสดงผลงานของกลุ่มลูกจ้างหรือสหภาพ แรงงานนั้น ๆ เนื่องจากการนัดหยุดงานจะก่อให้เกิดความเสียหายต่อลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง เป็นส่วนรวม และอาจเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายอื่น ๆ ตามมาอีกมากมาย เช่น ความเสียหายที่เกิดขึ้นจากคุณภาพสินค้าไม่ได้มาตรฐานระหว่างมีการนัดหยุดงานของ แผนกตรวจสอบคุณภาพ หรือผู้บริโภครอคาดการบริการ เป็นต้น ฉะนั้น รัฐควรกำหนด มาตรการลดการนัดหยุดงานเพื่อเปิดโอกาสให้เกิด Cooling-off Period อันเป็นวิธีการหนึ่งที่จะทำให้การนัดหยุดงานของลูกจ้างประกอบด้วยเหตุผล และเป็น ไปตามความเห็นชอบของผู้ร่วม ในการนัดหยุดงานส่วนใหญ่ด้วย โดยกฎหมายควรบัญญัติ ให้มีมาตรการให้มีการเรียกประชุมใหญ่ สมาชิกสหภาพแรงงาน หรือนัดประชุมลูกจ้าง ที่เกี่ยวข้องกับข้อ เรียกร้องและให้ผู้บริหารสหภาพแรงงานหรือตัวแทนของลูกจ้างที่เป็น ผู้แทนลูกจ้างในการร่วมเจรจาต่อรอง แลกผลในการร่วมเจรจาต่อรองและสภาพ แวดล้อมโดยทั่วไปของการร่วมเจรจาต่อรอง และขอความเห็นของสมาชิกสหภาพแรงงาน

หรือลูกจ้างผู้เกี่ยวข้องกับข้อ เรียกร้องว่าจะยอมรับข้อ เสนอของฝ่ายนายจ้างหรือจะใช้ สิทธินัดหยุดงาน โดยให้มีการออกเสียงแสดงความคิดเห็นด้วยวิธีลงคะแนนลับโดยรัฐ จัดให้มีเจ้าพนักงานให้ความช่วยเหลือแนะนำและตรวจสอบความถูกต้องของการลง คะแนนลับได้ โดย

๑) จัดให้มีวิธีการประชุมและลงคะแนนลับอย่างเป็นทางการ

(๑) กรณีที่สหภาพแรงงานเป็นฝ่ายแจ้งข้อ เรียกร้อง เลขาธิการ สหภาพแรงงานจะต้องดำเนินการจัดให้มีการประชุมใหญ่ สมาชิกสหภาพแรงงานทั้งหมด หรือเฉพาะที่ เกี่ยวข้องกับข้อพิพาทแล้วแต่กรณี โดยจะต้องแจ้งวัตถุประสงค์ วิธีการ และเงื่อนไขต่าง ๆ ของการนัดหยุดงาน ให้สมาชิกทราบอย่างชัดเจน และจะต้องนำ ผลของการลงคะแนนลับไปจดทะเบียนต่อพนักงาน เจ้าหน้าที่โดยเร็วก่อนมีการดำเนินการ ตามมติที่ได้จากการลงคะแนนลับ

(๒) กรณีกลุ่มของลูกจ้างจำนวนมากเกินกว่าร้อยละห้าสิบของลูกจ้าง ที่เกี่ยวข้องกับข้อ เรียกร้องในสถานประกอบการ เป็นฝ่ายแจ้งข้อ เรียกร้องอาจจัดให้มีการประชุมลูกจ้างดังกล่าวได้ โดยให้ลูกจ้างที่เข้าร่วมในการเจรจาต่อรองเป็นตัวแทน จัดให้มีการประชุมลูกจ้างที่เข้าร่วมกับการ เรียกร้อง ซึ่งจะต้องมีจำนวนเกินกว่า ร้อยละห้าสิบของลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อ เรียกร้องเช่นกัน โดยการประชุมและการ ลงคะแนนลับจะต้องกระทำโดยให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานเป็นสักขีพยานใน การดำเนินการด้วย

๒) ในด้านการตรวจสอบผลและวิธีการลงคะแนนลับ ดำเนินการโดย ให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานซึ่งเป็น เจ้าพนักงานของรัฐที่ใกล้ชิดกับข้อพิพาท ตั้งแต่ต้น เป็นผู้ตรวจสอบและเป็นสักขีพยานในการลงคะแนนลับดำเนินไปโดยสุจริตและ ชอบด้วยกฎหมาย

๓) อัตราส่วนของเสียงที่สนับสนุนให้มีการใช้สิทธินัดหยุดงานจะต้องไม่น้อยกว่า ๒ ใน ๓ ของเสียงที่ลงมติ

การใช้สิทธิปิดงานของฝ่ายนายจ้างเป็นการดำเนินการที่อาจทำได้โดยมีขั้นตอนไม่ซับซ้อนเท่าการใช้สิทธินัดหยุดงานของลูกจ้าง ทั้งนี้ เนื่องจากฝ่ายนายจ้างเป็นฝ่ายบริหารซึ่งมีจำนวนน้อย และมีการติดต่อสื่อสารในด้านการบริหารงานกันอยู่อย่างสม่ำเสมออยู่แล้ว ฉะนั้น การใช้สิทธิปิดงานของฝ่ายนายจ้างทำได้โดยการลงมติในที่ประชุมกรรมการบริหารของบริษัทหรือที่ประชุมผู้ถือหุ้นส่วนในทางหุ้นส่วนสามัญ และแจ้งผลการประชุมลงคะแนนลับโดยเร็ว ต่อพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานก่อนการใช้สิทธิปิดงาน โดยอัตราส่วนของเสียงที่สนับสนุนให้มีการใช้สิทธิปิดงานจะต้องไม่น้อยกว่า ๒ ใน ๓ ของเสียงที่ลงมติ

#### ๕. การยื่นข้อเรียกร้อง และการร่วมเจรจาต่อรองในกิจการรัฐวิสาหกิจ

กรณีที่คณะรัฐมนตรีมีมติเรื่องโครงสร้างค่าจ้าง เงินเดือนของพนักงาน และลูกจ้างรัฐวิสาหกิจในการประชุมเมื่อวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๒๔ ห้ามมิให้รัฐวิสาหกิจใดทำการปรับปรุงอัตราค่าจ้างเงินเดือน หรือสวัสดิการอื่นใดที่อาจคิดเป็นตัวเงินได้ของพนักงาน ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ เว้นแต่จะได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีเป็นกรณีพิเศษ ตั้งแต่ ๑ มกราคม ๒๕๒๕ เป็นต้นมานั้น เป็นการตัดขั้นตอนการร่วมเจรจาต่อรองของฝ่ายลูกจ้าง พนักงาน และฝ่ายบริหารรัฐวิสาหกิจ ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ในส่วนที่เกี่ยวกับการเรียกร้องด้านผลประโยชน์ของพนักงาน ลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจโดยสิ้นเชิง

ฉะนั้น รัฐควรวางนโยบายที่แน่นอนเกี่ยวกับการแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการรัฐวิสาหกิจ กล่าวคือ

๑) ให้เสรีภาพในการยื่นข้อเรียกร้องและการร่วมเจรจาต่อรองระหว่างฝ่ายลูกจ้าง และผู้บริหารรัฐวิสาหกิจอย่างเต็มที่โดยให้อำนาจผู้บริหารรัฐวิสาหกิจ



ปรับหรือเพิ่มรายได้หรือสวัสดิการอื่นใดที่อาจคิดเป็นต้นทุนได้ โดยยกเลิกมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๒๔ และเมื่อเกิดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ก็ให้ข้อพิพาทแรงงานนั้นเข้าสู่การพิจารณาชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามหลักเกณฑ์ของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์เช่นเดิม หรือ

๒) จำกัดเสรีภาพในทางการแรงงานสัมพันธ์ สำหรับกิจการของรัฐวิสาหกิจที่เกี่ยวกับการยื่นข้อเรียกร้องขอเพิ่มเงินเดือน ค่าจ้าง หรือสวัสดิการอื่นใดที่อาจคิดเป็นต้นทุนได้โดยสิ้นเชิง กล่าวคือ ไม่อนุญาตให้มีการยื่นข้อเรียกร้องเกี่ยวกับผลประโยชน์ดังกล่าว และอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง สวัสดิการอื่น ๆ ที่อาจคิดเป็นต้นทุนได้ซึ่งอาจรวมถึงสภาพการจ้างอื่น ๆ เช่น ชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมกับอัตราค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา เป็นต้น จะได้รับการกำหนดให้เป็นมาตรฐานเดียวกันโดยกระทรวงการคลัง ทั้งนี้เช่นเดียวกับวิธีการที่ใช้ในประเทศฟิลิปปินส์ โดยการแก้ไขพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ บัญญัติแยกกิจการรัฐวิสาหกิจออกจากกิจการที่มีสิทธิยื่นข้อเรียกร้องขอทำหรือแก้ไขข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์อันอาจคิดเป็นต้นทุนได้ให้ชัดเจน

กรณีนี้ผู้เขียนมีความเห็นว่ารัฐวิสาหกิจส่วนมากเป็นกิจการบริการด้านสาธารณูปโภคที่สำคัญต่อสังคม เช่น การไฟฟ้า การประปา เป็นต้น หรือกิจการบางประเภทเป็นกิจการที่รัฐผูกขาดเนื่องจากต้องการดำเนินงานเพื่อหารายได้เข้ารัฐ เช่น โรงงานยาสูบ การท่าเรือแห่งประเทศไทย ซึ่งกิจการต่าง ๆ เหล่านี้เป็นผลประโยชน์ของชาติทั้งสิ้น การใช้นโยบายเปิดโอกาสให้มีการร่วมเจรจาต่อรองเพื่อกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างได้อย่างเสรีเช่นเดียวกับสถานประกอบการของเอกชน ซึ่งแสวงหากำไรเพื่อกลุ่มของฝ่ายบริหารเพียงด้านเดียวย่อมไม่ถูกต้อง และปัจจุบันพนักงานลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจได้รับเงินเดือน ค่าจ้าง และสวัสดิการอื่น ๆ ที่อาจคิดเป็นต้นทุนได้ในอัตราสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และอัตราเงินเดือนค่าจ้างของข้าราชการของรัฐอยู่แล้ว และปัจจุบันอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง และสวัสดิการอื่น ๆ ที่อาจคิดเป็นต้นทุนได้ของพนักงาน ลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจ ใช้บัญชีเงินเดือน ค่าจ้าง ที่ได้รับอนุมัติจากกระทรวงการคลัง ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบแผนและมีอัตราที่ใกล้เคียงกัน

ฉะนั้น หากพนักงาน ลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจใดสามารถยื่นข้อเรียกร้องขอเพิ่มผลประโยชน์  
 ด้านเงินเดือน ค่าจ้าง และได้รับอนุมัติให้เพิ่มได้แล้ว อัตราเงินเดือน ค่าจ้างของ  
 รัฐวิสาหกิจนั้นย่อมจะสูงขึ้นกว่าอัตราเงินเดือน ค่าจ้างของรัฐวิสาหกิจอื่น และจะเป็น  
 เหตุให้พนักงาน ลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจอื่นยื่นข้อเรียกร้องขอปรับอัตราเงินเดือน  
 ค่าจ้างของตนด้วย ซึ่งจะเป็นการสร้างภาระให้ผู้บริหารรัฐวิสาหกิจที่มีฐานะทางการเงิน  
 เงินไม่คล่องตัวเป็นอย่างมาก ดังนั้น การร่วมเจรจาต่อรองที่เกิดขึ้นในสถานประกอบการ  
 การแต่ละแห่งจึงมิใช่การร่วมเจรจาต่อรองระหว่างฝ่ายบริหารรัฐวิสาหกิจกับพนักงาน  
 ลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจอีกต่อไป แต่การร่วมเจรจาต่อรองดังกล่าวจะเป็นการกำหนด  
 นโยบายเงินเดือน ค่าจ้าง หรือสวัสดิการที่อาจคิดเป็นตัวเงินได้ของพนักงาน ลูกจ้าง  
 ของรัฐวิสาหกิจทั้งหมดโดยปริยาย ฉะนั้น ผู้เขียนจึงมีความเห็นว่าไม่ควรยกเลิกมติ  
 คณะรัฐมนตรีดังกล่าว แต่ขณะเดียวกันผู้เขียนก็ไม่เห็นด้วยที่จะไม่อนุญาตให้มีการยื่น  
 ข้อเรียกร้องเพื่อขอแก้ไข ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเสียทั้งหมดทุกประการ  
 ตามความเห็นที่ ๒ เนื่องจากเป็นการจำกัดสิทธิเสรีภาพของพนักงาน ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ  
 มากเกินไป ฉะนั้นการยื่นข้อเรียกร้องขอแก้ไขข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่  
 เกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง หรือสวัสดิการที่อาจคิดเป็นตัวเงินได้ จึงอาจทำได้โดยมี  
 การร่วมเจรจาต่อรองระหว่างฝ่ายพนักงาน ลูกจ้าง และฝ่ายบริหารของรัฐวิสาหกิจ  
 และนำข้อมูลและข้อสรุปจากการร่วมเจรจาต่อรอง เสนอขออนุมัติจากคณะรัฐมนตรีต่อไป

#### ๖ การระงับข้อพิพาทแรงงานในสถานประกอบการรัฐวิสาหกิจ

ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๔ บัญญัติวิธีระงับข้อพิพาท  
 แรงงานในสถานประกอบการรัฐวิสาหกิจและกิจการบางประเภท ที่ถือว่าเป็นกิจการ  
 สำคัญซึ่งกฎหมายห้ามมิให้คู่กรณีใช้วิธีการรุนแรงทางแรงงานสัมพันธ์ต่อกัน เมื่อเกิด  
 ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ไว้อย่างชัดเจน กล่าวคือ เมื่อเกิดข้อพิพาทแรงงาน  
 และได้ผ่านขั้นตอนของการไกล่เกลี่ย โดยพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานแล้วแต่  
 คู่กรณียังไม่อาจตกลงกันได้ กฎหมายบัญญัติให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานส่ง  
 ข้อพิพาทแรงงานเข้าสู่การชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เพื่อชี้ขาดข้อพิพาท  
 แรงงานนั้น

จึงเกิดปัญหาในทางปฏิบัติว่า หากเกิดข้อขัดแย้งในเรื่องเกี่ยวกับการจ้างงานขึ้นระหว่างฝ่ายบริหาร และฝ่ายลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจ และคู่กรณีตกลงกันไม่จัดให้มีการร่วมเจรจาต่อรองกัน แต่ประสงค์จะมอบข้อขัดแย้งดังกล่าวเข้าสู่การชี้ขาดของอนุญาโตตุลาการโดยความสมัครใจ และคู่กรณียินยอมทำสัญญายอมรับที่จะปฏิบัติตามคำชี้ขาดของอนุญาโตตุลาการ ดังนี้ คู่กรณีจะสามารถดำเนินการได้หรือไม่

ตามปัญหาดังกล่าวเห็นได้ว่า การเสนอข้อพิพาทแรงงานเข้าสู่การชี้ขาดโดยสมัครใจ เป็นวิธีการระงับข้อขัดแย้งหรือข้อพิพาทที่สะดวก รวดเร็ว เสียค่าใช้จ่ายน้อย และเป็นทางเลือกเลี่ยงการเกิดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้เป็นอย่างดี และแม้ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ จะมีได้กำหนดให้วิธีการชี้ขาดโดยสมัครใจ เป็นขั้นตอนหนึ่งของกระบวนการระงับข้อพิพาทแรงงาน ในกิจการสถานประกอบการรัฐวิสาหกิจก็ตาม แต่เมื่อพิจารณาข้อความที่ปรากฏตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ จะเห็นได้ว่าในขั้นตอนของการร่วมเจรจาต่อรอง ก่อนที่กฎหมายจะถือว่าเกิดข้อพิพาทแรงงานขึ้นนั้น กฎหมายอนุญาตให้คู่กรณีได้ร่วมเจรจาต่อรองกันอย่างเสรี จนเป็นที่พอใจของทั้ง ๒ ฝ่าย ซึ่งกฎหมายไม่ได้กำหนดระยะเวลาหรือวิธีการร่วมเจรจาต่อรองในทางปฏิบัติไว้ซึ่งอาจถือได้ว่าเป็นการที่กฎหมาย ให้เสรีภาพต่อคู่กรณีในการร่วมเจรจาต่อรองอย่างเต็มที่ ฉะนั้นในช่วงนี้ หากคู่กรณียังยินดีที่จะร่วมเจรจาต่อรองกันไปเรื่อย ๆ โดยต่างหวังว่าจะได้ข้อยุติของการร่วมเจรจาต่อรองในอนาคต กฎหมายก็ไม่บังคับให้คู่กรณีต้องเข้าสู่การไกล่เกลี่ยโดยพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานในขณะนั้น ฉะนั้นในช่วงนี้หากคู่กรณีตกลงกันได้ว่าจะใช้วิธีการยุติข้อขัดแย้งโดยตั้งอนุญาโตตุลาการขึ้นทำหน้าที่ชี้ขาดข้อขัดแย้งดังกล่าว และต่างสัญญาจะยอมรับและปฏิบัติตามผลของคำชี้ขาดนั้น ดังนี้ก็เป็นที่น่าจะทำได้ และกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ก็ได้บัญญัติห้ามไว้แต่อย่างใด ฉะนั้นการมอบข้อพิพาทแรงงานเข้าสู่การชี้ขาดโดยสมัครใจ น่าจะทำได้ และเป็นทางยุติข้อพิพาทที่ดีทางหนึ่ง ซึ่งจะช่วยให้ข้อพิพาทยุติลงโดยเร็วและสามารถหลีกเลี่ยงการใช้ความรุนแรงทางแรงงานสัมพันธ์ได้เป็นอย่างดีด้วย แต่ในทางปฏิบัติปัจจุบันการมอบข้อพิพาทแรงงานในสถานประกอบการประเภทรัฐวิสาหกิจ เข้าสู่การชี้ขาดของอนุญาโตตุลาการ

โดยสมัครใจ กลับก่อให้เกิดปัญหา กล่าวคือ ข้อพิพาทแรงงานระหว่างการรถไฟแห่งประเทศไทยและสหภาพแรงงานรถไฟ ๕ สหภาพ และคณะกรรมการลูกจ้างการรถไฟฯ กรุงเทพมหานคร ข้อเท็จจริงปรากฏว่า การรถไฟแห่งประเทศไทยได้เปลี่ยนฐานะลูกจ้างประจำมาเป็นพนักงาน และต้องปรับอัตราค่าจ้างรายวัน และค่าจ้างรายชั่วโมงของลูกจ้างประจำเป็นเงินเดือนของพนักงาน กรณีจึงมีปัญหาเรื่องการกำหนดอัตราเงินเดือนให้ลูกจ้างที่เคยได้ค่าจ้างรายวันว่าจะใช้หลักเกณฑ์การกำหนดจำนวนวันรับเงินที่ลูกจ้างได้รับค่าจ้างในหนึ่งเดือนรวมกันกี่วันจึงจะคิดเป็นอัตราค่าจ้าง ๑ เดือน ซึ่งฝ่ายการรถไฟแห่งประเทศไทยคำนวณอัตราเงินเดือนโดยคิดเทียบจากอัตราค่าจ้างรายวัน ๒๖ วัน หรือ ๒๐๘ ชั่วโมง ซึ่งจะทำให้ได้เป็นอัตราเงินเดือนที่เท่ากับอัตราเงินเดือนของพนักงานในระดับเดียวกัน แต่ฝ่ายสหภาพแรงงานฯ ขอให้คำนวณอัตราเงินเดือนโดยคิดเทียบจากอัตราค่าจ้างรายวัน ๓๐ วัน หรือ ๒๔๐ ชั่วโมง ซึ่งการคิดวิธีนี้จะทำให้ลูกจ้างที่ได้รับการเปลี่ยนฐานะเป็นพนักงานได้รับประโยชน์มากกว่าวิธีคำนวณวิธีแรก และจะได้รับเงินเดือนสูงกว่าพนักงานในระดับเดียวกัน เมื่อเกิดข้อขัดแย้งดังกล่าว คู่กรณีไม่ได้ดำเนินการตามขั้นตอนการระงับข้อพิพาทแรงงานตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ กล่าวคือ ไม่ได้เข้ารับการไกล่เกลี่ยของพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานแต่อย่างใด โดยคู่กรณีตกลงกันขอให้อนุญาโตตุลาการ ซึ่งเป็นบุคคลภายนอกเป็นผู้ชี้ขาด ปรากฏว่าอนุญาโตตุลาการชี้ขาดให้การรถไฟแห่งประเทศไทยดำเนินการตามความเห็นของสหภาพแรงงาน โดยคำนวณอัตราค่าจ้างรายเดือน โดยคิดเทียบจากค่าจ้างรายวัน ๓๐ วัน ซึ่งจะทำให้ลูกจ้างที่ได้รับการปรับเป็นพนักงานได้รับเงินเดือนสูงกว่าเงินเดือนของพนักงานในระดับเดียวกัน ซึ่งกรณีดังกล่าวการรถไฟแห่งประเทศไทยแจ้งต่อสหภาพแรงงาน และคณะอนุญาโตตุลาการว่า การรถไฟแห่งประเทศไทยไม่อาจดำเนินการปฏิบัติตามคำชี้ขาดของคณะอนุญาโตตุลาการได้ เนื่องจากเป็นการขัดต่อมติคณะรัฐมนตรี เรื่องโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือนของพนักงาน ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ ซึ่งคณะรัฐมนตรีลงมติอนุมัติในคราวประชุมปรึกษาเมื่อวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๒๔ ซึ่งห้ามมิให้รัฐวิสาหกิจปรับอัตราเงินเดือนค่าจ้าง หรือสวัสดิการอื่นใดที่อาจคิดเป็นส่วนตัวเงินได้ของพนักงาน ลูกจ้างเป็นอันขาด เว้นแต่จะได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรี เป็นกรณีพิเศษ การรถไฟแห่งประเทศไทยได้

แจ้งไปยังกระทรวงคมนาคมเพื่อพิจารณา และขอกลับมาพร้อม เจริญต่อรองกับสหภาพ  
แรงงานอีกครั้ง โดยขอให้ผู้แทนจากกระทรวงการคลังร่วมรับทราบปัญหา และจะ  
ได้นำข้อมูลจากการร่วม เจริญต่อรอง เสนอให้คณะรัฐมนตรีพิจารณาต่อไป ทั้งนี้  
เนื่องจากกรณีดังกล่าว ไม่อยู่ในอำนาจของผู้บริหารรัฐวิสาหกิจ กรณีดังกล่าว เป็นเหตุ  
ให้สหภาพแรงงานไม่พอใจและประกาศให้มีการนัดหยุดงานของพนักงาน ลูกจ้างการ  
รถไฟแห่งประเทศไทย ซึ่งกรณีดังกล่าว เป็นการฝ่าฝืนกฎหมาย เนื่องจากการรถไฟ  
แห่งประเทศไทย เป็นกิจการรัฐวิสาหกิจ และพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘  
ห้ามมิให้ใช้มาตรการการนัดหยุดงาน เป็นเครื่องต่อรอง

กรณีตามปัญหา แสดงให้เห็นว่าการระงับข้อพิพาทแรงงานของสถานประกอบ  
การรัฐวิสาหกิจ ไม่อาจใช้วิธีการชี้ขาดโดยสมัครใจโดยอนุญาโตตุลาการได้ เนื่องจาก  
อนุญาโตตุลาการมีสิทธิและอำนาจ เต็มที่จะวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานไปในแนวทาง  
ใด ๆ ที่เห็นสมควรได้โดยไม่จำเป็นต้องผูกพันต่อระเบียบข้อบังคับของรัฐ ซึ่งฝ่ายบริหาร  
รัฐวิสาหกิจต้องถือปฏิบัติ และโดยเฉพาะมติคณะรัฐมนตรีในการประชุม เมื่อ ๑๕ กันยายน  
๒๕๒๔ ซึ่งระบุชัดเจนว่าการอนุญาตให้เพิ่มเงินเดือน ค่าจ้าง หรือสวัสดิการอื่นใดที่  
อาจคิดเป็นตัวเงินได้แก่พนักงานลูกจ้าง รัฐวิสาหกิจ อยู่ในอำนาจของคณะรัฐมนตรีที่  
จะพิจารณาให้เป็นกรณีพิเศษเท่านั้น ซึ่งเท่ากับเป็นการตัดอำนาจของผู้บริหารรัฐวิสาหกิจ  
ในด้านการปรับอัตราผลประโยชน์ตอบแทนให้พนักงาน ลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจโดยตรง  
ฉะนั้น ผู้เขียนจึงมีความเห็นว่าไม่ควรให้มีการใช้วิธีการชี้ขาดโดยสมัครใจ เพื่อระงับ  
ข้อพิพาทแรงงานในกิจการสถานประกอบการรัฐวิสาหกิจ แต่ควรให้ปฏิบัติตามขั้นตอน  
การระงับข้อพิพาทแรงงานตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ อย่าง  
เคร่งครัด กล่าวคือ เมื่อมีการแจ้งข้อเรียกร้องแล้วคู่กรณีจะต้องจัดให้มีการร่วม เจริญ  
ต่อรองกันภายในกำหนด ๓ วัน และหากไม่อาจตกลงกันได้ ฝ่ายที่แจ้งข้อเรียกร้องจะ  
ต้องแจ้งให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบภายใน ๒๔ ชั่วโมง นับแต่เวลาที่  
ตกลงกันไม่ได้ และเมื่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานไม่อาจไกล่เกลี่ยให้คู่กรณี  
ตกลงกันได้ภายใน ๕ วัน นับแต่วันที่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้รับแจ้ง

กฎหมายกำหนดให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานส่งข้อพิพาทแรงงานเข้าสู่การชี้ขาด โดยบังคับของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ และในขั้นตอนสุดท้ายของขั้นตอนการระงับข้อพิพาทแรงงานประธานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะต้องนำร่างคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานพร้อมเหตุผลและข้อเท็จจริงโดยสรุปเสนอขออนุมัติต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาอนุมัติในขั้นตอนของการปฏิบัติต่อไป

#### ๗ การปฏิบัติงานชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ควรมีการพัฒนาการวิธีการปฏิบัติงานในขั้นตอนก่อนที่จะมีคำชี้ขาด โดยนำวิธีการปฏิบัติงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ของประเทศญี่ปุ่นมาปรับปรุงใช้เพื่อสร้างความรับรู้ในข้อเท็จจริงต่อสาธารณชน และเพื่อให้เกิดการยอมรับต่อผลของคำตัดสินชี้ขาดมากขึ้น โดยการนำวิธีการค้นหาความจริง (fact-finding) มาใช้ก่อนที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้น ๆ กล่าวคือ ก่อนที่จะมีการดำเนินการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในข้อพิพาทแรงงานที่เกี่ยวกับผลประโยชน์ตามมาตรา ๒๓, ๒๔ และ ๒๕ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ นั้น คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ควรตั้งคณะกรรมการไต่ถามเพื่อทำการพิจารณาไกล่เกลี่ยและหาข้อเท็จจริง (fact-finding) อันเกี่ยวข้องกับข้อพิพาทแรงงานนั้น ๆ ก่อน และให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์สรุปข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้องกับข้อพิพาทแรงงาน พร้อมทั้งเสนอข้อยุติข้อพิพาทแรงงานรายงานยังคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เต็มองค์คณะ เพื่อพิจารณาและนำรายงานข้อเท็จจริงและข้อเสนอมายุติข้อพิพาทแรงงานพิมพ์เผยแพร่ต่อสาธารณชนทั่วไป หรือเผยแพร่ต่อสาธารณชนทางสื่อมวลชน เช่น หนังสือพิมพ์ หรือวิทยุกระจายเสียง เพื่อชี้แจงและแสดงผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ และเป็นการสร้างมติมหาชนผลักดันให้คู่กรณียอมรับข้อยุติข้อพิพาทแรงงานตามที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เสนอ แต่หากคู่กรณียังไม่ยอมรับข้อเสนอมายุติข้อพิพาทแรงงานดังกล่าว คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะดำเนินการวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาท

แรงงาน โดยคณะกรรมการฯ เติมองค์คณะต่อไป โดยการวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาท  
 แรงงาน โดยคณะกรรมการฯ เติมองค์คณะจะชี้ขาดไปตามความเห็นของคณะกรรมการฯ  
 ด้วยเสียงข้างมาก ตามหลักเกณฑ์ทางปฏิบัติเดิม วิธีการนี้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์  
 จะมีโอกาสทราบความคิดเห็นและมติของมหาชนที่มีต่อข้อพิพาทแรงงานที่จะต้องดำเนินการ  
 การวินิจฉัยชี้ขาดในเบื้องต้น และในการพิมพ์เผยแพร่ข้อเท็จจริง และเสนอข้อยุติของ  
 คณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เป็นวิธีการที่ดีที่จะแถลงชี้แจงความเป็นจริง ความ  
 เป็นไปได้ของข้อเรียกร้อง และสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดข้อพิพาท และวิธีการ  
 ที่น่าจะเหมาะสมที่สุดสำหรับการยุติข้อพิพาท แถลงต่อสาธารณชนเพื่อเป็นการทำ  
 ความเข้าใจและให้สาธารณชนรับทราบปัญหาที่เกิดขึ้น โดยมุ่งหวังให้ประชาชนในสังคม  
 มีส่วนร่วมแก้ไขปัญหาคือพิพาทแรงงานดังกล่าวด้วย วิธีการนี้น่าจะทำให้การปฏิบัติ  
 งานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับการยอมรับ และความเชื่อถือศรัทธาจาก  
 คู่กรณีและประชาชนทั่วไปมากขึ้น

ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ดังกล่าว ผู้เขียนมีความเชื่อมั่นว่า หากรัฐได้ดำเนินการ  
 การปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๔ ตามแนวทางที่ได้  
 เสนอรายละเอียดแล้วนั้น จะมีผล เป็นการสนับสนุนระบบการร่วมเจรจาต่อรองโดย  
 ประกอบด้วยการใช้เหตุผลและความถูกต้องมากขึ้น และการปฏิบัติเพื่อระงับข้อพิพาท  
 แรงงานโดยหน่วยงานของรัฐ ตั้งแต่ขั้นตอนการไกล่เกลี่ย โดยพนักงานประนอมข้อ  
 พิพาทแรงงาน จนถึงการใช้ชี้ขาดโดยบังคับของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ จะดำเนินการ  
 การได้โดยสะดวกและต่อเนื่องประสานกัน ซึ่งจะสามารถลดการใช้ความรุนแรงใน  
 ทางแรงงานสัมพันธ์ลงได้อย่างมาก และจะนำมาซึ่งความสงบเรียบร้อยและสันติสุข  
 ในทางอุตสาหกรรมได้ต่อไป