

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เปรียบ เทียบระหว่างพระราชบัญญัติแรงงาน
สัมพันธ์ พ.ศ.2518 กับ พระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.2534



นางทัศนารถ แก้วสัมพันธ์

	เลข 344.0180 5501
3440130030	
Title : ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เปรียบเทียบระหว่างพระราชบัญญัติพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์	

วิทยานิพนธ์นี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรนิเทศศาสตรมหาบัณฑิต

สาขานิเทศศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

พ.ศ.2537

**Collective Bargaining Agreement : A Comparative
study of The Labour Relation Act B.E.2518
and the State Enterprise Relation Act.B.E.2534**

Mrs.Patsanaporn Kaewsamrit

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

for the Degree of Master of Laws

Department of Law

Graduate School Dhurakijpundit University

1994



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
ปริญญา...นิติศาสตร์...มหาบัณฑิต

ชื่อวิทยานิพนธ์ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง : เปรียบเทียบระหว่างพระราชบัญญัติ
แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๔ กับพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
พ.ศ. ๒๕๓๔

โดย นางทัศนารณ์ แก้วสัมฤทธิ์
สาขาวิชา นิติศาสตร์
อาจารย์ที่ปรึกษา รศ. ดร. อีระ ศรีธรรมรักษ์
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ดร. พิรพันธุ์ พาลสุข

ให้พิจารณาเห็นชอบโดยคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์แล้ว

.....ประธานกรรมการ
(ศ. นิคม จันทร์วิฑูร)
.....กรรมการผู้แทนทบวงมหาวิทยาลัย
(รศ. ดร. ไกศรินทร์ พาลสุข)
.....กรรมการ
(รศ. ดร. อีระ ศรีธรรมรักษ์)
.....กรรมการ
(ดร. พิรพันธุ์ พาลสุข)
.....กรรมการ
(ผศ. ดร. กิตติพงษ์ ทั้งสพฤกษ์)
.....กรรมการ

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว
.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ศ. ดร. ประเสริฐ วิทยาธร)

วันที่ 31 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๓๗

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้คงไม่สามารถสำเร็จลงได้ หากไม่ได้รับความกรุณาอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ธีระ ศรีธรรมรักษ์ และดร.พิรพันธุ์ พาลุสุข ที่กรุณารับเป็นที่ปรึกษา และให้ความห่วงใยติดตามและให้กำลังใจในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ตลอดมาจนสำเร็จลงได้ภายในเวลาที่กำหนด

นอกจากอาจารย์ทั้งสองท่านแล้ว ยังมีผู้ที่มีส่วนช่วยให้วิทยานิพนธ์นี้สำเร็จลงได้อย่างสมบูรณ์ที่ผู้เขียนต้องขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้ด้วย ได้แก่ศาสตราจารย์นิคม จันทรวิทุร รองศาสตราจารย์ ดร.โกสิน พลกุล และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตพงษ์ หังสพฤกษ์ ที่รับ เป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และได้ให้ความคิดเห็นอันเป็นแนวทางที่เป็นประโยชน์แก่วิทยานิพนธ์ฉบับนี้

สุดท้ายนี้ได้แก่ครอบครัว เพื่อนร่วมงานที่ได้ให้กำลังใจแก่ผู้เขียนรวมถึงผู้รับภาระในการพิมพ์นี้ และเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัยที่อำนวยความสะดวกในการดำเนินการในขั้นตอนของการสอบวิทยานิพนธ์ ให้สำเร็จลงด้วยดี จึงขอบคุณทุกท่านไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

พัศนาการณ์ แก้วล้มฤทธิ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญแผนภูมิ	ช
สารบัญตาราง	ซ
บทที่	
1. บทนำ	
ความสำคัญและความเป็นมาของปัญหา	1
วัตถุประสงค์	29
ขอบเขตที่ศึกษา	29
สมมติฐาน	30
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	30
2. แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	31
แนวความคิดและความเป็นมาของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง	31
ความจำเป็นที่รัฐต้องเข้ามามีบทบาทในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง	37
แนวความคิดของนายจ้าง	39
แนวความคิดของลูกจ้าง	41
การแทรกแซงของรัฐ	42

	หน้า
ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามกฎหมายของประเทศต่าง ๆ	47
เปรียบเทียบกับประเทศไทยตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518	
ขั้นตอนของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเปรียบเทียบกับประเทศไทย	62
การยื่นข้อเรียกร้อง	62
การเจรจาต่อรอง	71
การไกล่เกลี่ย	76
การชี้ขาด	78
3. ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเปรียบเทียบระหว่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 กับพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534	
ความหมายของการยื่นข้อเรียกร้องและสิทธิประโยชน์	83
ลักษณะของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างและสิทธิประโยชน์	93
ผู้มีอำนาจยื่นข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างและนำเสนอสหสิทธิประโยชน์	120
องค์กรที่มีอำนาจพิจารณาข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างและสิทธิประโยชน์	136
4. บทสรุปและข้อเสนอแนะ	154
บรรณานุกรม	166
ประวัติผู้เขียน	169

สารบัญแผนภูมิ

	หน้า
แผนภูมิขั้นตอนการจัดทำข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิด จากการแจ้งข้อ เรียกร้อง	116
แผนภูมิขั้นตอนการพิจารณากำหนดมาตรฐานสิทธิประโยชน์ของ พนักงานรัฐวิสาหกิจตามพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.2534	117
แผนภูมิขั้นตอนการพิจารณาสิทธิประโยชน์ที่ไม่เป็นตัวเงิน	118
แผนภูมิขั้นตอนการพิจารณาสิทธิประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน	119

สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง เปรียบเทียบข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างและสิทธิประโยชน์	150

DRPU

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เปรียบเทียบระหว่าง
พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 กับ
พระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.2534

ชื่อนักศึกษา นางทัศนารถ แก้วสัมพันธ์

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.ธีระ ศรีธรรมรักษ์

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ดร.พิรพันธุ์ พาลุสุข

สาขาวิชา นิติศาสตร์

ปีการศึกษา 2536

บทคัดย่อ

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ได้รับการยอมรับว่ามีความเหมาะสมและสอดคล้องกับหลักการสากลที่ประเทศต่างๆ ให้การยอมรับ และได้ใช้บังคับแก่ลูกจ้างภาคเอกชน และพนักงานรัฐวิสาหกิจมาเป็นเวลานานจนถึง พ.ศ.2534 จึงได้มีการแยกพนักงานรัฐวิสาหกิจออกมาอยู่ภายใต้บังคับของพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์พ.ศ.2534 ซึ่งได้ตัดขั้นตอนของการดำเนินการในเรื่องของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างลง โดยให้ใช้วิธีการนำเสนอเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์แทนเพื่อจำกัดสิทธิในการนัดหยุดงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้จึงมุ่งที่จะศึกษา เปรียบเทียบระหว่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 กับ พระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.2534 ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างและสิทธิประโยชน์ เพื่อให้ทราบว่า การใช้วิธีการทางด้านสิทธิประโยชน์นี้ จะมีความแตกต่างกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างอย่างไร ใน 4 ประเด็น

ข

คือ สภากิจการจ้าง และสิทธิประโยชน์ ผู้มีอำนาจดำเนินการยื่นข้อเรียกร้องและนำเสนอเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ องค์การที่มีอำนาจพิจารณาและลักษณะของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างและสิทธิประโยชน์

ผลการศึกษาจากเอกสารแล้ว เห็นได้ว่าวัตถุประสงค์ในการออกพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.2534 คือ กิจการรัฐวิสาหกิจส่วนใหญ่จะเป็นกิจการที่เกี่ยวกับสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ หากให้มีการนัดหยุดงานแล้ว จะทำให้เกิดความเสียหายและเดือดร้อนกับประชาชนโดยรวม การจำกัดสิทธิในการนัดหยุดงานตามพระราชบัญญัตินี้ คือตัดขั้นตอนของการจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างลง และใช้วิธีการนำเสนอสิทธิประโยชน์แทน ซึ่งการนำเสนอนี้ ทำให้พนักงานรัฐวิสาหกิจหมดสิทธิในการเจรจากับผู้บริหารรัฐวิสาหกิจสิทธิประโยชน์ที่ได้มานี้ เป็นความเห็นชอบของผู้บริหารเป็นส่วนใหญ่ โดยมีได้ฟังความคิดเห็นจากพนักงานรัฐวิสาหกิจว่ามีความเห็นด้วยหรือไม่เพียงใด ซึ่งอาจทำให้ขาดความเข้าใจอันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงาน และทำให้พนักงานขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน หากพิจารณาให้ดีแล้วจะเห็นได้ว่า พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ก็ได้ห้ามการหยุดงานในรัฐวิสาหกิจที่มีความสำคัญไว้แล้ว เพียงแต่เมื่อมีการละเมิดกฎหมายก็มิได้มีการจัดการขั้นเด็ดขาด แต่ยังคงปล่อยให้กระทำได้ตลอดมา จึงเป็นแนวทางให้มีการหลีกเลี่ยงอยู่เสมอ ดังนั้นเพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจแก่พนักงานที่จะปฏิบัติให้เกิดประโยชน์แก่สังคม ควรจะมีการให้สิทธิแก่พนักงานรัฐวิสาหกิจที่จะดำเนินการในเรื่องสิทธิประโยชน์ให้เท่าเทียมกับลูกจ้างภาคเอกชน ในการจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

Thesis Title Collective Bargaining Agreement : A Comparative
 study of The Labour Relation Act B.E.2518
 and the State Enterprise Relation Act.B.E.2534

Name Mrs.Patsanaporn Kaewsamrit

Thesis Advisor Assoc.Prof.Dr.Theera Srithamaraks

Co-Thesis Advisor Dr.Phiraphan Phalusuk

Department Law

Academic Year 1993

ABSTRACT

According to the Labour Relation Act B.E.2518 an collective bargaining agreement has been recognized as suitable and consistent with an international guideline. It had been used for employees in the private sector and public enterprise sector until B.E.2534. After that the public enterprise employees was separated from the Labour Relation Act B.E.2518. Instead State Enterprise Relation Act B.E.2534 has been used to apply to the employees in the public enterprise sector. Since then the process for reaching the collective bargaining agreement was cancelled, the right and benefit proposal were introduced to control the strike of the employees in the public enterprise sector

An objective of this thesis is to compare the difference between the Labour Relation Act B.E.2518 and the State Enterprise Relation Act B.E.2534 on the area of the agreement about the right and benefit against the employment status in 4 areas as followed.

- 1) Right and Benefit together with Employment Status
- 2) The authorized person of the proposals regarding the right and benefit
- 3) The authorized organization
- 4) The characteristic of collective bargaining agreement, Rights and benefits

Since most of the public enterprises are responsible for providing public service. if there is any strick, it will cause disruption in service which will affect the population. Therefore, the objective of the State Enterprise Relation Act B.E.2534 is to prohibit the strike of the public enterprise employees by ancelling an agreement on the employment status and replacing it by the rights and benefits proposals. Under B.E.2534 Act, the public enterprise employee will have no opportunity to negotiate with the management. Moreover, the rights

and benefits proposals had been initiated by the management without getting the consent from the public enterprise employees. Therefore, it will lead not only to the misunderstanding between the management and the employees, but also the lack of employees morals.

However, the Labour Relation Act B.E.2518 is also prohibited the strike in public enterprise sector, but it lacks of the penalty enforcement.

Thus, in order to create the moral for the public enterprise section, it should provide an equivalent way opportunity in reaching a collective bargaining agreement as in the private sector.

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญและความเป็นมาของปัญหา

ในการทำงานนั้นส่วนใหญ่จะมีการทำสัญญาชนิดหนึ่ง ซึ่งเรียกว่า สัญญาเกี่ยวกับสหภาพการจ้าง หรือ ข้อตกลงเกี่ยวกับสหภาพการจ้าง หรือ ที่เรียกว่า Collective Bargaining Agreement

โดยปกติข้อตกลงเกี่ยวกับสหภาพการจ้าง เป็นเรื่องที่เกิดขึ้นจากการเรียกร้องของลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน หรือเกิดจากการเรียกร้องของนายจ้างก็ได้ ทั้งนี้แล้วแต่ฝ่ายใดจะมีความจำเป็นที่จะเรียกร้องให้มีการตกลงเกี่ยวกับสหภาพการจ้าง

ในต่างประเทศ ข้อตกลงเกี่ยวกับสหภาพการจ้าง เป็นเรื่องซึ่งเกิดจากการเรียกร้องของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ซึ่งภายหลังจากการเจรจาต่อรองและสามารถบรรลุถึงข้อตกลงที่ทั้งสองฝ่ายยอมรับแล้ว ผลจากข้อตกลงนั้นก็มีผลใช้บังคับถึงคู่กรณีที่เกี่ยวข้องหรือในบางกรณีข้อตกลงที่กระหำระหว่างตัวแทนนายจ้าง หรือตัวแทนลูกจ้างระดับชาติ ข้อตกลงนั้นก็อาจจะมิผลบังคับใช้ทั่วประเทศหรือบางส่วน

นอกจากนี้ข้อตกลงเกี่ยวกับสหภาพการจ้างที่เกิดขึ้นในต่างประเทศ เป็นลักษณะของการเจรจาต่อรองระหว่างนายจ้างและตัวแทนลูกจ้าง ในรูปสหภาพแรงงานเท่านั้น กล่าวอีกนัยหนึ่งลูกจ้างจะต้องมีตัวแทนสหภาพแรงงานหรือสมาคมลูกจ้างก่อน จึงจะทำการข้อตกลงได้ ทั้งนี้เพื่อป้องกันปัญหาการฉ้อโกงที่มีการฝ่าฝืนข้อตกลงกันขึ้น หรือหากปล่อยให้กลุ่มลูกจ้างใดก็ได้สามารถเรียกร้องได้แล้ว ปัญหาที่เกิดขึ้นตามมาก็คืออาจมีข้อตกลงมากมายที่แตกต่างกันในแต่ละกลุ่ม ทำให้เกิดความไม่สะดวกสำหรับนายจ้างและลูกจ้างโดยทั่วไปได้

นอกจากนี้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ทั่วโลกยอมรับกัน เป็นข้อตกลงที่เกิดจากการที่คู่กรณีได้ตกลงกันเอง ซึ่งในทางหลักการก็เป็นการเจรจาต่อรองระหว่างนายจ้างและลูกจ้างด้วยความเท่าเทียมกันในการใช้สิทธิทางกฎหมาย และจะต้องเป็นข้อตกลงที่แต่ละฝ่ายยอมรับภายหลังจากได้จัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างแล้ว

สำหรับประเทศไทย ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ตามคำนิยามศัพท์ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 หมายถึงข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างหรือระหว่างนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างกับสหภาพแรงงานเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งได้แก่ เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้างอื่นเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน เช่น กำหนดระยะเวลาทำงาน วันหยุด โบนัส การทดลองปฏิบัติงาน หรือเงื่อนไขการเลิกจ้าง เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างได้นักวิชาการให้ความหมายไว้ดังนี้

ศาสตราจารย์ นิคม จันทรวิฑูร "ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง" คือสัญญาที่เกิดจากข้อตกลงระหว่างนายจ้างซึ่งอาจเป็นนายจ้างคนเดียว หลายคน หรือสถาบันนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ซึ่งเป็นลูกจ้างหลายคนหรือสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงาน โดยจะเป็นสัญญาหมู่ที่มีรายละเอียดมากกว่าสัญญาจ้างแรงงาน กล่าวถึงผลประโยชน์ต่างๆที่ลูกจ้างจะได้รับจากนายจ้าง ตลอดจนถึงวิธีการจะระงับปัญหาและข้อขัดแย้ง¹

เมธี คุลยจินดา "สัญญาเกี่ยวกับสภาพการจ้าง" เป็นการกำหนดมาตรฐานขั้นพื้นฐาน และคนงานทุกคนทราบว่สิ่งนั้นเป็นสิ่งที่คุ้มกันมิให้มีสภาพการทำงานที่เลวลงกว่าที่

¹นิคม จันทรวิฑูร. แรงงานและกฎหมายไทย. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิชจำกัด, 2526' หน้า 75.

ได้ตกลงกันไว้โดยสัญญาจะเป็นเสมือนหนึ่ง "ประมวลกฎหมาย" (Code) ซึ่งอธิบายถึง สิทธิและหน้าที่ของคู่สัญญาในเรื่องการทำงานประมวลหนึ่ง กำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับ เงื่อนไข เรื่องการทำงานและตลอดระยะที่ยังใช้บังคับอยู่ จะไม่มีเรื่องใด ๆ ซึ่งได้บรรจุ ไว้ในสัญญาการร่วม เจริญจ่าครอง เป็นเหตุให้เกิดการพิพาทขึ้นกับคนงานเป็นรายตัว¹

อัมพร วิจิตรพันธ์ สัญญาเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เกิดจากการเจริญจ่าครอง เป็นการเจรจกันระหว่างผู้แทนของคนงานที่แต่งตั้งมาจากสหภาพแรงงาน และผู้แทนฝ่าย จัดการหรือฝ่ายนายจ้างเพื่อวางข้อกำหนดร่วมกันเกี่ยวกับ ค่าจ้าง ชั่วโมงทำงาน และ สภาพการทำงาน และทำเป็นรูปสัญญาในข้อที่ตกลงกัน (Collective Agreement) โดยทั้งสองฝ่ายผูกพันตามเวลาที่กำหนดไว้²

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ(International Labour Organization) ได้ให้ความสำคัญในเรื่องนี้ และได้ให้คำจำกัดความของ ข้อตกลงนี้ไว้ในข้อแนะนำปีที่ 91 ปี 1951 (การกำหนดมาตรฐานทางด้านแรงงานสัมพันธ์ในรูปข้อแนะนำจะช่วยให้ความ ยืดหยุ่นมากกว่าในรูปของการกำหนด เป็นอนุสัญญา เพราะหากกำหนดเป็นอนุสัญญาบาง ประเภทจะประสบปัญหาการให้สัตยาบัน เพราะแต่ละประเทศมีระบบและแนวปฏิบัติที่ไม่ เหมือนกัน) ไว้ดังนี้ ข้อตกลงร่วมให้รวมถึงข้อตกลงทั้งหมดที่มีลักษณะ เป็นลายลักษณ์อักษร ที่เกี่ยวกับเรื่องสภาพการทำงาน และลักษณะการจ้างงานที่ถือเป็นข้อสรุประหว่างนายจ้าง กลุ่มของนายจ้างซึ่งอาจมีคนเดียวหรือหลายคน กับผู้แทนองค์กรของลูกจ้าง 1 คน หรือ มากกว่า และในกรณีที่ไม่ม้องค์การของลูกจ้างก็ให้ถือ เอาตัวลูกจ้างซึ่งได้รับ เลือกตั้งหรือ

¹ เมธี คุลยจินดา. การร่วมเจริญจ่าครอง. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราม คำแหง, 2522, หน้า 41.

² อัมพร วิจิตรพันธ์. เศรษฐศาสตร์แรงงาน. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราม คำแหง, 2519, หน้า 70.

ได้รับมอบอำนาจตามกฎหมาย กรณีที่กำหนดโดยกฎหมายหรือข้อบังคับในประเทศเป็นตัวแทน¹

จำนงค์ สมประสงค์ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยทั่วไปแล้ว จะหมายถึงเงื่อนไขเกี่ยวกับการจ้างแรงงานและมั่นคงในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งนายจ้างกับลูกจ้างได้ทำสัญญาหรือข้อตกลงกันไว้ถือปฏิบัติต่อกันตลอดไป จนกว่าจะมีการตกลงยกเลิกข้อสัญญาตกลงนั้น²

กล่าวโดยสรุปแล้ว ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือที่เรียกว่าสัญญาเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือข้อตกลงร่วม (เนื่องจากเห็นว่าเกิดจากการตกลงร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างโดยผ่านขั้นตอนของการร่วมเจรจาต่อรอง) นี้ เป็นเหมือนสัญญาที่เกิดขึ้นหรือข้อตกลงที่ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างได้ทำไว้ต่อกัน นายจ้างและลูกจ้างอาจเป็นคนเดียวหรือหลายคน ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการจ้างหรือการทำงาน ซึ่งได้แก่เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงานเกี่ยวกับการจ้างแรงงานและสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวกับการทำงาน อาทิ ความมั่นคงในการทำงาน สภาพแวดล้อมหรือความปลอดภัยในการทำงาน โดยทั้งสองฝ่ายยินยอมที่จะปฏิบัติตามข้อตกลงนั้น ตลอดระยะเวลาที่ได้กำหนดไว้ในข้อตกลงไว้

ดังนั้นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง จึงเป็นการตกลงกันระหว่างฝ่ายนายจ้างกับฝ่ายลูกจ้างในเรื่องเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงานเท่านั้น หากเป็นการตกลงกันในเรื่องอื่นที่ไม่เกี่ยวกับสภาพการจ้างแล้ว ไม่เรียกว่าเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง³

¹นิคม จันทรวิฑูร. ประเทศไทยกับประมวลกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ. กรุงเทพฯ : มุฉินิธอารมย์ พงศ์พจน์, 2531, หน้า 82.

²จำนงค์ สมประสงค์. เศรษฐศาสตร์แรงงานสัมพันธ์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2531, หน้า 81

³ธีระ ศรีธรรมรักษ์. กฎหมายแรงงาน. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2535, หน้า 159.

อาทิ การเรียกร้องให้รัฐบาลแก้ปัญหาข้าวราคาแพง หรือการเรียกร้องให้นายจ้าง
ประกันตัวลูกจ้างในการกระทำผิดที่ลูกจ้างได้ไปทำร้ายผู้อื่นมาดั่งนี้ไม่ถือ เป็นสภาพการจ้าง
ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ไม่ได้กำหนดว่าข้อตกลง
เกี่ยวกับสภาพการจ้างจะมีขึ้นได้ เฉพาะ เกิดจากการแจ้งข้อ เรียกร้อง เพียงอย่างเดียวและ
ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ได้ยอมรับให้มีการทำข้อตกลงกันเองโดยให้มีผลผูกพันโดย
ไม่ต้องแจ้งข้อ เรียกร้อง ดังนั้นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงาน
สัมพันธ์ พ.ศ.2518 จึงอาจแยกออกได้เป็น 2 ประเภท คือ

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ไม่ได้ เกิดจากการแจ้งข้อ เรียกร้อง

หมายถึงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ไม่ได้ เกิดจากฝ่ายนายจ้าง หรือลูกจ้าง
แจ้งข้อ เรียกร้อง เป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518
ทั้งนี้ตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 10 ดังนี้

"ให้สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ยี่สิบคนขึ้นไป จัดให้มีข้อตกลงเกี่ยวกับ
สภาพการจ้างตามความในหมวดนี้"

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างให้ทำ เป็นหนังสือ

ในกรณีที่เป็นสงสัยว่า ในสถานประกอบกิจการนั้น มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการ
จ้างหรือไม่ ให้ถือว่าข้อบังคับ เกี่ยวกับการทำงานที่นายจ้างต้องจัดให้มีตามกฎหมายว่าด้วย
การคุ้มครองแรงงาน เป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามพระราชบัญญัตินี้"

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518
มีบทบัญญัติกำหนดให้ฝ่ายนายจ้างหรือลูกจ้างมีสิทธิแจ้งข้อ เรียกร้อง เพื่อ เจรจาตกลงกันและ
ทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างขึ้น จึงอาจทำให้ เข้าใจว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
เกิดขึ้นได้โดยการแจ้งข้อ เรียกร้อง เท่านั้น ความจริงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมิได้
เกิดขึ้นจากการแจ้งข้อ เรียกร้อง เพียงอย่างเดียว ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างอาจ เกิด

ขึ้นจากการที่นายจ้างกับลูกจ้างตกลงกันโดยไม่ต้องแจ้งข้อเรียกร้อง หรืออาจจะเกิดจากข้อบังคับ ระเบียบการทำงานหรือคำสั่งของนายจ้างในกรณีดังต่อไปนี้

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพจ้างที่เกิดจากบทบัญญัติของกฎหมาย กฎหมายบังคับให้นายจ้างต้องจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเป็นหนังสือขึ้น เมื่อสถานประกอบการนั้นมีลูกจ้างตั้งแต่ 20 คนขึ้นไป ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการควบคุมหรือตรวจสอบว่านายจ้างได้กำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฝ่าฝืนต่อกฎหมายหรือไม่ และให้ลูกจ้างสามารถปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เป็นลายลักษณ์อักษร มิใช่เป็นไปตามความพอใจของนายจ้าง ดังที่ได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 10 วรรคหนึ่งและสอง

ตามบทบัญญัติของมาตรา 10 วรรคหนึ่ง เมื่อสถานประกอบการมีลูกจ้างตั้งแต่ 20 คนขึ้นไป ไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวหรือลูกจ้างทดลองงานก็ตาม นายจ้างจะต้องทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างขึ้น แม้มาตรา 10 วรรคหนึ่งไม่ได้ระบุไว้ว่าให้ เป็นหน้าที่ของนายจ้างที่จะต้องทำขึ้นก็ตาม แต่กำหนดให้ "สถานประกอบการ" เป็นผู้จัดทำขึ้น ผู้ที่เป็นเจ้าของสถานประกอบการจึงมีหน้าที่ต้องทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างขึ้น ซึ่งย่อมหมายถึงนายจ้างนั่นเอง

ในส่วนมาตรา 10 วรรคสองที่กำหนดให้ทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเป็นหนังสือ ไม่ได้หมายความว่า ข้อตกลงใดถ้าไม่ได้ทำเป็นหนังสือแล้ว ถือว่าไม่ใช่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง มาตรา 10 วรรคสองไม่ใช่เป็นบทบังคับว่า ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างทุกอย่างจะต้องทำเป็นหนังสือ แต่มีความหมายว่า ในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 20 คนขึ้นไป อย่างน้อยที่สุดจะต้องมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเป็นหนังสือไว้หนึ่งฉบับ เกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน แต่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างอื่น ๆ ที่ไม่ได้ทำเป็นหนังสือ ก็มีผลเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเหมือนกัน เช่น คำสั่งด้วยวาจาของนายจ้างหรือประเพณีปฏิบัติ ดังนั้น ในกรณีที่เจ้าของสถานประกอบการไม่ยอม

ปฏิบัติตามมาตรา 10 วรรคหนึ่งและสอง โดยไม่ยอมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เป็นหนังสือขึ้น สถานประกอบกิจการนั้นก็ยังต้องมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างอยู่นั้นเอง เช่น เวลาทำงาน เวลาหยุด ค่าจ้าง ฯลฯ ที่นายจ้างกับลูกจ้างปฏิบัติกันมาเป็นประจำ คือ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เพียงแต่ไม่ได้ทำเป็นหนังสือ ไม่เป็นกิจจะลักษณะตามมาตรา 10 วรรคสองเท่านั้น

การที่มาตรา 10 วรรคหนึ่งและสอง บังคับให้นายต้องทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเป็นหนังสือนั้น หมายความว่าเฉพาะสถานประกอบกิจการที่ยังไม่เคยมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเป็นหนังสือมาก่อน ถ้าสถานประกอบกิจการนั้นมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเป็นหนังสืออยู่แล้วในขณะที่มีลูกจ้างไม่ครบ 20 คน ต่อมาเมื่อมีลูกจ้างเพิ่มขึ้นจนครบ 20 คน เจ้าของสถานประกอบนั้นต้องมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ไม่จำเป็นต้องจัดให้มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเป็นหนังสือขึ้นใหม่อีก เพราะมีใช้บังคับอยู่แล้ว

การทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเป็นหนังสือขึ้นตามมาตราที่ 10 วรรคหนึ่งและสองบังคับไว้ นั้น จะต้องอยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างด้วย กล่าวคือ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ต้องทำขึ้นเป็นหนังสือตามกฎหมายนั้น จะต้องไม่เป็นการเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่มีอยู่เดิม ไม่ว่าจะข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เดิมได้ทำเป็นหนังสือหรือไม่ นายจ้างไม่มีสิทธิทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเป็นหนังสือขึ้นมาขัด หรือแย้ง กับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เดิม เว้นแต่ลูกจ้างจะได้ยินยอม หรือใช้วิธีแจ้งข้อเรียกร้องตามกฎหมาย ตามมาตรา 13 หรือนายจ้างกับลูกจ้างได้ตกลงกัน เปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เดิมก็อาจทำได้

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากข้อบังคับของนายจ้าง ถ้าสถานประกอบกิจการใดฝ่าฝืนไม่ยอมทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเป็นหนังสือตามมาตรา 10 วรรคหนึ่งและสอง หรือสงสัยว่าสถานประกอบกิจการนั้นมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือไม่

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 10 วรรคสามให้ถือเอาข้อบังคับตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานมาเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ตามที่บัญญัติไว้ว่า

"ในกรณีเป็นที่สงสัยว่า ในสถานประกอบกิจการนั้นมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือไม่ ให้ถือว่าข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่นายจ้างต้องจัดให้มีตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน เป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามพระราชบัญญัตินี้"

ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่นายจ้างจัดให้มี ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ได้แก่ หน้าที่ในการปฏิบัติตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงานลงวัน 16 เมษายน 2515 ข้อ 68 ที่กำหนดให้ในสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่สิบคนขึ้นไป ต้องจัดให้มีข้อบังคับ โดยจะต้องมีรายการดังต่อไปนี้

- 1) วันทำงาน เวลาทำงานปกติและเวลาพัก
- 2) วันหยุดและหลักเกณฑ์การหยุด
- 3) หลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด
- 4) วันและสถานที่ที่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุด
- 5) วันลาและหลักเกณฑ์การลา
- 6) วินัยและโทษทางวินัย
- 7) การยื่นคำร้องทุกข์
- 8) การเลิกจ้าง

ดังนั้นข้อบังคับเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงานทุกประเภท ที่นายจ้างออกมานั้น จะต้องเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างทั้งหมด เว้นแต่ในกรณีที่ขัดหรือแย้งกับข้อตกลงเดิมและลูกจ้างไม่ได้ยินยอมด้วย จึงอาจกล่าวได้ว่าข้อบังคับของนายจ้างก็คือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั่นเองแต่มาตรา 10 วรรคสามให้ถือว่าเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเมื่อเป็นที่สงสัยว่าสถานประกอบกิจการนั้นมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือไม่ เพราะมาตรา 10 วรรคสาม เป็นบทบัญญัติต่อเนื่องจากมาตรา 10 วรรคหนึ่งและสองที่บังคับให้

นายจ้างต้องทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เป็นหนังสือ แต่ถ้าสถานประกอบกิจการนั้น มีข้อบังคับตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ข้อ 68 ใช้บังคับอยู่แล้ว นายจ้างจะไม่ทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามวรรคหนึ่งและวรรคสองอีกก็ได้ เพราะมาตรา 10 วรรคสาม ให้อธิบายข้อบังคับนั้นคือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ดังนั้น จึงไม่อาจแปลความของ มาตรา 10 ไปในทางตรงกันข้ามว่า ถ้าไม่มีเหตุผลสักก็ไม่ถือว่าข้อบังคับนั้น เป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เพราะข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างก็คือข้อตกลงเกี่ยวกับการจ้าง หรือการทำงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เมื่อนายจ้างออกข้อบังคับมาโดยลูกจ้างไม่ได้ ไ้แย้งคัดค้านอย่างไรและได้ปฏิบัติตามข้อบังคับมา ต้องถือว่าเป็นการตกลงกันทั้งสองฝ่าย จึงถือว่าเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างอย่างแน่นอน

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้อง

ตามที่มาตรา 13 บัญญัติว่า

"การเรียกร้องให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือการแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง นายจ้างหรือลูกจ้างต้องแจ้งข้อเรียกร้อง เป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ...."

การที่กฎหมายให้สิทธิแก่นายจ้าง หรือลูกจ้าง ที่จะเรียกร้องให้อีกฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ปฏิบัติ หรือตเว้นปฏิบัติในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ถือได้ว่าเป็นการ เปิดโอกาสให้นายจ้างและลูกจ้างได้ร่วมทำความเข้าใจกันในปัญหาที่เกิดขึ้น โดยมีแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

1) นายจ้างหรือลูกจ้างต้องแจ้งข้อเรียกร้อง เป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ

ในกรณีนายจ้างเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง ต้องระบุชื่อผู้เข้าร่วมเจรจาซึ่งอาจเป็น นายจ้างเองหรือผู้แทนก็ได้ การยื่นข้อเรียกร้องของนายจ้าง มักจะเกิดขึ้น เมื่อเศรษฐกิจ ตกต่ำซึ่งนายจ้างจำเป็นต้องดำเนินการทุกวิถีทางให้ธุรกิจดำเนินต่อไปได้ การเรียกร้อง

ของนายจ้างมักจะ เป็น เรื่องของการขอลดอัตราค่าจ้าง การขอลดเวลาพักผ่อน หรือจัด บริการต่าง ๆ ให้น้อยลง

ในกรณีลูกจ้าง เป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง ต้องมีรายชื่อและลายมือชื่อของลูกจ้างซึ่ง เกี่ยวกับข้อเรียกร้อง ไม่น้อยกว่าร้อยละสิบห้าของลูกจ้างทั้งหมด ผู้แทนของลูกจ้างต้อง เป็น ลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง หากสหภาพแรงงานเป็นผู้เรียกร้อง ต้องมีสมาชิก เป็น ลูกจ้างไม่น้อยกว่าหนึ่งในห้าของลูกจ้างทั้งหมดลงลายชื่อในหนังสือแจ้งข้อเรียกร้อง การ เรียกร้องของลูกจ้างอาจกระทำเพื่อขอขึ้นค่าจ้าง ขอเปลี่ยนแปลงระยะเวลาทำงาน ขอ ลดชั่วโมงการทำงาน ขอเพิ่มวันหยุดพักผ่อน หรือขอให้มีการปรับปรุงเรื่อง เงินเดือนและสวัสดิการให้ดีขึ้น

2) เมื่อได้รับข้อเรียกร้องแล้ว ให้ทั้งสองฝ่ายเริ่มเจรจาภายใน 3 วันนับแต่ วันที่ได้รับข้อเรียกร้อง ถ้าตกลงกันได้ก็ให้ทำข้อตกลงเป็นหนังสือ ลงลายมือชื่อนายจ้างหรือ ผู้แทนนายจ้างและผู้แทนลูกจ้างหรือกรรมการสหภาพแรงงาน โดยข้อตกลงนี้จะมีผลบังคับใช้ ตามระยะเวลาที่ตกลงกันไว้ในข้อตกลง แต่ไม่เกินสามปี ถ้าไม่ตกลงไว้ให้ใช้บังคับหนึ่งปี แต่อย่างไรก็ตาม เมื่อครบหนึ่งปีแล้ว ไม่มีการเรียกร้องให้มีการแก้ไขข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพ การจ้างที่ได้มีการตกลงกันไว้ กฎหมายให้ถือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นมีผลบังคับใช้ ต่อไปอีกหนึ่งปี

3) ในกรณีที่ตกลงกันไม่ได้ หรือไม่มีการเจรจาเกี่ยวกับการยื่นข้อเรียกร้อง ภายในเวลาที่กำหนด ถือว่ามีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้นแล้ว ซึ่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 21 กำหนดให้ ผู้เรียกร้องแจ้งข้อเรียกร้องให้พนักงานประណอม ข้อพิพาทแรงงานทราบภายใน 24 ชั่วโมงนับแต่เวลาที่ตกลงกันไม่ได้หรือเวลาที่พ้นกำหนด เริ่มเจรจา คือ 3 วัน การไกล่เกลี่ยโดยพนักงานประណอมข้อพิพาทแรงงานต้องดำเนินการ ภายใน 5 วันนับแต่วันที่ได้รับเรื่องถ้าสามารถไกล่เกลี่ยกันได้ให้ทำข้อตกลง เป็นหนังสือไว้ เช่นเดียวกัน

4) ถ้าพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานไม่สามารถไกล่เกลี่ยให้คู่กรณีตกลงกันได้ และเมื่อเกินกำหนดห้าวันแล้ว กฎหมายให้ถือว่าข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้นและจะต้องดำเนินการตามขั้นตอนที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์กำหนดไว้ ดังนี้

การชี้ขาดโดยสมัครใจ (voluntary arbitration) เมื่อเกิดข้อพิพาทแรงงานขึ้นคู่กรณีอาจตกลงกันตั้งผู้ชี้ขาดแรงงานซึ่งเป็นคนกลางให้เข้ามาช่วยชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้นและเมื่อได้มีการชี้ขาดเป็นอย่างใดแล้ว ผู้ชี้ขาดต้องนำคำชี้ขาดไปจดทะเบียนต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายใน 15 วัน นับแต่วันทำการชี้ขาด แต่ทั้งนี้ต้องมีใช้กิจการตามมาตรา 23

การชี้ขาดโดยบังคับ (compulsory arbitration) ถ้าเป็นกิจการตามมาตรา 23 หากใช้วิธีการชี้ขาดโดยสมัครใจอาจทำให้เกิดความไม่สงบสุขขึ้นในสังคม ดังนั้นพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 23 จึงกำหนดให้กิจการดังต่อไปนี้ เป็นกิจการที่ต้องชี้ขาดโดยบังคับ

- การรถไฟ
- การท่าเรือ
- การโทรศัพท์หรือการโทรคมนาคม
- การผลิตหรือการจำหน่ายพลังงานหรือกระแสไฟฟ้าแก่ประชาชน
- การประปา
- การผลิตหรือการกลั่นน้ำมัน เชื้อเพลิง
- กิจการโรงพยาบาลหรือกิจการสถานพยาบาล
- กิจการอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

เมื่อเกิดข้อพิพาทแรงงานขึ้นในกิจการดังกล่าว พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานต้องส่งข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัย ซึ่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะต้องวินิจฉัยให้แล้วเสร็จภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับเรื่อง

จากพนักงานประนอมข้อพิพาท ลูกจ้างและนายจ้างที่ไม่เห็นด้วยกับคำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ มีสิทธิอุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีได้ ภายใน 7 วัน นับแต่วันที่ได้รับความวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ และรัฐมนตรีต้องวินิจฉัยคำอุทธรณ์ข้อพิพาทภายใน 10 วัน คำวินิจฉัยของรัฐมนตรีถือเป็นที่สุด ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องต้องปฏิบัติตามถ้าฝ่ายใดฝ่าฝืนมีโทษตามมาตรา 23 แต่อย่างไรก็ตามฝ่ายที่ไม่เห็นด้วยกับคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของรัฐมนตรีอาจยื่นฟ้องต่อศาลแรงงานได้

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกับสัญญาตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ได้ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึง "ข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง หรือระหว่างนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างกับสหภาพแรงงาน เกี่ยวกับสภาพการจ้าง" ซึ่งต่างกับพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ.2499 ที่กำหนดให้มีสัญญาร่วมเจรจาต่อรอง โดยให้ความหมายไว้ว่า หมายถึง "สัญญาที่เกิดขึ้นจากการร่วมเจรจาต่อรอง"¹ สิ่งที่ควรจะนำมาพิจารณาก็คือ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนี้ เมื่อเปรียบเทียบกับหลักเกณฑ์การทำสัญญาตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์แล้ว จะถือเป็นสัญญาได้หรือไม่ ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์นั้น สัญญาเป็นนิติกรรมหลายฝ่ายซึ่งเกิดขึ้นโดยการแสดงเจตนาของบุคคลตั้งแต่สองฝ่ายขึ้นไป เมื่อเจตนาตรงกันแล้ว เกิดสัญญาขึ้น มีผลผูกพันคู่สัญญาให้ต้องปฏิบัติตามเนื้อความแห่งสัญญานั้น²

¹จอมพลอากาศพื้น รณนภากรศ กุทธาศนี. วิวัฒนาการแรงงาน. ไม่ปรากฏสำนักพิมพ์, 2500, หน้า 46.

²ศักดิ์ สนองชาติ. "กฎหมายแพ่งลักษณะนิติกรรมและสัญญา" ใน รวมคำบรรยายภาคหนึ่งสมัยที่ 43 ปีการศึกษา 2533 เล่มที่ 14. กรุงเทพฯ : สำนักอบรมกฎหมายแห่งชาติ เนติบัณฑิตสภา, 2533, หน้า 107.

แต่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง นี้แบ่งออกไปเป็น 2 ประเภท คือ ข้อตกลงที่ไม่ได้เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้อง กับข้อตกลงที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้อง

ในส่วน of ข้อตกลงที่ไม่ได้เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้องนี้ กฎหมายมิได้บังคับให้ต้องทำเป็นลายลักษณ์อักษรลงลายมือชื่อผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย แต่อาจเกิดขึ้นได้จากบทบัญญัติของกฎหมาย หรือโดยจารีตประเพณีปฏิบัติระหว่างนายจ้างและลูกจ้างก็ได้ ซึ่งเมื่อพิจารณาตามหลักเกณฑ์ของการทำสัญญาตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์แล้ว ข้อตกลงที่ไม่ได้เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้องนี้ ไม่เข้าหลักเกณฑ์ของสัญญา แต่อย่างไรก็ตาม เนื่องจากกฎหมายแรงงานสัมพันธ์นี้ ถือได้ว่าเป็นกฎหมายพิเศษ เป็นกฎหมายที่ออกมาเพื่อเพิ่มเติมประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เนื่องจากในขณะที่ประกาศใช้ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์นั้น เศรษฐกิจของประเทศไทยยังคงเป็นไปในลักษณะที่ไม่มีความซับซ้อนมากนัก ต่อมา เมื่อ เศรษฐกิจขยายตัวขึ้นอย่างรวดเร็วทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างมีความซับซ้อนมากขึ้น เป็นเหตุให้ บทบัญญัติในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ไม่สามารถนำมาปรับใช้กับความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างได้อย่างเหมาะสม จึงจำเป็นต้องมีกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ เพื่อขยายความและเพิ่มเติมเงื่อนไขต่าง ๆ ที่ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ไม่ได้กล่าวถึงไว้ ดังนั้นถึงแม้จะไม่มี การลงลายมือชื่อร่วมกัน ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ไม่ได้เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้อง ก็ต้องบังคับตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เพราะถือว่าเป็นนิติกรรมสัญญาอย่างหนึ่ง ทั้งนี้เพราะการทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นอาจเกิดจากการตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างโดยตรงก็ได้ ตามที่ศาลฎีกาได้มีคำพิพากษาไว้ ดังนี้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2052/2526

ครั้งแรกใจหักตกลงกับจำเลยผู้เป็นนายจ้างว่าจะรับค่าจ้างแคร์ร้อยละ 50 ต่อมาตกลงใหม่เป็นไม่รับค่าจ้างเลยในช่วงปิดงานชั่วคราว ข้อตกลงดังกล่าวจะชอบด้วยกฎหมายหรือไม่การแสดงเจตนาดังกล่าวจะทำให้นิติกรรมเป็นโมฆียะหรือโมฆะหรือไม่ ตามกฎหมาย

ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานไม่ได้บัญญัติไว้ จึงต้องนำประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาปรับแก้คดี

มูลกรณีที่โจทก์จำเลยตกลงกัน เป็น เพราะจำเลยประสบภาวะขาดทุนจึงได้เจรจาลดค่าจ้างและตกลงกัน เพื่อให้กิจการของจำเลยมีโอกาสฟื้นตัวและกลับเข้าสู่สภาพปกติ หากเหตุการณ์เป็นที่ตั้งที่โจทก์ทั้งสองและจำเลยคาดคิด ผลที่ตามมา ยังเป็นผลดีแก่โจทก์ทั้งสองอย่างไม่มีปัญหา ข้อตกลงนี้ไม่ทำให้โจทก์เสียหายเปรียบและไม่เป็นการฝ่าฝืนหรือขัดต่อกฎหมาย โจทก์จึงไม่มีสิทธิเรียกร้องค่าจ้างที่ถูกหักหรือที่จำเลยไม่จ่าย

ข้อตกลงดังกล่าว ไม่ได้เกิดจากการเรียกร้องให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือแก้ไขเพิ่มเติมตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 การตกลงนั้น จึงไม่ขัดต่อพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 13, 18, 20

ส่วนข้อตกลงที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้องนั้น กฎหมายกำหนดไว้ชัดแจ้งว่า เมื่อได้ข้อตกลงร่วมกันแล้วจะต้องจัดทำ "ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง" โดยลงลายมือชื่อบุคคลที่เกี่ยวข้องไว้ เพื่อจะได้ใช้บังคับกันต่อไป ดังนั้นจึงถือได้ว่าเป็นสัญญาอย่างหนึ่งที่มีลักษณะพิเศษแตกต่างจากสัญญาตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ดังนี้

1) ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ สัญญาจะมีผลผูกพันคู่กรณีทุกฝ่ายให้ต้องปฏิบัติตามสัญญานั้น แต่จะไม่ผูกพันไปถึงบุคคลอื่นที่ไม่ได้ตกลงหรือยินยอมกับสัญญานั้น แต่ตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์แล้ว ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง มีผลผูกพันไปถึงผู้ที่มีได้ยินยอมในการทำข้อตกลงนั้น ผู้ลงนามในข้อตกลงมิได้ลงนามในสัญญาเพื่อตนเองเท่านั้น แต่เพื่อบรรดาผู้ที่จะได้รับประโยชน์จากข้อตกลงนั้นด้วย โดยอาจมีผลผูกพันเฉพาะในสถานประกอบการนั้นในระดับท้องถิ่น หรือในระดับท้องถิ่น หรือในระดับภูมิภาคก็ได้

2) ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง มิได้ทำให้เกิดความสัมพันธ์ทางกฎหมายระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างโดยตรง เพราะความสัมพันธ์นี้เป็นผลของสัญญาจ้างสามัญ แต่มีหน้าที่ในการกำหนดเงื่อนไขต่าง ๆ ซึ่งอาจนำมาใช้ในสัญญาจ้าง ตามประมวลกฎหมายแพ่ง

และพาณิชย์ในโอกาสต่อไป เช่น กำหนดอัตราค่าจ้าง กำหนดจำนวนวันแจ่งล่วงหน้าว่าจะมีการเลิกจ้าง หรือการให้ออกจากงาน กำหนดการสงเคราะห์ลูกจ้างในกรณีที่ถูกจ้างเจ็บป่วยลง

3) ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง มิได้เกิดจากการแสดงเจตนาเมื่อมีคำเสนอและคำสนองถูกต้องตรงกับตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ แต่มักจะเกิดจากการที่มีเหตุการณ์ที่อาจก่อให้เกิดความไม่สงบทางด้านแรงงาน เช่น การนัดหยุดงาน ซึ่งมีผลจากการที่ลูกจ้างคนกลุ่มหนึ่งได้ปฏิเสธไม่ยอมทำงานตามสัญญา แต่เมื่อได้มีการจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างแล้ว จะมีผลให้การนัดหยุดงานนั้นสิ้นสุดลง และทำให้ลูกจ้างที่ได้หยุดงานพร้อมกันกลับเข้าทำงานตามเดิม แต่อย่างไรก็ตามการเกิดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างและการนัดหยุดงานก็มิได้มีความสัมพันธ์กันทุกกรณี ในปัจจุบันนี้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างได้กลายเป็นผลของการตกลงแบบสันติ เมื่อมีการพิพาทกันเกี่ยวกับการทำงาน

ความสำคัญของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีความสำคัญเป็นอย่างมาก ในกฎหมายแรงงานสัมพันธ์และมีความสำคัญ ดังนี้

1) มีผลให้ความไม่เสมอภาคในการทำงานของคนงานหมดสิ้นไป เพราะภาวะการทำงานมาตรฐานได้ถูกกำหนดขึ้นหลังจากที่ได้มีการตกลงกัน ในทางปฏิบัตินั้น ความเสมอภาคอย่างแท้จริงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเกิดขึ้นได้ยาก เพราะทุกสิ่งทุกอย่างขึ้นอยู่กับพลังและการดำเนินงานของคู่สัญญา ฝ่ายคนงานอาจมีพลังและมีความสำคัญยิ่งกว่าฝ่ายนายจ้างก็ได้ การให้คนงานได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดภาวะการทำงานมีผลให้ลูกจ้างรู้สึกว่าได้รับยกย่องและเชิดชูในการทำงาน

2) มีผลให้ภาวะการทำงานอยู่ในระดับเดียวกันทั่ว ๆ ไป กล่าวคือ

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง กำหนดให้ลูกจ้างทุกคนที่อยู่ภายในข่ายของ

สัญญาอยู่ภายใต้กฎ เกณฑ์ เดียวกัน จึงมีผลให้การชิงดีชิง เต้นกันระหว่างลูกจ้างลดลงอันจะ
เป็นเหตุให้ลดความรุนแรงลงได้ และในขณะ เดียวกันก็จะทำให้การกำหนดมาตรฐานการ
ทำงานสามารถทำได้ง่ายขึ้น
ก็จะดีขึ้นด้วย

เมื่อข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้างคลุมถึงนายจ้างและลูกจ้างทุกคน ก็จะไม่มีการ
แข่งขันกันอีกต่อไป และจะเกิดการผูกขาดทั้งสองด้าน (Bilateral Monopoly) ขึ้น
การผูกขาดทั้งสองด้านนี้มีความสำคัญยิ่งคือ ในระบบที่มีการแข่งขันกันนั้นย่อมมีการกำหนดตัว
ราคาสินค้า และราคานั้นอยู่ที่ เส้นอุปสงค์และ เส้นอุปทานพบกัน ในระบบที่มีการผูกขาด
ทั้งสองฝ่ายจะมีการกำหนดราคาก็ต่อ เมื่อ คู่แข่งขันทั้งสองฝ่ายมีพลัง เท่ากันอย่างแท้จริง
มิฉะนั้นราคาก็จะไม่อยู่ในระดับที่แน่นอน และอาจอยู่ในระหว่างอัตราต่ำที่สุด และอัตรา
เพิ่มสูงที่สุด ดังนั้นการกำหนดอัตราค่าจ้างจึงไม่ขึ้นอยู่กับกฎ เศรษฐกิจทั่ว ๆ ไป แต่เป็นผล
ของพลังของทุกฝ่ายที่ เผชิญหน้ากัน หรือ เป็นผลของการสนับสนุนซึ่งรัฐให้แก่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง
นอกจากนี้ยังมีผลให้การทำงานมี เสถียรภาพในระยะยาว เพราะจะทำให้อัตรา
ค่าจ้างไม่ เปลี่ยนแปลงไปอย่างรุนแรงตามความ เปลี่ยนแปลงทาง เศรษฐกิจ และในขณะ
เดียวกันก็จะช่วยให้การทํานายฐานะการล่งหน้าของนายจ้างสะดวกขึ้นอีกด้วย

3) ข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้าง มีผลให้มีการกำหนดระเบียบข้อบังคับ เกี่ยว
กับอาชีพกล่าวคือข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้าง เป็น เสมือนกฎหมาย และเป็น เสมือนตัวแทน

สรุปแล้วอาจกล่าวได้ว่า ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เป็นเสมือนหนึ่ง เครื่องมือ ในการจัดระบบ เศรษฐกิจชนิดหนึ่ง และเป็น เครื่องมือที่จะนำมาซึ่งความสันติทางสังคมด้วย¹

ที่มาของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

แต่เดิมนั้นประเทศไทยไม่มีกฎหมายแรงงานโดยเฉพาะ แต่มีกฎหมายที่ออกมา เกี่ยวกับด้านแรงงานตามสมควร อาทิ ในปี พ.ศ. 2454 ได้มีข้อบังคับของกรมตำรวจ เกี่ยวกับการควบคุมคนใช้ที่ทำงานอยู่ในบ้านชาวต่างประเทศ

ต่อมา เมื่อมีการร่างประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ จึงกำหนดให้มีการกำหนด ระเบียบหรือข้อบัญญัติว่าด้วยการจ้างแรงงานขึ้นในบรรพ 3 ลักษณะ 6 เรื่องจ้างแรงงาน ซึ่งเป็นบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับ เรื่องแรงงานโดยตรงเป็นฉบับแรก และได้มีการให้ความ สนใจที่จะมีกฎหมายแรงงานออกมาใช้บังคับออกมา

จนกระทั่งถึง ปี พ.ศ. 2498 ได้มีปัญหาการนัดหยุดงานมากขึ้น มีการร้องทุกข์ จากลูกจ้างว่าทำงานโดยไม่มีวันหยุดและมีปัญหาอื่น ๆ ทางด้านแรงงานอย่างมาก¹ ดังนั้น ในปี พ.ศ. 2499 รัฐบาลจอมพล ป. พิบูลสงคราม จึงได้เสนอร่างพระราชบัญญัติแรงงาน เข้าสู่สภาผู้แทนราษฎรท่ามกลางการสนับสนุนของผู้ที่ให้ความสนใจต่อกฎหมายฉบับนี้ ในที่สุดสภาผู้แทนราษฎรก็ผ่านมติรับรองร่างกฎหมายฉบับนี้ และได้มีพระราชโองการประกาศใช้ เป็นกฎหมายได้ เมื่อวันที่ 11 พฤศจิกายน 2499 มีชื่อว่า "พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499" แต่ให้มีผลใช้บังคับเมื่อวันที่ 1 มกราคม 2500 เป็นต้นไป³ พระราชบัญญัติ

¹ เมธี คloydจินดา. แหล่งเดิม. หน้า 188-190.

² นิคม จันทรวิฑูร. กฎหมายแรงงานแนวคิดและปัญหา. กรุงเทพฯ : สำนัก พิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2530, หน้า 31-35.

³ มุลนิธิอารมณี พงศ์พจน์. ประวัติศาสตร์ขบวนการแรงงานไทย. กรุงเทพฯ : 2533, หน้า 53.

แรงงาน พ.ศ. 2499 นี้ เป็นกฎหมายแรงงานฉบับแรกที่วางข้อกำหนดการคุ้มครอง
แรงงานไว้อย่างกว้างขวางชัดเจน

พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 นี้มี 2 ส่วน ส่วนที่หนึ่ง ว่าด้วยสภาพการ
จ้างงานซึ่งมีผลบังคับใช้มาตั้งแต่บัดนี้ทางด้านแรงงานสัมพันธ์ ประเด็นสำคัญประการหนึ่งซึ่งมีการ
ก็ควรจะมีมาตรฐานเดียวกันในกรณีที่รัฐวิสาหกิจได้มีการกำหนดมาตรฐานดีกว่า ก็ไม่
จำเป็นต้องปฏิบัติ¹ และ เหตุผลดังกล่าวก็ทำให้พนักงานรัฐวิสาหกิจอยู่ภายใต้บังคับเดียวกับ
กฎหมายแรงงานของภาค เอกชนตลอดมา

พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ใช้บังคับอยู่ได้ไม่นาน ก็ถูกยกเลิก
เมื่อวันที่ 31 ตุลาคม 2501 เหตุผลของการยกเลิกพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499
เนื่องจากในปี พ.ศ. 2501 หลังจากมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499
ก็ได้มีการนัดหยุดงานบ่อยครั้งระยะเวลาระหว่างปี พ.ศ. 2499 ถึง พ.ศ. 2500
ก็มีการนัดหยุดงานเพิ่มขึ้นจาก 12 ครั้ง เป็น 21 ครั้ง² นอกจากนี้สภาพแรงงาน
ก็ขาดการเข้าใจในกฎหมายแรงงาน รัฐบาลซึ่งได้อ่านาจาจากการปฏิวัติในเดือนตุลาคม

¹นิคม จันทรวิทุร. สาระสำคัญและบทวิเคราะห์ตามพระราชบัญญัติพนักงานรัฐ
วิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534. กรุงเทพฯ : มูลนิธิฟรีดริช เอแบรท, 2534, หน้า 12.

²ILO/TAP Thailand-Geneva 1958. Report to the Government to
Thailand on Labour Administration pp. 13

พ.ศ. 2499 จึงได้ยกเลิกพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 โดยเหตุผลว่า มีบทบัญญัติไม่เหมาะสม เปิดช่องให้ใช้ เป็น เครื่องมือยุยงส่งเสริมให้เกิดความแตกแยกความระแวงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ทำลายความเห็นใจและการประนีประนอมระหว่างกัน ทั้งเป็นโอกาสให้ตัวแทนคอมมิวนิสต์อาศัยบทบัญญัติของกฎหมาย เป็น เครื่องมือยุยงลูกจ้างในทางมิชอบอันเป็นกลวิธี เพื่อจุดประสงค์ตามแผนการ ทั้งนี้ทำให้เกิดความระส่ำระสายในการประกอบอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม เป็นภัยร้ายแรงแก่การดำเนินงานเศรษฐกิจ เพื่อความเจริญรุ่งเรืองของประเทศ และได้มีประกาศกระทรวงมหาดไทยออกมา รวม 5 ฉบับ

การนัดหยุดงานได้มีเพิ่มมากขึ้นในระหว่าง พ.ศ. 2507 ถึง พ.ศ. 2508 ทำให้รัฐบาล เห็นความจำเป็นที่จะต้องสร้างความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างให้มากยิ่งขึ้น และหาวิธีระงับข้อพิพาท จึงได้มีการออกพระราชบัญญัติกำหนดวิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน พ.ศ. 2508 ขึ้น มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 มีนาคม 2508 ประสบการณ์จากการใช้ประกาศกระทรวงมหาดไทย และพระราชบัญญัติกำหนดวิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน พ.ศ. 2508 ได้ชี้ให้เห็นว่ามีความจำเป็นจะต้องมีกฎหมายแรงงานฉบับสมบูรณ์ขึ้น

เมื่อมีการปฏิวัติอีกครั้งหนึ่งในเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2514 ก็ได้มีการออกประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 นับได้ว่าเป็นกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ฉบับที่สมบูรณ์ ฉบับที่ 2 ของประเทศไทย เพราะได้ให้อำนาจกระทรวงมหาดไทยที่จะออกประกาศต่าง ๆ กำหนดแนวทางการใช้แรงงาน ตลอดจนถึงแนวทางที่จะให้ลูกจ้างตั้งสมาคมและองค์กร ในการที่จะทำการเจรจากับนายจ้าง เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

ในช่วง พ.ศ. 2517 ถึง พ.ศ. 2518 เป็นช่วงที่ประเทศไทยมีการปกครองระบอบประชาธิปไตยที่เฟื่องฟูมาก จึงได้มีการเรียกร้องให้มีกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ฉบับที่สมบูรณ์ อีกครั้งหนึ่ง กระทรวงมหาดไทยจึงได้ตั้งคณะกรรมการขึ้นคณะหนึ่งประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง นักวิชาการและเจ้าหน้าที่กรมแรงงานพิจารณา

ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ โดยปรับปรุงบทบัญญัติในพระราชบัญญัติแรงงาน¹ เมื่อวันที่ 21 มกราคม 2518 และประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2518 มีผลใช้บังคับ เมื่อวันที่ 29 มีนาคม 2518 โดยให้เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัตินี้

โดยที่ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 ในส่วนที่เกี่ยวกับแรงงานสัมพันธ์ยังมีวิธีการไม่เหมาะสมแก่สถานการณ์ทางเศรษฐกิจ และสังคม ในปัจจุบันสมควรให้มีกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ขึ้นแทน เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการยื่นข้อเรียกร้อง และการระงับข้อพิพาทแรงงานให้เหมาะสมและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ให้นายจ้างจัดตั้งสมาคมนายจ้างและลูกจ้างจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง เป็นองค์กรในการหารือในกิจการต่าง ๆ กับนายจ้างมีผลดียิ่งขึ้น จำเป็นต้องตราพระราชบัญญัติขึ้น²

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มีเจตนารมณ์จะให้ฝ่ายนายจ้างกับฝ่ายลูกจ้างทุกสถานประกอบการมีการทำสัญญาข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างขึ้นไว้ โดยเชื่อว่าถ้ามีการทำสัญญาข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างสองฝ่าย บนพื้นฐานของการยินยอมพร้อมใจกันทั้งสองฝ่ายแล้ว สภาพการจ้างนั้นจะมีความเป็นธรรมมากที่สุดในการว่าจ้างแรงงาน³ จึงมีบทบัญญัติที่สำคัญ 3 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 เป็นบทบัญญัติว่าด้วยวิธีการที่จะให้ลูกจ้างได้เรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยให้สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 20 คนขึ้นไปจัดให้มีข้อตกลงเกี่ยวกับ

¹ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล. คำอธิบายกฎหมายแรงงาน. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2522, หน้า 12.

²หมายเหตุท้ายพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 คัดจากราชกิจจานุเบกษาฉบับพิเศษ เล่ม 92 ตอนที่ 47 วันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2518 หน้า 40.

³จ่านงค์ สมประสงค์. แหล่งเดิม. หน้า 188.

สภาพการจ้างและให้สิทธิลูกจ้างที่จะ เรียกร้องให้มีการแก้ไข เพิ่มเติมปรับปรุงสภาพการจ้าง ส่วนที่ 2 ว่าด้วยวิธีการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยให้เจ้าหน้าที่ทางราชการคือ พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทำหน้าที่ไกล่เกลี่ย เมื่อการเจรจาต่อรองไม่สามารถที่จะตกลงกันได้ สำหรับข้อพิพาทแรงงานที่เกี่ยวกับรัฐวิสาหกิจ ต้องเข้าสู่การพิจารณาของ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ นอกจากนี้ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ยังให้อำนาจ รัฐมนตรีที่จะส่งข้อพิพาทแรงงานที่ไม่สามารถตกลงกันได้ไปให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ชี้ขาด ในกรณีที่ เป็นกิจการที่มีผลกระทบต่อ เศรษฐกิจ หรือความสงบเรียบร้อย ของประชาชน ในกรณีที่มีการประกาศใช้กฎอัยการศึกหรือประกาศสถานการณ์ฉุกเฉิน หรือ ในกรณีที่ประเทศประสบปัญหาทาง เศรษฐกิจอย่างร้ายแรง จากบทบัญญัติดังกล่าวก็จะเห็น ได้ว่าพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มีมาตรการที่จะเข้าไปรักษามลประโยชน์ ของประเทศโดยส่วนรวม

ส่วนที่ 3 ว่าด้วยการปิดงานและการนัดหยุดงาน ในกรณีที่ เป็นกิจการรัฐวิสาหกิจ การนัดหยุดงานต้องห้ามตามมาตรา 24 ซึ่งห้ามมิให้ปิดงานหรือนัดหยุดงาน ในกรณีที่ยังอยู่ ในระหว่างการพิจารณาวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์¹

ขอบเขตการบังคับใช้พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์นี้ มีผลใช้บังคับแก่นายจ้างและ ลูกจ้างทั้งภาคเอกชนและรัฐวิสาหกิจ ยกเว้นเฉพาะหน่วยราชการ ซึ่งได้แก่ ราชการ ส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และท้องถิ่น และใช้บังคับตลอดมาเป็นเวลาถึง 15 ปี จนถึงเดือน เมษายน 2534 ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจก็ได้อยู่ในบังคับของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 อีกต่อไป แต่ต้องอยู่ภายใต้บังคับของพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534

ที่มาของพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534

จากการที่สภาพของปัญหาแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจ มีความขัดแย้งทางด้าน
 แรงงานอันนำไปสู่การนัดหยุดงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ทั้งที่พระราชบัญญัติแรงงาน
 สัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 23 และกฎกระทรวงฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2519) ได้มีบท
 บัญญัติห้ามการนัดหยุดงานไว้โดยกำหนดให้นำข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ในรัฐวิสาหกิจ
 ทุกประเภท ไปสู่การวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ คำวินิจฉัยของ
 คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์อาจอุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยได้ และ
 คำวินิจฉัยอุทธรณ์ของรัฐมนตรีให้ เป็นที่สุด ทุกฝ่ายต้องปฏิบัติตาม การฝ่าฝืนคำวินิจฉัยของ
 คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หรือคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของรัฐมนตรีตามมาตรา 23 มีบทลงโทษ
 บัญญัติอยู่ในมาตรา 132 คือจำคุกไม่เกินสองปีหรือปรับไม่เกินสี่หมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ
 เจตนารมณ์ของกฎหมายในเรื่องนี้ก็ เพื่อไม่ให้เกิดความชะงักงันในระบบ เศรษฐกิจ
 หากยอมให้มีการนัดหยุดงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ อันเป็นกิจการที่มีความสำคัญต่อ
 เศรษฐกิจของชาติและหลายแห่งมีการะในการจัดทำบริการสาธารณะอยู่
 แต่สภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ หลายแห่งได้พยายามหลีกเลี่ยงที่จะไม่ให้การ
 นัดชุมนุม เพื่อ เรียกร้องหรือประท้วงต่อการกระทำใด ๆ ของฝ่ายบริหาร เข้าข่ายที่ห้ามไว้ใน
 มาตราดังกล่าวด้วยการระบุว่า เป็นการประชุมวิสามัญของสหภาพฯ โดยอาศัยข้อกำหนดที่
 ระบุไว้ในข้อบังคับสหภาพแรงงาน ทั้งที่การชุมนุมดังกล่าวจัดขึ้นในเวลาทำการและมีการ
 เสนอข้อ เรียกร้องซึ่งระบุถึงความต้องการของคนไว้ล่วงหน้า และมีการเรียกประชุมสมาชิก
 ทั้งหมดในเวลาเดียวกัน อันมีลักษณะ เป็นการหยุดงานเพื่อสร้างอำนาจต่อรองทางแรงงาน
 อย่างชัดแจ้งและโดยมิได้มีลักษณะใด ๆ ที่จะบ่งชี้ว่าเป็นการประชุมใด ๆ ได้เลยในทุกครั้ง
 ที่มีการนัดดังกล่าว

สภาพการณ์เช่นนี้เกิดขึ้นบ่อยครั้ง เมื่อเกิดปัญหาข้อขัดแย้งทางแรงงานในรัฐวิสาหกิจ โดยเฉพาะต่อปัญหาค่าจ้างและปัญหาการแปรรูปรัฐวิสาหกิจและมักจบด้วยการที่นายจ้างหรือรัฐบาลยินยอมปฏิบัติตามคำเรียกร้องบางส่วนหรือทั้งหมด เพื่อยุติการประท้วงของพนักงาน และการกระทำที่ละเมิดต่อกฎหมาย โดยความยินยอมโดยปริยายของฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายรัฐบาลในลักษณะ เช่นนี้เกิดขึ้นสม่ำเสมอ¹ โดยเฉพาะในช่วงหลายปีที่ผ่านมาได้มีการเคลื่อนไหวทางด้านแรงงานของสหภาพรัฐวิสาหกิจในลักษณะการชุมนุมประท้วงนั้น เป็นไปในทางคัดค้าน หรือขัดแย้งกับนโยบายของรัฐบาลอยู่บ่อยๆ ซึ่งการชุมนุมประท้วงนั้น เป็นไปในลักษณะที่รุนแรงและมีการขู่ว่าจะตบหน้า ตัดไฟ อันเป็นสาธารณูปโภคที่สำคัญต่อการดำเนินชีวิตของประชาชนโดยทั่วไป ทำให้ภาพพจน์ของสหภาพแรงงานพนักงานรัฐวิสาหกิจ เป็นไปในทางลบในสายตาของประชาชนหรือสังคมโดยทั่วไปความขัดแย้งระหว่างสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจกับรัฐบาล อันส่งผลให้เกิดผลกระทบที่สำคัญต่อประชาชนโดยทั่วไปหรือสังคมได้แก่

1) การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ รัฐบาลได้มองปัญหาของความค้ำประกันสิทธิภาพในการให้บริการประชาชนของรัฐวิสาหกิจว่า ต้องแก้ไขโดยการให้เอกชน เข้ามามีส่วนร่วมหรือถ้าหมดความจำเป็นแล้วก็ควรให้เอกชน เข้ามารับดำเนินการแทนนโยบายดังกล่าวได้รับการคัดค้านจากรัฐวิสาหกิจ

2) การปลดคณะกรรมการการไฟฟ้าฝ่ายผลิต สหภาพแรงงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ได้คัดค้านการปลดคณะกรรมการการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยทั้งชุด ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 27 มิถุนายน 2532 โดยเห็นว่าไม่ถูกต้อง จนทำให้ในที่สุดคณะรัฐมนตรีต้องให้คณะกรรมการชุดเดิมกลับเข้าทำงาน

¹สุรพล นิติไกรพจน์. "การบังคับใช้กฎหมายและการกำหนดนโยบายสาธารณะในรัฐวิสาหกิจ" ใน วารสารหมายเหตุเล่มที่ 12 ตอนที่ 2. กรุงเทพฯ : 2536, หน้า 121-122.

3) การคัดค้านในการให้เอกชนบริหารท่าเรือแหลมฉบังถือได้ว่าเป็นชนวนที่สำคัญประการหนึ่งที่ทำให้เกิดความคิดรุนแรงที่จะให้มีแยกรัฐวิสาหกิจออกจาก พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 การให้เอกชนบริหารท่าเรือแหลมฉบังนี้คณะอนุกรรมการกำกับดูแลการพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก (อพอ.) ซึ่งมี นายพงศ์ สารสิน รองนายกรัฐมนตรี เป็นประธาน ได้มีมติให้จัดตั้งเป็นวิสาหกิจขึ้นใหม่ เพื่อบริหารท่าเรือพาณิชย์แหลมฉบังโดยสังกัดกระทรวงคมนาคมในชื่อองค์การทำเรือพาณิชย์แหลมฉบัง และจะให้รัฐวิสาหกิจนี้อยู่นอกบังคับใช้ของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ส่วนด้านการปฏิบัติการจะให้เอกชนดำเนินการ เพื่อประสิทธิภาพและความคล่องตัวในการบริหารงาน

จากมติดังกล่าว สหภาพแรงงานในการท่าเรือแห่งประเทศไทยรวม 6 แห่ง คือ สหภาพแรงงานการท่าเรือแห่งประเทศไทย สหภาพแรงงานผู้ปฏิบัติงานการท่าเรือแห่งประเทศไทย สหภาพแรงงานพนักงานการท่าเรือแห่งประเทศไทย สหภาพแรงงานรวมพนักงานเครื่องทุ่นแรงการท่าเรือ สหภาพแรงงานพนักงานท่าเรือกรุงเทพ และสหภาพแรงงานรวมพนักงานการท่าเรือแห่งประเทศไทย ได้ประชุมร่วมกันเมื่อวันที่ 14 กรกฎาคม 2532 และมีมติเอกฉันท์คัดค้านนโยบายดังกล่าว จนในที่สุดคณะรัฐมนตรีก็ได้มีมติ ในเดือนมกราคม 2533 ใหม่นี้

- ให้จัดตั้งคณะกรรมการบริหารท่าเรือแห่งชาติเป็นที่ปรึกษากระทรวงคมนาคม
- การบริหารท่าเรือพาณิชย์แหลมฉบังนั้น ท่าที่ 1 ซึ่งเป็นท่าเรือเอนกประสงค์ ให้การท่าเรือเป็นผู้บริหารภายใต้เงื่อนไขสัญญาแบบเดียวกับเอกชน ส่วนท่าเรือที่ 2, 3 และ 4 การท่าเรือจะได้สิทธิบริหาร 1 ท่า ส่วนอีก 2 ท่าที่เหลือให้เอกชนเข้ามาบริหาร เพื่อให้เกิดการแข่งขันในการทำงาน
- ให้คิดค้นเหตุดและค่าใช้จ่ายในหลักการทางบัญชีลักษณะเดียวกับเอกชน หากการท่าเรือแห่งประเทศไทยบริหารแล้วมีกำไรสูงกว่า เอกชนรัฐจะให้การท่าเรือบริหารแทนเอกชน แต่ถ้าการท่าเรือบริหารขาดทุน ก็จะต้องนำรายได้ของการท่าเรือกรุงเทพไปชดเชย

และจะต้องให้ เอกชนบริหารแทน

มติดังกล่าวก็ได้รับการคัดค้านจากสหภาพแรงงานในการท่าเรือทั้ง 6 อีก ในที่สุด คณะรัฐมนตรีจึงต้องมีมติยินยอมตามสหภาพแรงงานดังกล่าว โดยให้การท่าเรือเป็นผู้บริหารทั้งหมด

4) เมื่อวันที่ 10 เมษายน 2533 สหภาพแรงงานการกีฬาแห่งประเทศไทยได้ประท้วงการขึ้นเงินเดือนล่าช้า ผู้ว่าการกีฬาแห่งประเทศไทยจึงได้อนุมัติเงิน 102 ล้านบาท เพื่อจ่ายเงินเดือนให้กับพนักงานที่ได้รับสิทธิปรับเงินเดือนตั้งแต่เดือนตุลาคมที่ผ่านมา แต่ตัวประธานสหภาพแรงงานได้ถูกย้ายไปที่สำนักงานสาขาจังหวัดสมุทรปราการ ทำให้มีการประท้วงขึ้นที่การกีฬาแห่งประเทศไทย ซึ่งในที่สุดก็มีการยินยอมตามให้ประธานสหภาพแรงงานกลับมาทำงานที่เดิม

5) การปรับเงินเดือนพนักงานรัฐวิสาหกิจ ในปี 2533 จากการที่รัฐบาลได้มีการปรับบัญชีเงินเดือนข้าราชการ เมื่อวันที่ 1 เมษายน 2533 แต่ไม่ได้ปรับเงินเดือนพนักงานรัฐวิสาหกิจทำให้มีการเรียกร้องให้มีการปรับเงินเดือนพนักงานรัฐวิสาหกิจขึ้น การดำเนินการในเรื่องนี้ทำให้เกิดภาพพจน์ที่ไม่ถูกต้องในสายตาของประชาชนทั่วไปอย่างมาก ดังนั้นต่อมา เมื่อคณะรักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติ (รสช.) ได้เข้ายึดอำนาจรัฐบาลของพลเอกชาติชาย ชุณหะวัณ เมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2534 และได้ตั้งรัฐบาลรักษาการขึ้นโดยมีนายอานันท์ ปันยารชุนเป็นนายกรัฐมนตรี ก็ได้มีการพยายามแยกพนักงานรัฐวิสาหกิจออกจากพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518¹ อีกครั้งหนึ่ง โดยให้เหตุผลว่า การก่อตั้งดำเนินการของสหภาพรัฐวิสาหกิจได้เป็นตัวการก่อความไม่สงบ

¹วิชัย โทสุวรรณจินดา. แยกรัฐวิสาหกิจออกจากกฎหมายแรงงานสัมพันธ์จุดสิ้นสุดหรือจุดเริ่มต้นของขบวนการแรงงานไทย. กรุงเทพฯ : บริษัทหงสา จำกัด, 2534, หน้า 17-23.

บ่อยครั้ง จะนั้นสมควรที่จะได้ดำเนินการให้เป็นที่เด็ดขาด โดยแยกพนักงานรัฐวิสาหกิจ ออกมาอยู่ภายใต้บังคับของร่างพระราชบัญญัติแรงงานฉบับใหม่ การตัดสินใจของรัฐบาล ดังกล่าวก่อให้เกิดกระแสคัดค้านจากหลายฝ่ายไม่ว่าจะเป็นทางด้านสหภาพแรงงาน หรือนักวิชาการทางด้านแรงงานซึ่งได้ เสนอความเห็นเกี่ยวกับร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ ฉบับใหม่ดังนี้

1) แม้ร่างพระราชบัญญัติฉบับใหม่ จะรับรองสิทธิในการก่อตั้งสมาคม แต่วัตถุประสงค์ดังกล่าวยังมีขอบเขตจำกัดมาก กล่าวคือมาตรา 21 อนุสาม ระบุว่า "วัตถุประสงค์ของสมาคมคือการพิทักษ์และคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของพนักงาน" ข้อความดังกล่าวแตกต่างจากมาตรา 86 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ซึ่งบัญญัติไว้ว่า "สหภาพแรงงานต้องมีวัตถุประสงค์เพื่อการแสวงหา และคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง

2) นอกจากนี้ร่างพระราชบัญญัตินี้ยังให้สิทธิสมาคมยื่นข้อ เสนอ เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ แต่ไม่ได้กำหนดขั้นตอนการยื่นข้อ เสนอ เรียกร้อง และไม่เปิดโอกาสให้มีการเจรจาต่อรอง อันถือเป็นกระบวนการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายจัดการกับพนักงาน ซึ่งเป็นกลไกที่ปฏิบัติกันทั่วโลก นอกจากนั้นมาตรา 18 แห่งพระราชบัญญัติฉบับใหม่มกลับรวบรัดให้ข้อ เสนอต่าง ๆ เข้าสู่คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์

3) ร่างพระราชบัญญัตินี้ ให้สิทธิในการรวมตัวในรูปสมาคม ตามมาตรา 21-25 แต่มิได้อนุญาตให้สมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจรวมตัวกันในรูปสหพันธ์ และสหภาพแรงงานเหมือนพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ผลกระทบที่เกิดขึ้นคือการบั่นทอนพัฒนาการด้านแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย ซึ่งในขณะนี้อยู่ในระดับที่พัฒนาช้ากว่าประเทศกำลังพัฒนาอื่น ๆ หากรัฐบาลมีเจตนารมณ์ที่จะให้ประชาชนส่วนใหญ่ได้รับผลการพัฒนาอย่างทั่วถึง รัฐบาลควรสนับสนุนให้พนักงานรัฐวิสาหกิจสามารถรวมตัวกันในรูปสหพันธ์ เพื่อให้สามารถปกป้องผลประโยชน์ของตนเองและผู้ใช้แรงงานอื่น ๆ การ

รวมตัว เพื่อพิทักษ์สิทธิอันพึงมีพึงได้ของประชาชนกลุ่มต่าง ๆ จะเป็นรากฐานอันสำคัญของระบอบประชาธิปไตย

4) กระบวนการแรงงานสัมพันธ์ที่ปฏิบัติกันเป็นสากล และในประเทศในช่วงมากกว่า 20 ปี ได้แก่ ได้ให้ความสำคัญต่อระบบไตรภาคี กล่าวคือการหารือร่วมกันอย่างใกล้ชิดของสามฝ่ายได้แก่รัฐบาล ฝ่ายจัดการและพนักงาน แต่ตามร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ ในมาตรา 6 ว่าด้วยคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ มีองค์ประกอบที่ไม่มีลักษณะเป็นไตรภาคี

5) การที่จะให้พนักงานได้ก่อตั้ง และดำเนินการสมาคมตามกฎหมายใหม่อย่างเต็มที่จำเป็นต้องได้รับการคุ้มครองทางกฎหมาย

แต่อย่างไรก็ตามในวันที่ 15 เมษายน 2534 สภานิติบัญญัติแห่งชาติที่แต่งตั้งโดย รสช. ก็ได้ผ่านร่างกฎหมาย 2 ฉบับ คือ

ร่างแก้ไขพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

ร่างพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

มีผลให้ล้มเลิกสภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ และอำนาจการจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างลงตั้งแต่วันที่ 19 เมษายน 2534 โดยรัฐบาลได้ชี้แจงเหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 ว่า เพราะรัฐวิสาหกิจ เป็นกิจการที่รัฐตั้งขึ้น เพื่อประโยชน์แก่ประเทศชาติ ประชาชน หลายรัฐวิสาหกิจดำเนินการสาธารณูปโภค สาธารณูปการ มีความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในกิจการเอกชน¹

ผลของพระราชบัญญัตินี้ได้ก่อให้เกิดผลกระทบกับพนักงานรัฐวิสาหกิจหลายประการ ตั้งแต่ได้มีการสัมมนาของสมาคมรัฐวิสาหกิจ หลังจากที่พระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 ได้ใช้บังคับมาเป็นเวลา 1 ปี โดยที่ประชุมสัมมนา เห็นว่าพระราช

¹ นิคม จันทรวิฑูร. แหล่งเดิม. หน้า 82-83.

บัญญัติฉบับนี้ ลีตรอนสิทธิของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ไม่เป็นธรรมกับพนักงานรัฐวิสาหกิจและต่ำกว่ามาตรฐานด้านแรงงาน และสิทธิมนุษยชนตามหลักสากลในกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ หลายประการโดยเฉพาะในเรื่องเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์นั้น ความหมายของคำว่า "สิทธิประโยชน์" ควรให้ครอบคลุมเช่นเดียวกับสภาพการจ้าง ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518¹

นอกจากนี้ วิธีการในการปรับ เปลี่ยนหรือแก้ไข เพิ่มเติมในเรื่องที่เกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน แตกต่างจากการยื่นข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เพราะคำว่า "ข้อเสนอนั้น" โดยความเข้าใจของคนทั่วไปหมายถึงข้อคิดเห็นที่เสนอต่อผู้มีอำนาจ เพื่อพิจารณาสุดท้ายแต่ถ้าผู้มีอำนาจจะพิจารณาเห็นชอบหรือไม่ หากเห็นชอบด้วยก็อาจสั่งการให้มีการปฏิบัติหรืออนุมัติให้ดำเนินการ หากไม่เห็นชอบด้วย ก็จะไม่มีการปฏิบัติหรือดำเนินการตามข้อคิดเห็นนั้น การยื่นข้อเสนองานของสมาคมนักงานรัฐวิสาหกิจ จะต้องยื่นต่อคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ เพื่อพิจารณามีใช้ เพื่อสำรอง ส่วนการ "ยื่นข้อเรียกร้อง" ของสหภาพแรงงานนั้น ยื่นต่อนายจ้างเพื่อเจรจาในระบบของการร่วมเจรจาต่อรอง นอกจากนี้ข้อเสนองานของสมาคมนักงานรัฐวิสาหกิจ จะต้องเป็นเรื่องสิทธิประโยชน์เท่านั้น ซึ่งคำว่า "สิทธิประโยชน์" หมายถึงสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับ วันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง เงินเดือนและสวัสดิการของพนักงานเท่านั้นส่วนข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างซึ่งหมายถึง เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้างสวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้างอื่น เกี่ยวกับการจ้าง หรือการทำงาน ซึ่งจะรวมถึงทุกอย่างที่เกี่ยวกับการจ้างและการทำงาน เนื่องจากเป็นคำที่กว้างขวางมาก

¹ บัณฑิต ชนชัย เศรษฐวุฒิ, บรรณาธิการ. แรงงานกับการมีส่วนร่วม. กรุงเทพฯ:

วิทยานิพนธ์นี้จึงมุ่งที่จะศึกษาและ เปรียบ เทียบระหว่าง ข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพ การจ้างกับสิทธิประโยชน์ ตามพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 ว่ามีความแตกต่างกันอย่างไร และข้อแตกต่างนี้ก่อให้เกิดผลแก่พนักงานรัฐวิสาหกิจอย่างไร รวมทั้งข้อ เสนอแนะที่อาจ เป็นประโยชน์ ในการแก้ไขพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจ สัมพันธ์ พ.ศ. 2534 ให้มีความ เหมาะสมแก่พนักงานรัฐวิสาหกิจต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อทราบถึงขั้นตอน และแนวทางการดำเนินการของข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพ การจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เปรียบ เทียบกับข้อตกลง เกี่ยวกับ สภาพการจ้างตามหลักสากล
2. เพื่อทราบถึง ขั้นตอน และแนวทางการนำเสนอ เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ตาม พระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 รวมทั้งการดำเนินการหากการ นำเสนอไม่ได้รับความ เห็นชอบจากผู้มีอำนาจพิจารณา
3. เปรียบ เทียบขั้นตอนและจัดทำข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้าง ระหว่าง พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534
4. วิเคราะห์และสรุป เพื่อให้ได้แนวทางที่ เหมาะสมในการปรับปรุงพระราชบัญญัติ พนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 ให้มีความเหมาะสมใกล้เคียงกับมาตรฐานสากล ทั่วไป โดยเฉพาะในส่วนของการนำเสนอ เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์

ขอบ เขตที่ศึกษา

ศึกษาพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เปรียบ เทียบกับพระราชบัญญัติ

พนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 เฉพาะในส่วนของการจัดทำข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้างและการนำ เสนอ เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ ใน 4 ประเด็น คือ

1. ข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้างกับสิทธิประโยชน์
2. ขั้นตอนยื่นข้อ เรียกร้อง เกี่ยวกับสภาพการจ้างและการนำ เสนอ เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์
3. ผู้มีอำนาจยื่นข้อ เรียกร้องและนำ เสนอ เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์
4. องค์กรที่มีอำนาจพิจารณา

สมมติฐาน

เพื่อแก้ไขพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 ในเรื่อง ของสิทธิประโยชน์ ให้มีค่าจำกัดความ และจัดให้มีขอบเขตในการปรับปรุง แก้ไข เพิ่มเติม ในเรื่อง ที่เกี่ยวกับการจ้างและการทำงาน หรือสวัสดิการได้มากขึ้นหรือใกล้เคียงกับที่เคย กระทำได้ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา

1. ทราบวิวัฒนาการของกฎหมายแรงงานในประเทศไทย
2. ทราบหลักเกณฑ์ วิธีการยื่นข้อ เรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง และการนำ เสนอ เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ รวมถึงวิธีการดำเนินการหากข้อ เรียกร้องตกลงกันไม่ได้หรือ ไม่ได้รับการพิจารณา
3. ทราบแนวทางและข้อ เสนอแนะที่เหมาะสมในการแก้ไขปัญหการนำ เสนอตาม พระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534

แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวความคิดและความหมายของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

ในสังคมสมัยดั้งเดิม การผลิตสินค้ามักจะเป็นไปในลักษณะของภาคเกษตรกรรม และมีลักษณะเป็นการผลิตเพื่อบริโภคมากกว่าที่จะผลิตเพื่อขาย จึงมักเป็นการทำงานด้วยตัวเองหรืออาศัยแรงงานในครอบครัว ต่อมาเมื่อเศรษฐกิจขยายตัวขึ้น มีการค้าขายแลกเปลี่ยนสินค้ากันอย่างกว้างขวาง ทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับประเทศ และระหว่างประเทศ¹ การผลิตจึงจำเป็นต้องเปลี่ยนเป็นการผลิตเพื่อขาย โดยนำเทคโนโลยีเข้ามาเป็นส่วนช่วยในการผลิต โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงของการปฏิวัติกรรมวิธีการผลิตในประเทศอังกฤษ เมื่อปี ค.ศ. 1750-1850 เป็นต้นมา ระบบการผลิตมีความซับซ้อนขนาดใหญ่โดยอาศัยความรู้ทางวิทยาศาสตร์ การแบ่งสายงานและความชำนาญเฉพาะอย่าง และอาศัยเครื่องช่วยการผลิตในรูปเครื่องจักรกล วัสดุธาตุ เคมี ตลอดจนในรูปของการจัดรูปขององค์การและการใช้เหตุผลเป็นหลัก² ทำให้ระบบการอุตสาหกรรมในครัวเรือนเล็กลงไป เพราะผู้กับต้นทุนการผลิตต่ำกว่าของการผลิตด้วยเครื่องจักรที่แรงไม่ได้ ดังนั้นประชาชนจึงหันมาเป็นผู้จ้างทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมมากขึ้น แม้แต่ช่างฝีมือที่ประกอบอาชีพ

¹วิชย โสสุวรรณจินดา. แรงงานสัมพันธ์ กฎแห่งความร่วมมือระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง. กรุงเทพฯ : บริษัทสำนักพิมพ์ธรรมนิติ จำกัด, 2533, หน้า 12.

²เอกสารประกอบการสอนวิชา กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ หน่วยที่ 7-15. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2533, หน้า 12.

อิสระก็ยังคงทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมเช่นกัน เพราะไม่อาจผลิตแข่งขันต่อไปได้ โดยเฉพาะ หลังการปฏิวัติอุตสาหกรรมในศตวรรษที่ 19 การนำเครื่องจักรกลมาใช้แทนแรงงานคนทำให้เกิด ระบบการทำงานภาคอุตสาหกรรม ขึ้นแทน ระบบการทำงานภาคเกษตรกรรม ทำให้คนงานในภาคเกษตรกรรมหลังไหลเข้าสู่แรงงานภาคอุตสาหกรรมเป็นจำนวนมากเพื่อหางานทำ จึงทำให้เกิดกระแสที่สวนทางกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง กล่าวคือ ลูกจ้างต้องการเข้ามาทำงานในภาคอุตสาหกรรม เพื่อให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น แต่ในขณะเดียวกัน นายจ้างกลับต้องการที่จะลดค่าจ้างลงเพื่อให้ได้กำไรมากขึ้นและลดต้นทุนการผลิตเพื่อให้สามารถแข่งขันทางการค้ากับคู่แข่งได้ ดังนั้น เมื่อใดมีแรงงานมาก นายทุนก็จะว่าจ้างในอัตราที่ถูก เพราะโดยที่การดำเนินการนั้นย่อมมีการแข่งขันกันมาก และต้นทุนการผลิตไม่ว่าจะเป็นค่าวัตถุดิบ ค่าเครื่องจักร ค่าน้ำ ค่าไฟ และเพื่อให้ได้กำไรมากขึ้นเท่านั้น นายทุนจึงกดค่าแรงและละเลยต่อสวัสดิการของลูกจ้าง เมื่อธุรกิจขยายตัวมากขึ้น โรงงานก็เพิ่มมากขึ้น โรงงานเหล่านี้ก็สร้างขึ้นโดยไม่ได้คำนึงถึงสภาพของโรงงานว่าจะมีสิ่งจำเป็นต่อความเป็นอยู่ของคนงานหรือมีสภาพการทำงานที่มนุษย์พอจะทนทำได้หรือไม่ เมื่อนานเข้าสุขภาพอนามัยและภาวะความเป็นอยู่ของคนงานก็เสื่อมโทรมลงจนถึงระดับที่ไม่อาจเชื่อว่าจะเป็นไปได้ อากาศในโรงงานจะเย็นหรือร้อนอย่างไร แสงสว่างจะพอเพียงหรือไม่ โรงงานจะสกปรกอย่างไรก็ไม่มีใครสนใจเอาใจใส่ ผู้หญิงและเด็กต้องทำงานร่วมกับผู้ชาย ตั้งแต่เช้าถึงค่ำวันละ 12-14 ชั่วโมง และต้องพักอยู่ในโรงงานที่มีสภาพและสิ่งแวดล้อมอันสกปรก แออัดขัดเยียดเต็มไปด้วยโรคภัย ความเป็นอยู่ระหว่างนายทุนและลูกจ้างจึงแตกต่างกันมาก

ความแตกต่างระหว่างนายทุนและลูกจ้างดังกล่าว ควรเป็นหน้าที่ของรัฐที่จะเข้าไปแทรกแซงให้เกิด เป็นธรรมแต่ เนื่องจาก

¹ จานงค์ สมประสงค์. แหล่งเดิม. หน้า 182.

- นายทุนส่วนใหญ่จะเป็นขุนนางที่มีอิทธิพลอยู่ในระดับผู้นำของประเทศ

- "ทฤษฎีการค้าเสรี" ของอดัม สมิธ (Adam Smith) ที่เขียนในหนังสือ Wealth of Nations (1776) สรุปเป็นลัทธิ (Laissez faire) ทฤษฎีดังกล่าวถือว่าการมีกฎเกณฑ์น้อยที่สุด คือกฎเกณฑ์ที่ตีที่สุดคือ ประโยชน์ของสาธารณะย่อมได้รับการคุ้มครองมากกว่า ถ้าอุปสงค์และอุปทานและราคา เป็นไปตามภาวะทาง เศรษฐกิจแทนที่จะกำหนดไว้เป็นกฎหมาย นั่นคือในระบบการค้าเสรีนิยม นายจ้างจะพยายามจ่ายค่าจ้างให้ลดต่ำลงเท่าที่จะทำได้ โดยเห็นว่าค่าจ้างแรงงานอันเป็นอัตราธรรมดาคือขึ้นอยู่กับสัญญาซึ่งทำขึ้นด้วยบุคคลสองฝ่าย ซึ่งมีผลประโยชน์ไม่เหมือนกัน ฝ่ายลูกจ้างต้องการได้มาก ฝ่ายนายจ้างต้องการได้น้อยที่สุดเท่าที่จะน้อยได้ ฝ่ายแรกพยายามที่จะรวมกันเข้าเพื่อขึ้นค่าจ้าง ฝ่ายหลังรวมเหมือนกันแต่ลดค่าจ้างลงมา อย่างไรก็ตามไม่ยากเลยที่ศาลการฉ้อฉลวงหน้าได้ว่า พวกไหนได้เปรียบในการพิพาท ก็จะบังคับให้อีกฝ่ายหนึ่งทำตามข้อตกลงของตน พวกนายจ้างมีจำนวนน้อยรวมกันได้ง่ายกว่าพวกเจ้าของที่ดิน ชาวนา ผู้ผลิต นายจ้าง พ่อค้า ถึงแม้ว่าจะไม่จ้างคนงานเลยก็อาจดำรงชีวิตอยู่ได้ด้วยทรัพยากรที่มีอยู่แล้ว แต่ฝ่ายลูกจ้างเป็นจำนวนมากไม่สามารถที่จะดำรงชีวิตอยู่ได้โดยไม่มีงานทำแม้เพียงสัปดาห์ที่อยู่ได้ถึงมีจำนวนน้อยมาก ในระยะยาวแล้วคนงานเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นสำหรับนายจ้างและนายจ้างก็จำเป็นสำหรับคนงาน แต่ความจำเป็นอันนี้จะยังไม่เกิดขึ้นทันทีทันใด

จึงทำให้รัฐปล่อยปละละเลยต่อคนงานโดยอ้างว่าเพื่อให้เป็นไปตามหลัก ทฤษฎีการค้าเสรี ลูกจ้างเองก็ได้พยายามที่จะต่อสู้เพื่อให้ได้มาซึ่งความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น แต่ก็ไม่สามารถกระทำได้นี้เนื่องจากได้มีการออกกฎหมายมาห้ามการรวมกลุ่มของลูกจ้าง ในหลายประเทศ อาทิ

ประเทศฝรั่งเศส ได้มีกฎหมาย Loi Lé Chapelier 1761 หรือที่เรียกว่ากฎหมายซาปาเลียเออร์ ห้ามการรวมกลุ่มอย่างเด็ดขาดทั้งในตลาดแรงงานและในตลาดสินค้า โดยให้เหตุผลว่า กฎหมายต้องการมิให้มีการพยายามจัดตั้งสถาบันอาชีพที่ยกเลิกไปขึ้นมา

ใหม่ โดยการตั้งสมาคมศิลป และอาชีพ *Assemblée d' Arts et Metiers* ซึ่งมีวัตถุประสงค์ที่จะบีบบังคับนายจ้างให้เพิ่มค่าจ้างรายวัน หรือกีดกันคนงานหรือ เอกชนทั่วไปที่ทำงานในวิสาหกิจของนายจ้าง มิให้ตกลงระงับการพิพาทกันเองอย่างฉันทมิตร ผู้เสนอกฎหมาย เสนอให้ห้ามการก่อตั้งองค์การทุกประเภท รวมทั้งสมาคมช่วยเหลือซึ่งกันและกัน *Societes de Secours Mutuels* เพราะถือว่าเป็นหน้าที่ของรัฐที่จะหางานให้แก่ผู้ที่มีความต้องการทำงานเลี้ยงชีพและช่วยเหลือผู้พลภาพ และดำเนินการแทรกแซงทุกประการของรัฐ ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างพลเมือง รัฐสภาฝรั่งเศสได้อนุมัติร่างกฎหมาย *Lai Lé Chapelier* ซึ่งต่อมาได้กลายเป็นส่วนหนึ่งของประมวลกฎหมายนโปเลียน กฎหมายนี้ห้ามการรวมกลุ่มของลูกจ้างและนายจ้างเป็นเวลาถึง 50 ปีเศษ ประเทศอังกฤษได้มีกฎหมาย *Combenation Acts 1799* และ *1800* ซึ่งเป็นกฎหมายห้ามการรวมกลุ่ม โดยถือว่าการรวมกลุ่มเป็นการคบคิดกันเพื่อจำกัดเสรีภาพทางการค้า บัญญัติว่า "สัญญาใด ๆ ... ที่ทำขึ้นระหว่างคนงาน คนงานโรงงานอุตสาหกรรม และคนงานที่กินเงินเดือน โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะให้มีการเพิ่มค่าจ้าง... เพื่อให้มีการลดหรือแก้ไข เปลี่ยนแปลง เวลาทำงาน ... หรือ เพื่อกีดกันบุคคลใดมิให้ทำการจ้างบุคคลใดทำงานในธุรกิจของเขา หรือ เพื่อควบคุมบุคคลใดที่ประกอบกิจการหรือทำการอุตสาหกรรมในการดำเนินงานในธุรกิจดังกล่าว ... ถือว่าผิดกฎหมาย" กฎหมายเหล่านี้ถือว่า คนงานคนใดที่รวมกลุ่มกับผู้อื่นเพื่อการใดที่กฎหมายห้ามหรือยุยงให้บุคคลอื่นกระทำการใด ๆ หรือออกจากงานหรือสนับสนุนผู้นัดหยุดงานมิโทษจำคุก" การรวมกลุ่มโดยนายจ้างก็ถูกห้ามเช่นเดียวกันแต่ไม่ปรากฏว่าได้เคยมีนายจ้างถูกจับฐานการรวมกลุ่มสักคนเดียว¹

ต่อมา เริ่มมีแนวความคิดใหม่เกี่ยวกับระบบกฎหมายทางด้านแรงงาน โดยเห็นว่า

¹ เมธี คุลยจินดา. แรงงานสัมพันธ์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2520, หน้า 39-45.

กฎหมายที่มีอยู่เดิมไม่ให้ความเป็นธรรมแก่ผู้ใช้แรงงานเท่าที่ควร โดยเฉพาะอย่างยิ่งหลังจากมีการปฏิวัติอุตสาหกรรมในศตวรรษที่ 19 บทบัญญัติเรื่องการจ้างแรงงาน ตามกฎหมายแห่งไม่เพียงพอ เพราะปรากฏว่าเมื่อมีผู้ใช้แรงงานมาก นายจ้างในฐานะได้เปรียบสามารถกำหนดค่าแรงงานเอาตามใจชอบ และมีอำนาจเลิกจ้างลูกจ้างตามใจ นอกนั้นก็ เป็นธรรมเนียมของผู้ลงทุนที่จะพยายามหาผลกำไรให้มากที่สุด ในเมื่อต้องใช้ชีวิตดิ้นและ เสียค่าใช้จ่ายในการประกอบธุรกิจเท่า ๆ กับนายจ้างอื่นที่ประกอบธุรกิจประเภทเดียวกัน การที่จะผลิตสินค้าราคาถูกกว่าคู่แข่งคนอื่น ก็คือการกดราคาค่าจ้างของลูกจ้างหรือพยายาม ใช้ลูกจ้างจำนวนน้อยแต่ผลิตสินค้ามากทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับค่าแรงงานที่เป็นธรรมเท่าที่ควร¹ ทำให้นักกฎหมายแม้จะเป็นพวกอนุรักษ์นิยมการเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ถ้ากฎหมายนั้นได้บัญญัติไว้เป็นลายลักษณ์อักษร การเปลี่ยนแปลงแก้ไขย่อมทำได้ยาก ต้องกลับ พิจารณาแก้ไขปรับปรุงกฎหมายที่มาอยู่โดย เน้นหลักการที่สำคัญ 2 ประการคือ

1) ความสัมพันธ์ระหว่าง นายจ้างกับลูกจ้างไม่ใช่เป็นเพียงความสัมพันธ์ระหว่าง เอกชนกับเอกชนเท่านั้น แต่จะต้องมีฝ่ายที่สาม คือรัฐบาลในฐานะคนกลาง เข้าไปเกี่ยวข้อง กำหนดความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสองฝ่ายให้เป็นไปในทางที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

2) นิติสัมพันธ์ระหว่าง นายจ้างกับลูกจ้างมิใช่มีลักษณะ เป็นเพียงความสัมพันธ์ใน ฐานะปัจเจกชน(Individual)แต่เป็นความสัมพันธ์ในรูปของการรวมกลุ่ม (Collective)²

แต่อย่างไรก็ตาม การเปลี่ยนแปลงในด้านกฎหมายดังกล่าวก็มีได้ทำให้สถานการณ์ ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างดีขึ้น ในสหรัฐอเมริกาในสมัยที่ เพิ่งมีการจัดตั้งสหภาพแรงงาน ปรากฏว่ามีข้อพิพาทแรงงานระหว่างนายจ้างและสหภาพแรงงานค่อนข้างรุนแรงทำให้ทุกฝ่าย

¹ไพศิษฐ์ พิพัฒกุล. แหล่งเดิม. หน้า 2

²พรเพชร วิชิตชลชัย. คำอธิบายกฎหมายแรงงาน. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์

มีความเห็นต้องกันควรมีกฎหมายพิเศษสำหรับเรื่องนี้ เพราะเมื่อมีสมาคมนายจ้างและสหภาพแรงงานที่ทรงอิทธิพลสูง เกิดขึ้นก็ยิ่งเป็นชนวนให้มีการพิพาทรุนแรงยิ่งขึ้น การนัดหยุดงาน บางครั้งก็ยืดเยื้อ เป็นเวลานานกว่าจะตกลงกันได้ เพราะทั้งสหภาพแรงงานและสมาคมนายจ้างต่างก็มีกำลังทางด้านการเงินเพียงพอสำหรับสนับสนุนสมาชิกของตน ในขณะที่เดียวกันการพิพาทนี้ก็กระทบกระเทือนคนงานจำนวนมาก อุตสาหกรรมขนาดใหญ่ต้องหยุดผลิตสินค้า เพราะนายจ้างและคนงาน เพียงไม่กี่คนที่ตกลงกันไม่ได้

การสนับสนุนให้มีการออกข้อบังคับโดยเฉพาะขึ้น สำหรับเรื่องความสัมพันธ์ทางอุตสาหกรรมมีมากขึ้นและสหภาพแรงงานก็ได้มีผู้สนับสนุนมากขึ้นทุกที การเปลี่ยนแปลงส่วนหนึ่ง เป็นเพราะคนงานนิยมเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมากขึ้น ในขณะที่เดียวกันความเห็นว่าสหภาพแรงงาน เป็นสถาบันที่ดั่งขึ้นเพื่อร่วมมือกับธุรกิจก็ยังมีผู้สนับสนุนมากขึ้น

ในราวปี ค.ศ. 1920-1930 ความต้องการของประชาชนเริ่มแน่ชัดขึ้น มติมหาชนสนใจในสิ่งต่อไปนี้เป็นพิเศษ

1) ให้พลังและอิทธิพลของฝ่ายนายจ้างกับฝ่ายลูกจ้างมีการสมดุลกัน

2) ให้ความคุ้มครองแก่ประชาชนด้วยการพยายามให้เรื่องที่เป็นเหตุ ให้มีการพิพาทระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างลดน้อยลง ด้วยการสนับสนุนให้มีการเจรจาต่อ เมื่อมีการยื่นข้อเรียกร้อง ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง

3) ให้จัดหาระเบียบข้อบังคับ เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ที่เข้าร่วมในการเจรจาคัดกรอง เมื่อมีการยื่นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เพื่อมิให้สมาคมนายจ้างมีพลังในการต่อรองเหนือกว่าลูกจ้าง และสหภาพแรงงานก็ควรรับและปฏิบัติตามข้อตกลงอันเป็นผลของเจรจาคัดกรอง

จนทำให้สหรัฐต้องประกาศใช้กฎหมายฉบับหนึ่ง เรียกว่า กฎหมายว่าด้วยการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติ (Wagner Act 1935) ซึ่งได้ใช้เป็นหลักในการแรงงานสัมพันธ์

ถึง 12 ปีเศษ¹

การต่อสู้ที่ยาวนานระหว่างนายจ้าง และลูกจ้างยังคงมีอยู่ต่อมาจนถึงสมัยสงครามโลก ครั้งที่ 2 การรวมตัวกันของลูกจ้างเพื่อทำการเจรจากับนายจ้างในเรื่องที่เกี่ยวกับสภาพการทำงานก็เป็นที่ได้รับการยอมรับไม่เพียงในแง่ของตัวบทกฎหมายเท่านั้น แต่ได้มีการออกกฎหมายรับรองสิทธิของนายจ้างและลูกจ้างในการเจรจากัน ในฐานะที่ทัดเทียมกัน เมื่อเกิดข้อขัดแย้งทางด้านแรงงานขึ้นการเจรจากัน เพื่อระงับข้อขัดแย้งในระยะแรก รัฐมิได้เข้าไปเกี่ยวข้องกับด้วย โดยถือว่าเป็นเรื่องผลประโยชน์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง จึงควรให้ทั้งสองฝ่ายได้ตกลงกันเอง แต่ในบางครั้งการเจรจาก็ยืดเยื้อทำให้เกิดผลกระทบต่อส่วนรวม รัฐจึงเข้าไปมีส่วนช่วยให้การเจรจาสำเร็จลงหรือกำหนดขั้นตอนหากเกิดข้อพิพาทอันเกิดจากข้อขัดแย้งทางแรงงานขึ้น²

ความจำเป็นที่รัฐต้องเข้ามามีบทบาทในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างถึงแม้จะมีความสำคัญ และก่อให้เกิดประโยชน์แก่การอุตสาหกรรมและแรงงานของประเทศก็ตาม แต่ก็ยังไม่เป็นที่นิยมกันในบางประเทศ และแม้แต่ประเทศที่มีการยอมรับในหลักการดังกล่าว ก็ยังได้รับการต่อต้านจากนายจ้างได้ สิ่งที่น่าจะต้องนำมาพิจารณา คือแนวความคิดที่สวนทางกันระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง และความจำเป็นที่รัฐต้องเข้าไปแทรกแซง

โดยทั่วไปนายจ้างในกิจการต่าง ๆ ไม่ว่าจะ เป็นเอกชนหรือภาครัฐ (รัฐวิสาหกิจ)

¹ เมธี ศุภยจินดา. แหล่งเดิม. หน้า 50-53.

² อัญชลี. คৌคองคา. สภาพแรงงานและแรงงานสัมพันธ์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2531, หน้า 5.

มักจะมี 2 ฐานะในขณะเดียวกัน คือ เป็นนายจ้างของลูกจ้างในสถานประกอบการ ในขณะเดียวกันก็เป็นลูกจ้างของสถานประกอบการตั้งนั้นวัตถุประสงค์ในการบริหารงานจึงประกอบด้วยการรักษาไว้ซึ่งอำนาจในการควบคุมธุรกิจ หรือลูกจ้างในสถานประกอบการให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างประสิทธิภาพให้แก่กิจการมากที่สุด เพื่อผลกำไรที่จะเป็นที่พอใจแก่เจ้าของกิจการ ในขณะที่ลูกจ้างเองก็มีความรู้สึกอยากจะทำให้สภาพความเป็นอยู่ของตนเองดีขึ้น และพยายามเรียกร้องสิ่งเหล่านี้มา เช่น การเรียกร้องให้ขึ้นเงินเดือนหรือค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ซึ่งขัดกับความต้องการในการสร้างผลกำไรให้กับธุรกิจ เพราะเมื่อค่าจ้างสูงขึ้น ต้นทุนก็ย่อมจะสูงขึ้นตามไปด้วย ทำให้กำไรลดน้อยลง ไม่สามารถแข่งขันกับผู้ประกอบธุรกิจรายอื่นได้ หรือหากนายจ้างไม่สามารถเพิ่มราคาสินค้าได้ ก็ต้องนำส่วนแบ่งกำไรมาเพิ่มเป็นค่าจ้าง ทำให้กำไรลดลงเช่นกัน ทำให้นายจ้าง และลูกจ้างมีความเห็นขัดแย้งกันอยู่เสมอ ในสถานการณ์ดังกล่าว นายจ้างและลูกจ้างจะพบว่า เป็นไปไม่ได้ที่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งจะได้ประโยชน์มากขึ้นจากการทำงานร่วมกัน โดยไม่ทำให้อีกฝ่ายหนึ่งเสียประโยชน์น้อยลง ดังนั้นความสัมพันธ์ในการช่วงชิงผลประโยชน์จากการทำงานร่วมกัน ซึ่งมีได้ตกลงกันไว้ก่อนล่วงหน้า จึงกลายเป็นความขัดแย้งซึ่งกันและกัน ในที่สุด

อีกประการหนึ่งที่สำคัญคือ เรื่องที่เกี่ยวกับอำนาจในการตัดสินใจดำเนินการในการประกอบธุรกิจ นายจ้างหรือฝ่ายจัดการจะถือว่า การจัดการเกี่ยวกับกิจการต่าง ๆ ควรต้องอยู่ในอำนาจการตัดสินใจของนายจ้าง ซึ่งเป็นฝ่ายจัดการ เพราะเป็นผู้ที่มีความเสี่ยงภัยในการลงทุนลูกจ้างไม่มีส่วนในการเสี่ยงภัยด้วย หากการทำงานผิดพลาดย่อมเกิดความเสียหายแก่กิจการที่ลูกจ้างไม่มีส่วนรับผิดชอบด้วย แต่ลูกจ้างกลับเห็นว่าลูกจ้างควรมีส่วนร่วมหรือมีส่วนให้ความเห็นชอบในการตัดสินใจดำเนินการธุรกิจการงานด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของการเปลี่ยนแปลงกระบวนการ หรือกรรมวิธีการผลิตที่จะส่งผลกระทบต่อสถานภาพในการทำงานของลูกจ้าง เช่น การใช้เครื่องจักรที่ทันสมัยแทนแรงงานฝีมือ

ซึ่งอาจทำให้ลูกจ้างต้องตกงาน เพื่อให้เข้าใจยิ่งขึ้นจึงอาจแสดงให้เห็นถึงแนวความคิดของ นายจ้าง และลูกจ้าง รวมทั้งแนวความคิดที่รัฐจำต้องเข้าไปมีบทบาทในเรื่องนี้

แนวความคิดของนายจ้าง

ในด้านของนายจ้างหากพิจารณาแล้วจะเห็นได้ว่า นายจ้างเองบางครั้งจะอยู่ใน สองฐานะคือ เป็นลูกจ้างของเจ้าของกิจการที่จะต้องบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ และ ผลกำไร เป็นที่พอใจของเจ้าของกิจการ หรือผู้ถือหุ้น หรือกรรมการคนอื่นและเป็นผู้บังคับ บัญชาลูกจ้างในกิจการที่อยู่ในการรับผิดชอบ ดังนั้นในการปฏิบัติหน้าที่นั้น นายจ้างต้องให้ ผลประโยชน์ของบุคคลหลายกลุ่ม ทั้งเจ้าของกิจการ ผู้บริโภค ฯลฯ ได้รับความคุ้มครอง

การคุ้มครองผลประโยชน์ของบุคคลหลายกลุ่ม ทำให้นายจ้างต้องปฏิบัติต่อลูกจ้าง และกรรมการอื่นให้มีความเหมาะสม เนื่องจากการปฏิบัติต่อลูกจ้างหากมีการใช้วิธีการ ที่ผิดพลาด ก็อาจมีผลทำให้การผลิตสินค้า ต้องหยุดชะงักลงได้ เช่นมีการนัดหยุดงานขึ้น เป็นต้น หรือมีผลให้ธุรกิจดำเนินการอย่างไรสมรรถภาพจนกิจการต้องเลิกล้มไป อย่างไรก็ตาม การปฏิบัติต่อผู้มีผลประโยชน์กลุ่มอื่น หากเป็นไปในทางที่ไม่ดีต่อกันก็อาจทำให้ธุรกิจ ล้มเลิกไปได้เช่นกัน ดังนั้น นายจ้างจึงต้องพยายามควบคุมธุรกิจให้มีความเหมาะสม ด้วยการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพในการบริหารงานมากที่สุด แต่อย่างไรก็ตามกฎหมาย แรงงานสัมพันธ์ได้มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับทางด้านแรงงานทุกฝ่าย ไม่ว่าจะเป็น ลูกจ้าง สหภาพแรงงาน นายจ้าง และรัฐ นายจ้างจึงไม่อาจทำให้ทุกฝ่าย พพอใจเท่าเทียมกันได้ ดังนั้นเพื่อการควบคุมธุรกิจให้มีประสิทธิภาพนายจ้างจึงต้องการความ ยึดหยุ่นในการตัดสินใจ ถ้านายจ้างสูญเสียอำนาจในการตัดสินใจไปส่วนหนึ่งนายจ้าง จะมีความรู้สึกว่าได้ไม่ได้ เป็นนายจ้างที่แท้จริงอีกต่อไป ดังนั้น เพื่อรักษาไว้ซึ่งการบริหาร งานภายในธุรกิจ นายจ้างจึงไม่พอใจ เมื่อลูกจ้างรวมตัวกัน เพื่อให้มีการเปลี่ยนแปลง เงื่อนไข เกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงานที่ได้มีการตกลงกันไว้แล้ว

นอกจากนี้ หากมีการเรียกร้องให้เปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเกิดขึ้นแล้วและนายจ้างจำเป็นต้องตัดสินใจ ในเรื่องที่มีการเรียกร้องให้มีการตกลงในเรื่องข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง นายจ้างจะทำการตัดสินใจโดยอาศัยข้อเท็จจริงดังต่อไปนี้ประกอบ คือ

1) ปฏิบัติการของนายจ้าง เกี่ยวกับการพิพาทกับลูกจ้างและโดยเฉพาะ เกี่ยวกับการนัดหยุดงาน ขึ้นอยู่กับการพิจารณาว่าผลของการนัดหยุดงานอาจมีเหนือกว่าใด เพียงใด ในการต่อต้านการนัดหยุดงานนายจ้างจะ เปรียบเทียบผลได้ผลเสียใน "ระยะยาว" ของการผ่อนปรนตามคำเรียกร้องของฝ่ายลูกจ้างกับผลได้เสียของการนัดหยุดงานใน "ระยะสั้น" เมื่อมีภาวะการปฏิบัติงานที่เต็มที่และลูกจ้างไม่มีอัตราการว่างงานสูง ฝ่ายนายจ้างจะถูกบีบบังคับให้ต้องยินยอมตามข้อเรียกร้อง

2) การนำข้อตกลงรายสำคัญ ๆ ที่ได้ทำกันมาแล้วที่อื่นมาใช้ นายจ้างจะยินยอมปฏิบัติตามข้อเรียกร้องของฝ่ายลูกจ้างโดยง่าย ถ้าปรากฏว่าข้อเรียกร้อง เช่นนี้ธุรกิจรายอื่นได้ยินยอมปฏิบัติตามแล้ว การตกลงที่แล้วมาอาจนำมาใช้ เฉพาะในท้องที่เดียวหรือสำหรับอุตสาหกรรมทั้งประเทศก็ได้ ตามปกติข้อตกลงที่ทำขึ้นในธุรกิจใหญ่ ๆ มักถูกนำมาใช้เป็นตัวอย่างในธุรกิจเล็ก ๆ ได้ เนื่องจากหากนายจ้างไม่ยอมปฏิบัติตามอย่างที่นายจ้างอื่นได้กระทำไปแล้ว อาจถูกมองจากประชาชนในแง่ไม่ดี นอกจากนั้นความไม่พอใจของลูกจ้างจะมีผลต่อความสามารถผลิตในระยะยาว เมื่อเป็นดังนั้นนายจ้างจึงต้องพยายามยินยอมตามข้อเรียกร้องของลูกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างรู้สึกว่าได้ได้รับความยุติธรรมแล้ว ธุรกิจที่พยายามดึงคนที่มีความสามารถสูง หรือที่ไม่ต้องการเสียลูกจ้าง เมื่อลูกจ้างหางานทำได้ง่าย จะต้องพยายามจ่ายค่าจ้าง หรือสวัสดิการอื่น ในระดับสูงอันจะเป็นเหตุให้ลูกจ้างรู้สึกว่าได้ผลประโยชน์ เท่าเทียมกับธุรกิจอื่น ๆ จ่ายให้กับลูกจ้าง

แนวความคิดของลูกจ้าง

เป็นที่ยอมรับกันว่า ความเป็นอยู่ และฐานะของลูกจ้างอยู่ในฐานะที่ลำบากกว่า นายจ้าง และค่อนข้างจะมีความจำเป็นทาง เศรษฐกิจ ดังนั้นแนวความคิดของลูกจ้างจึงอยู่ที่ อย่างไรจึงจะทำให้เศรษฐกิจดีขึ้นกว่าที่เป็นอยู่เดิม ดังนั้น สหภาพแรงงานในฐานะตัวแทนของลูกจ้าง จึงนำเรื่องที่เป็นวัตถุประสงค์หลักในการยื่นข้อ เรียกร้องเพื่อขอ เปลี่ยนแปลง ข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้างการ เรียกร้องจึงมักจะ เป็นการขอ เพิ่มค่าจ้าง และขอลด ชั่วโมงทำงานลง ความพยายามในด้านนี้จึงสวนทางกับนายจ้างที่ต้องการ เพิ่มผลผลิต โดยการลดต้นทุน เช่น ค่าจ้างลง แต่อย่างไรก็ตามแนวความคิดของลูกจ้างเห็นว่า ถึงแม้จะเป็นความต้องการที่สวนทางกัน แต่หากมีการ เรียกร้องดังกล่าวมาก เข้าจะทำให้ นายจ้าง ต้องหันมาให้ความสนใจ และพยายามแก้ไข ปัญหาโดยการคิดหาทางปรับปรุงการจัดการ บริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ซึ่งจะทำให้ลูกจ้าง ทำงานด้วยความเต็มใจ รับผิดชอบต่องาน เป็นการส่งเสริมผลิตภาพได้ส่วนหนึ่ง

นอกจาก เรื่องของ เศรษฐกิจแล้ว ลูกจ้างยังมีความประสงค์ที่จะทำงานในสถานที่ ทำงานที่มีสิ่งแวดล้อมที่ดีมีบรรยากาศเหมาะที่จะปฏิบัติงาน รวมถึงความปลอดภัย และ สวัสดิภาพในการทำงาน ดังนั้นวัตถุประสงค์ประการต่อไปของสหภาพแรงงาน จึงได้แก่ การ เรียกร้องให้นายจ้างจัดการให้มีสภาพที่ดีในการปฏิบัติงาน วัตถุประสงค์ในเรื่องนี้ ในบางครั้งอาจตรงกับความต้องการของนายจ้างได้การ เรียกร้องในเรื่องนี้สหภาพแรงงาน มักจะพยายามให้มีการจัดทำและควบคุมระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ เพื่อคุ้มครองชีวิตและ และร่างกายของลูกจ้างหรือ เพื่อมิให้ลูกจ้างทำงานหนัก เกินไป หรือ เพื่อกำหนดภาวะ การทำงานเสียใหม่

ดังนั้น ในการตกลงใจที่จะให้มีการ เรียกร้องในเรื่องของข้อตกลง เกี่ยวกับ สภาพการจ้างลูกจ้าง ลูกจ้างจะคำนึงถึงสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้

1) ฐานะทางเศรษฐกิจ ชื่อเรียกร่องในแง่เศรษฐกิจจะขึ้นอยู่กับฐานะทั่ว ๆ ไป ในวงเศรษฐกิจ สิ่งที่สำคัญคือ อัตรากำไรและฐานะของธุรกิจหรืออุตสาหกรรมในตลาด แรงงานและในตลาดสินค้า เมื่อธุรกิจมีรายได้เพิ่มขึ้น คือมีกำไรเพิ่มมากขึ้น ลูกจ้างก็มักจะขอเพิ่มค่าจ้าง โดยเฉพาะเมื่อกำไรเพิ่มเร็วกว่าค่าจ้าง ลูกจ้างจะถือภาวะเช่นนี้เป็น การขู่ขู่ให้การเรียกค่าจ้างเพิ่ม

2) การตกลงในเรื่องที่ได้มีการตกลงกันมาแล้ว สิ่งที่น่าใจให้ลูกจ้างเรียกร่อง เพื่อขอเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างคือ ได้มีการเรียกร่องได้ผลอะไรมาบ้าง แล้วในธุรกิจอื่น ดังนั้นการตกลงใด ๆ ที่ได้เคยมีการทำกันมาแล้วจะถูกอ้าง เพื่อนำมา ขอเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับการจ้าง เสมอ¹

การแทรกแซงของรัฐ

จากแนวความคิดของนายจ้างและลูกจ้างดังกล่าว จะเห็นได้ว่า ปัญหาที่เกิดขึ้น ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างนั้น เกิดขึ้นความคิดที่สวนทางกันใน เรื่องของสิทธิประโยชน์ และ หน้าที่ที่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งคิดว่าควรมีจะได้

ความคิดที่สวนทางกันดังกล่าว เนื่องมาจาก ค่าจ้างเป็นส่วนหนึ่งของต้นทุน ส่วน กำไรเป็นผลต่างระหว่างรายได้จากการขายและต้นทุน เมื่อต้นทุนสูง เพราะอัตราค่าจ้าง กำไรของนายจ้างก็จะลดลง ฉะนั้นไม่เฉพาะแต่ค่าจ้างที่เป็นตัวเงิน เท่านั้นที่เป็นชนวนของ การขัดแย้งแต่เป็นเพราะปัจจัยอื่น ๆ อีก เช่น สวัสดิการ การตกลงในเรื่องเวลาทำงาน วันหยุด วันพักผ่อนประจำปี ฯลฯ ซึ่งมีส่วนทำให้ค่าใช้จ่ายของนายจ้างสูงขึ้น หรือมีผลทำให้การผลิตลดน้อยลงได้อันส่งผลกระทบต่อการทำงานของนายจ้างโดยตรง

¹ เมธี คุลยจินดา. แหล่งเดิม. หน้า 144.

ดังนั้น เมื่อนายจ้างและลูกจ้างมีแนวความคิดที่สวนทางกันในเรื่องของผลประโยชน์ รัฐจึงมีหน้าที่เกี่ยวกับสวัสดิภาพของประชาชนโดยตรงจึงต้องเข้าไปให้ความสนใจ เกี่ยวกับเงื่อนไขการทำงาน เพื่อให้กิจการดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลต่อเศรษฐกิจของประเทศ ด้วยการเข้าไปเป็นคนกลาง และหาหนทางไกล่เกลี่ยหรือหาทางที่จะยุติความขัดแย้งด้วยการกำหนดกฎเกณฑ์ที่เหมาะสมข้อพิพาทแรงงานที่อาจเกิดขึ้น เพราะอย่างไรก็ตาม ไม่ว่าจะนายจ้างและลูกจ้างจะมีความคิดและทัศนคติที่ต่างกันอย่างไร แต่ข้อเท็จจริงมีอยู่ว่า นายจ้างและลูกจ้างนั้น ต่างต้องอาศัยซึ่งกันและกัน และมีผลประโยชน์ร่วมกันในธุรกิจที่ดำเนินอยู่ในเรื่องของความเจริญ ความอยู่รอด หรือความเสื่อมถอยของกิจการ ย่อมส่งผลกระทบถึงนายจ้างของทางใดทางหนึ่งไม่โดยตรงก็โดยอ้อม เสมอ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องหาหนทางระงับยับยั้งมิให้ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างต้องเสื่อมถอยกลายเป็นความขัดแย้งซึ่งเป็นปฏิปักษ์ต่อกัน และส่งเสริมให้ทั้งสองฝ่ายมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน¹

การแทรกแซงของรัฐจะเป็นไปในลักษณะของการจัดตั้งกลไกการไกล่เกลี่ย และชี้ขาด เพื่อช่วยเหลือนายจ้างและลูกจ้าง โดยนายจ้างและลูกจ้างจะไม่ต้องใช้วิธีการนัดหยุดงานหรือปิดงานงดจ้าง เพราะการหยุดงานนั้นหากยืดเยื้อออกไปย่อมก่อให้เกิดความเสียหายแก่ธุรกิจและเศรษฐกิจของประเทศ ดังนั้นรัฐจึงมีหน้าที่รับผิดชอบในการดูแลให้มีการยกเลิกเงื่อนไขการทำงานที่มีสภาพการทำงานที่ไม่เหมาะสม และส่งเสริมให้มีมาตรฐานที่ดีขึ้น โดยการกำหนดหลักเกณฑ์ในด้านแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ ให้มีความเหมาะสมในการจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ขั้นตอนการดำเนินการดังกล่าว

¹แมน สวารค์. เศรษฐศาสตร์แรงงาน. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัย

เชียงใหม่, 2527, หน้า 193.

รวมทั้งวิธีการในการระงับข้อพิพาททางด้านแรงงานหากจะ เกิดมีขึ้นจากการ ทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง¹

กลยุทธ์ที่รัฐนำมาใช้ เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้างได้แก่ ระบบทวิภาคี หมายถึง ความสัมพันธ์ 2 ฝ่ายระหว่างฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างภายในสถานประกอบการซึ่งนายจ้างอาจใช้ระบบบริหารแบบใหม่มาใช้ โดยคำนึงถึงหลักจิตวิทยาและมนุษยสัมพันธ์มาใช้ด้วยการสร้างขวัญในการทำงาน เช่น ค่าจ้าง ความมั่นคงในการทำงาน ประเภทของงาน โอกาสความก้าวหน้า ผลประโยชน์อื่น ๆ สภาพการทำงาน ทัศนคติที่มีต่อที่ทำงานตลอดจนอารมณ์ของหัวหน้างาน ทั้งนี้โดยใช้กลไกในรูปการบริหารงานร่วมกันของทั้งสองฝ่ายภายในสถานประกอบการ ได้แก่

- การจัดตั้งสภาคนงาน (Work Council) ซึ่งจัดตั้งในสถานประกอบการมากกว่า 30 คนขึ้นไป โดยเสนอข้อคิดเห็นของคนงานตลอดจนข้อเรียกร้องต่าง ๆ ต่อ นายจ้าง ตลอดจนพิจารณาระเบียบใหม่ซึ่งบริษัทนำมาใช้แก่คนงานตัวอย่าง เช่น ประเทศในยุโรปตะวันตก แต่ลักษณะการดำเนินงานยังไม่เป็นทางการนัก ขาดระเบียบรัดกุมในการคัดเลือกตัวแทนมาร่วมงานอย่างแท้จริงจึงไม่ได้สนองประโยชน์ของลูกจ้าง คนงานในระยะหลังจึงนิยมตั้งสหภาพแรงงานมากขึ้น

- การตั้งคณะกรรมการที่ปรึกษาหารือ (Joint Consultation Committee) โดยมีตัวแทนของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างมาร่วมประชุมปรึกษาหารือ เกี่ยวกับทัศนคติและความต้องการของลูกจ้าง และที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือการหลีกเลี่ยงการจัดตั้งสหภาพแรงงาน เป็นที่กล่าวกันว่า คณะกรรมการที่ปรึกษาหารือนี้บางครั้งดำเนินการ เป็นฝ่ายนายจ้างแทนที่จะเป็นของฝ่ายลูกจ้างอย่างแท้จริง เพราะผู้แทนมิได้มีความผูกพันกับลูกจ้างอย่างใกล้ชิด

¹จิตรรา หิรัญอุสว. การเจรจาต่อรอง. กรุงเทพฯ : หนังสือแปลในสาขา เศรษฐศาสตร์ สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, 2528, หน้า 193.

บางแห่งนายจ้างใช้ เป็นเหตุผลชี้ชวนให้ลูกจ้าง เห็นว่า ผลประโยชน์ของลูกจ้างมีผู้แทน
คุ้มครองให้แล้ว จึงไม่มีความจำเป็นจะต้องก่อตั้งหรือ เข้าร่วมกับสหภาพแรงงาน

- การให้ผู้แทนลูกจ้าง เข้ามาร่วมประชุมในคณะกรรมการบริหารของบริษัท

ประเทศในกลุ่มสแกนดิเนเวีย เริ่มมีการคัด เลือกตัวแทนลูกจ้างมาร่วม เป็นกรรมการของ
บริษัท แต่ในประเทศไทยคง เป็นไปได้ยาก เพราะฝ่ายจัดการบริษัทยังถือสิทธิในการบริหาร
และการดำเนินการบางอย่าง เป็นความลับที่ไม่ เปิดเผยแก่ลูกจ้างผู้ถือหุ้นหรือแม้แต่รัฐบาล

ระบบไตรภาคี กลไกระบบทวิภาคีดังกล่าวแม้ จะช่วย เสริมสร้างความ เข้าใจอันดี
ระหว่างฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างภายในสถานประกอบการนั้น ๆ แต่บางแห่งที่การบริหารยัง
ล่าช้าหลังปัญหาความขัดแย้งต่าง ๆ ไม่สามารถที่จะนำมาพิจารณาพร้อมกันแก้ไขได้แล้วนั้น
จำเป็นต้องพึ่งรัฐให้ เป็นตัวกลางมาทำหน้าที่ประสานประโยชน์ทั้งสองฝ่าย จึง เกิดเป็นระบบ
ไตรภาคีขึ้นมาภายหลัง

ระบบไตรภาคี ประกอบด้วย 3 ฝ่ายได้แก่ นายจ้าง ลูกจ้างกับรัฐบาล โดยรัฐทำ
หน้าที่ เป็นผู้กำหนดกฎ เกณฑ์ในการดูแลให้ทั้งฝ่ายนายจ้าง และลูกจ้างปฏิบัติตามกฎ เกณฑ์และ
พยายามขจัดปัญหาด้านแรงงานให้น้อยที่สุด เป็นต้นว่าการออกกฎหมายคุ้มครองแรงงาน
และพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ เพื่อรักษาผลประโยชน์ของลูกจ้างและป้องกันมิให้ฝ่าย
นายจ้างเอาวัดเอา เปรียบรวมทั้งการจัดตั้งองค์กรอื่น ๆ ที่เป็นกลไกในการบริหารแรงงาน

นอกจากนี้ วิธีการในด้านแรงงานสัมพันธ์ที่รัฐนำมาใช้ เพื่อให้เกิดความสันติสุขทาง
ด้านแรงงาน คือ

การเจรจาคัดกรอง (Collective Bargaining) หมายถึงการที่คู่เจรจาคือฝ่าย
ลูกจ้าง และนายจ้างจัดผู้แทนของแต่ละฝ่ายมาพบ เพื่อเจรจาคัดกรองกับลูกจ้างที่รวมตัวกัน
เป็นสหภาพแรงงานแล้วจัดส่งผู้แทนของตน เข้าร่วมเจรจาคัดกรองกับฝ่ายนายจ้าง หรือ
นายจ้างจะจัดส่งผู้แทนของสมาคมนายจ้างมาร่วมก็ได้ การเจรจาดังกล่าวนี้นี้ทำ เป็นกลุ่มหรือ

ทั้งสองฝ่าย (collective) โดยการเจรจาต่อรองนี้มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ 2 ประการคือ เพื่อต่ออายุสัญญาหรือเปลี่ยนแปลงข้อสัญญาโดยทั่วไปไปครั้ง หรือการเจรจาต่อรองเกี่ยวกับข้อพิพาทหรือปัญหาเดือดร้อนต่าง ๆ ซึ่งมาจากการละเลยไม่ปฏิบัติตามข้อสัญญาของนายจ้างหรือลูกจ้าง

การเจรจาจะได้อะไรนั้นขึ้นกับว่านายจ้างเต็มใจด้วยตนเอง หรือกฎหมายบังคับให้ยอมรับฐานะของสหภาพหรือตัวแทนลูกจ้างในฐานะคู่เจรจา และยอมเจรจาโดยไม่ปิดทิว หรือประวิงเวลา หรือใช้มาตรการต่าง ๆ ล้มล้างสหภาพแรงงาน

การชี้ขาด ในกรณีที่การเจรจาต่อรองไม่ได้ผล ถ้าคู่กรณีทางระดับข้อพิพาทเอาเอง ตามแนวทางที่รัฐกำหนดและยังหาข้อยุติไม่ได้ อาจเสนอเรื่องสู่คณะอนุญาโตตุลาการให้หาข้อยุติได้ (Voluntary Arbitration) คำตัดสินนั้น คู่กรณีอาจเลือกไม่ปฏิบัติเสียก็ได้ เช่น การแรงงานสัมพันธ์ระบบอังกฤษ แต่อย่างไรก็ตามในบางครั้งก็อาจนำเรื่องเข้าสู่การพิจารณาของอนุญาโตตุลาการแบบบังคับ (Compulsory Arbitration) หรือในบางครั้งกฎหมายก็จะบังคับให้คู่กรณีนำเรื่องพิพาทสู่ศาลแรงงาน (Labour Court) และถือคำตัดสินของศาลเป็นที่สุด แต่คู่กรณีสามารถอุทธรณ์ต่อศาลฎีกาได้ และคำตัดสินชี้ขาดของศาลฎีกาต้องถือเป็นแนวปฏิบัติจะหลีกเลี่ยงไม่ได้ ในกรณีของไทยใช้ผสมผสานกันคือมีทั้งการเจรจาต่อรองกับหาข้อยุติพิพาทด้วยความสมัครใจ และการนำข้อพิพาทสู่การตัดสินขององค์กรที่กฎหมายกำหนดหรือศาลแรงงาน แล้วแต่ว่าคู่กรณีจะตกลงกันได้หรือไม่และมากน้อยเพียงใด และการใช้แนวทางใดจะเป็นที่เหมาะสม¹

¹ รัชนิวรรณ อุทัยศรี. "แรงงานสัมพันธ์ : หลักการ กลไกและองค์กรที่เกี่ยวข้อง" ใน หนังสืออธิบายอธิบายวิชาการแรงงานสัมพันธ์. กรุงเทพฯ : ศูนย์พัฒนาแรงงานและการจัดการ คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ไม่ปรากฏปีที่พิมพ์, หน้า 86-97.

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามกฎหมายของประเทศต่างๆ เปรียบเทียบกับประเทศไทย
ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

จากแนวคิดในการที่รัฐต้องเข้ามาแทรกแซง เมื่อเกิดข้อขัดแย้งในด้านแรงงาน ทำให้ประเทศต่าง ๆ มีความสนใจในปัญหาแรงงาน และกำหนดหลักเกณฑ์ในด้านแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ในกฎหมายภายในของประเทศต่าง ๆ ซึ่งจะได้อ้างถึง เฉพาะประเทศที่สำคัญและเป็นต้นแบบทางด้านแรงงาน และประเทศที่ใกล้เคียงกับประเทศไทยดังนี้

ประเทศสหรัฐอเมริกา

กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ที่เกี่ยวกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่สำคัญ ได้แก่

- 1) พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติ (The National Labour Relations Act 1935) ซึ่งใช้กับลูกจ้างภาคเอกชน
- 2) พระราชบัญญัติปฏิรูปล้วนราชการ (The Civil Service Reform Act 1978) ใช้กับลูกจ้างสหพันธ์ ซึ่งเป็นคนงานของภาครัฐบาล

ในขณะที่ยังมีขบวนการส่วนท้องถิ่น และขบวนการมลรัฐส่วนใหญ่อยู่ภายใต้บังคับของพระราชบัญญัติต่าง ๆ ของมลรัฐซึ่งมีบทบัญญัติในสาระสำคัญคล้ายกับกฎหมายแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติ

พระราชบัญญัติดังกล่าวได้ให้สิทธิในการทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างคล้ายกัน แต่มีข้อแตกต่างระหว่างภาครัฐและเอกชน ตรงที่ลูกจ้างของสหพันธ์และข้าราชการท้องถิ่น และข้าราชการมลรัฐถูกห้ามมิให้หยุดงาน ในขณะที่ลูกจ้างภาคเอกชนเมื่ออำนาจขัดแย้งที่จะใช้การนัดหยุดงานเป็นเครื่องมือหรือวิธีอย่างหนึ่ง ที่จะให้นายจ้างจัดให้มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

เนื่องจากกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ถือได้ว่าเป็นกฎหมายของสหพันธ์ ดังนั้นรัฐต่างๆ จะออกข้อกำหนดใด ๆ ในเรื่องนี้ขัดหรือแย้งกับกฎหมายในการจัดตั้ง เข้าร่วมและช่วยเหลือองค์กรแรงงานและมีสิทธิ เข้าทำกิจกรรมที่จัดขึ้น เพื่อช่วยเหลือและคุ้มกันระหว่างกัน มีสิทธิเลือกสหภาพแรงงานมา เป็นผู้แทนในการทำข้อตกลง เมื่อลูกจ้างส่วนใหญ่เลือกสหภาพแรงงานใดแล้ว สหภาพนั้นจะ เป็นผู้แทนในการ เจรจากับนายจ้างแทนลูกจ้างทั้งหมดในหน่วยงานนั้น

โครงสร้างของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างในสหรัฐอเมริกา เป็นการกระจายอำนาจอย่างมากทำให้มีข้อตกลงเกิดขึ้นอย่างมากมาย ทั้งในระดับโรงงานและระดับภาค ข้อตกลงจะกำหนดให้มีการ เจรจากันในระดับกิจการและภูมิภาคระหว่างผู้แทนสหภาพแรงงานกับผู้แทนสถานประกอบกิจการ แต่จะต้องกระทำโดยสุจริตจะใช้การปิดงานหรือนัดหยุดงานเป็นเครื่องมือไม่ได้¹

ประเทศอังกฤษ

ประเทศอังกฤษ ได้กำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ในกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของอังกฤษ คือ Trade Union and Labour Relation Act 1974 โดยให้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างจะต้องกระทำโดยสหภาพแรงงานที่ได้รับการยอมรับ จากนายจ้างแล้วเท่านั้น ในกรณีที่ไม้อาจทำความตกลงกันได้ คู่กรณีอาจขอให้ศาลอุตสาหกรรมชี้ขาดว่าสหภาพแรงงานใดมีสิทธิในการเจรจากับนายจ้าง สำหรับสหภาพแรงงานที่ไม่ได้รับการยอมรับไม้อาจ เข้ามามีส่วนร่วมในการมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างได้

¹Kent Eollstrom. Precedures and Structures of Collective Bargaining at the Enterprise and Plant Levels, Report to 11th World Congress of Labour Law and Social Security Caracas, 1985.

เมื่อได้มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างแล้ว จะต้องจดทะเบียนไว้ที่นายทะเบียนของกระทรวงแรงงาน ทั้งต้องบอกด้วยว่าสัญญาจ้างนั้นผูกพันนายจ้างและสหภาพแรงงานใด ในกรณีที่ตกลงกันไม่ได้ก็มีสิทธิที่จะปิดงานหรือนัดหยุดงาน แล้วแต่กรณี¹

ประ เทศมา เล เซีย

กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของประ เทศมาลา เซีย ได้กำหนดให้การทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างจะกระทำได้ เฉพาะระหว่างสหภาพแรงงานกับสมาคมนายจ้าง หรือนายจ้างและได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการไว้ในกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ดังนี้

เมื่อมีการยื่นข้อ เรียกร้องฝ่ายที่รับข้อ เรียกร้อง ต้องตอบรับหรือตอบปฏิเสธภายในเวลาที่กำหนด ถ้าฝ่ายนั้นตอบรับการเจรจาเกี่ยวกับการยื่นข้อ เรียกร้อง ต้องกระทำภายใน 30 วันให้ถือว่ามิข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้น ในกรณีที่ตกลงกันได้ คู่กรณีจะต้องทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเป็นหนังสือและส่งสำเนา 10 ชุด ไปให้ศาลอุตสาหกรรมตรวจสอบ และ เก็บรักษาไว้

ตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ เรื่องบาง เรื่องจะยื่นข้อ เรียกร้อง เพื่อทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไม่ได้คือ

- การที่นายจ้างจะรับบุคคลหนึ่งบุคคลใด เป็นลูกจ้าง
- การ เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งลูกจ้าง
- การโยกย้ายลูกจ้าง
- การเลิกจ้าง โดยเหตุผลที่มีลูกจ้างดำเนินงานหรือการปรับปรุงกิจการ
- การไล่ออกจากงานหรือการบรรจุบุคคล เข้าใหม่
- การมอบหมายหรือการแบ่งหน้าที่และงาน

¹ เต๋นหงษ์ พลละคร. สหภาพแรงงาน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยเซคม, 2515, หน้า 167-171.

นอกจากนี้ยังได้กำหนดข้อความในส่วนที่จะต้องกำหนดไว้ในข้อบังคับ เกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ว่า นอกจาก เงื่อนไขและสภาพการจ้างที่ตกลงกันแล้ว จะต้องมื่อข้อความในเรื่องต่อไปนี้ด้วย คือ

- ชื่อของคู่กรณีซึ่งทำข้อตกลง
- ระยะเวลาที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ ซึ่งจะต้องไม่น้อยกว่า 2 ปี
- วิธีการในการเปลี่ยนแปลงแก้ไขและสิ้นสุดของข้อตกลง
- วิธีการในการระงับข้อขัดแย้งเกี่ยวกับการใช้บังคับ และการตีความข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

สำหรับลูกจ้างรัฐวิสาหกิจนั้นไม่มีข้อจำกัดยกเว้น สภาพแรงงานของรัฐวิสาหกิจ มีสิทธิยื่นข้อเรียกร้อง และดำเนินการตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ เช่นเดียวกันภาคเอกชนทุกประการ¹

ประเทศฟิลิปปินส์

กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของฟิลิปปินส์ ได้รับอิทธิพลมาจากอเมริกา แต่กฎหมายยุโรปก็เริ่มมีอิทธิพลขึ้นมา ในส่วนของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง กฎหมายแรงงานของฟิลิปปินส์ (1974) กำหนดไว้ดังนี้

ผู้มีอำนาจยื่นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง กฎหมายของประเทศฟิลิปปินส์ กำหนดไว้ชัดเจนว่า เฉพาะสภาพแรงงานที่จดทะเบียนและได้รับหนังสือสำคัญการจดทะเบียนเท่านั้นที่จะมีสิทธิยื่นข้อเรียกร้องและเจรจาเพื่อทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ลูกจ้างที่ไม่ได้จัดตั้งเป็นสหภาพแรงงานจะยื่นข้อเรียกร้อง และเจรจาเพื่อทำข้อตกลงเกี่ยวกับ

¹ไพศิษฐ์ พิพัฒกุล. รัฐวิสาหกิจกับการใช้บังคับกฎหมายแรงงาน. กรุงเทพฯ : เอกสารวิจัยส่วนบุคคล, 2532, หน้า 150-154.

สภาพการจ้างหรือนัดหยุดงานไม่ได้ เว้นแต่สิทธิในการร้องทุกข์ต่อนายจ้าง สภาพแรงงานที่ได้รับเลี้ยงช้ำมากจากลูกจ้างในสถานประกอบกิจการหนึ่ง จะเป็นสภาพแรงงานเดียวที่มีอำนาจในการ เจรจากับนายจ้างแทนลูกจ้างทั้งหมดในสถานประกอบกิจการนั้น ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ สภาพแรงงานหรือนายจ้างซึ่งเป็นผู้สัญญา หรือลูกจ้างหรือสภาพแรงงานอื่นจะยื่นข้อ เรียกร้อง เพื่อ เจรจาทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างอีกไม่ได้ เว้นแต่ก่อนที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างจะสิ้นอายุภายใน 60 วัน องค์การของฝ่ายลูกจ้างซึ่งได้รับเลี้ยงช้ำมากจากลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้น อาจขอให้กรมแรงงานสัมพันธ์ให้การรับรอง และเป็นผู้แทนลูกจ้างทั้งหมดในสถานประกอบกิจการ ในอันที่จะยื่นข้อ เรียกร้อง เพื่อทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างได้

ในกรณีที่มีปัญหาว่าสภาพแรงงานใดมีอำนาจในการ เจรจา เพื่อทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างแทนลูกจ้างทั้งหมดในสถานประกอบกิจการ กรมแรงงานสัมพันธ์จะเป็นผู้ตรวจสอบ และออกหนังสือสำคัญแสดงว่าสภาพแรงงานใดได้รับคะแนนเลี้ยงช้ำมากซึ่งอาจกระทำโดยการลงคะแนนเสียงในหมู่ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้น แต่กรมแรงงานสัมพันธ์จะไม่รับจดทะเบียนหรือออกหนังสือรับรองแก่สภาพแรงงานใดในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เติมยังผลใช้บังคับอยู่ เว้นแต่เป็นระยะเวลาภายใน 60 วัน ก่อนที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นจะสิ้นอายุ

บุคคลที่ถูกจำกัดสิทธิในการจัดตั้งสภาพแรงงาน และไม่มีอำนาจในการ เจรจาต่อรอง เพื่อทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามกฎหมายฟิลิปปินส์ คือ

- พนักงานรักษาความปลอดภัย
- ชำราราชการ รวมทั้งลูกจ้างของวิสาหกิจที่เป็นของรัฐและหรือควบคุมโดยรัฐบาล
- ลูกจ้างระดับผู้จัดการ
- ลูกจ้าง เกี่ยวกับการศาสนา การกุศล สถาบันทางแพทย์และการศึกษาซึ่ง

ไม่ได้ดำเนินการ เพื่อค่ากำไร

จากสถิติทางทะเบียนเมื่อวันที่ 30 มิถุนายน 1977 ในฟิลิปปินส์มีสหภาพแรงงานที่จดทะเบียน 6,869 สหภาพ ในจำนวนนี้ 121 เป็นสหพันธ์แรงงานหรือสหภาพแรงงานแห่งชาติ โดยที่รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมสหภาพแรงงานอุตสาหกรรม (Industrial Unions) และมีหลักการที่จะให้มีสหภาพแรงงานในกิจการแต่ละประเภทเพียงสหภาพแรงงานเดียว "one - industry one - union" กระทรวงแรงงานโดยกรมแรงงานสัมพันธ์จึงดำเนินการที่จะเพิกถอนสหภาพแรงงานที่ไม่มีการเจรจาทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ในระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา และสหภาพแรงงาน 640 สหภาพที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ในขณะที่เดียวกันรัฐบาลก็ส่งเสริมความเป็นปึกแผ่นและความมั่นคงของสหภาพแรงงานด้วยการสนับสนุนให้สหภาพแรงงานจัดตั้งศูนย์แรงงานแห่งชาติได้สำเร็จ เรียกว่า Trade Union Congress of the Philippines (TUCP) และสภาองค์การลูกจ้างแห่งชาตินี้สามารถรวมสหภาพแรงงานและสหพันธ์แรงงานเกือบ 80% ของสหภาพแรงงานและสหพันธ์แรงงานทั้งหมด และเป็นองค์กรเดียวที่มีสิทธิเสนอชื่อผู้แทนฝ่ายลูกจ้างในคณะกรรมการต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารแรงงาน

ขั้นตอนการยื่นข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ของประเทศฟิลิปปินส์ กำหนดให้

1) เมื่อสหภาพแรงงานหรือนายจ้างประสงค์จะทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ต้องยื่นข้อเรียกร้องเป็นหนังสือไปยังอีกฝ่ายหนึ่ง อีกฝ่ายหนึ่งต้องตอบไม่ช้ากว่า 10 วัน นับแต่วันได้รับหนังสือแจ้งข้อเรียกร้อง

2) ถ้ามีข้อแตกต่างระหว่างข้อเรียกร้องกับหนังสือตอบ คู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งอาจขอให้มีการประชุมปรึกษาหารือ ซึ่งต้องกระทำไม่ช้ากว่า 10 วัน นับแต่วันที่ได้รับความขอให้จดทะเบียนไว้ต่อกรมแรงงานสัมพันธ์

ถ้ามีข้อพิพาทที่ตกลงกันไม่ได้ กรมแรงงานสัมพันธ์จะเข้าทำการไกล่เกลี่ยตามคำขอของคู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง หรือทั้งสองฝ่ายหรือ เมื่อกรมแรงงานสัมพันธ์นั้นหมาย โดยพร้อมเพรียง

ในระหว่างที่มีการไกล่เกลี่ยโดยกรมแรงงานสัมพันธ์ ห้ามมิให้คู่กรณีกระทำการใด ซึ่งจะเป็นการทำลาย หรือขัดขวางการระงับข้อพิพาทที่ได้ตกลงกันไว้แล้ว

กรมแรงงานสัมพันธ์จะใช้ความพยายามทุกวิถีทาง เพื่อให้ข้อพิพาทแรงงานได้ตกลงกันโดยฉันทามิตร และสนับสนุนให้คู่กรณี เสนอข้อพิพาทแรงงานที่ยังไม่ตกลงกันให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ทั้งสองฝ่ายสมัครใจวินิจฉัย

การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ถ้าไม่มีการตกลงกันโดยฉันทามิตร ภายหลังจากที่ได้พยายามทุกวิถีทางในการไกล่เกลี่ยแล้ว กรมแรงงานสัมพันธ์อาจแจ้งข้อพิพาทแรงงานไปยังผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน (Labor Arbiters) เพื่อบังคับชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานต้องวินิจฉัยภายใน 45 วัน นับแต่วันสืบพยานครั้งแรก

การไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของอธิบดีกรมแรงงานสัมพันธ์ หรือผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน เจ้าพนักงานปราบปราม (Sheriff) ซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานแต่งตั้งมีอำนาจปรับไม่น้อยกว่า 500 บาท และไม่เกิน 10,000 บาท (1,400 - 28,000 บาท)

ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน (Labor Arbiters) เป็นข้าราชการพลเรือน แต่งตั้งโดยประธานาธิบดี มีเงินเดือนปีละไม่น้อยกว่า 24,000 บาท (67,200 บาท) ผู้จะสมัครสมบัติเป็นผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานได้ จะต้องมีประสบการณ์ในด้านแรงงานสัมพันธ์มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี ส่วนมากจะได้รับการแต่งตั้งจากข้าราชการของกระทรวงแรงงานซึ่งมีปริญญาทางกฎหมายแต่ไม่จำเป็นต้องเป็นนักกฎหมายก็ได้

ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานมีอำนาจอิสระในการพิจารณาวินิจฉัย ข้อพิพาทดังต่อไปนี้

1) คติการกระทำอันไม่เป็นธรรม (Unfair Labor Practice)

2) ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ รวมทั้งเรื่องที่เกี่ยวข้องกับค่าจ้าง ชั่วโมง

ทำงาน และเงื่อนไขการจ้างหรือสภาพการทำงานอย่างอื่นที่กรมแรงงานสัมพันธ์ส่งมาให้วินิจฉัย

3) ข้อเรียกร้องของลูกจ้างเป็นตัวเงิน เกี่ยวกับการที่นายจ้างไม่จ่ายค่าจ้าง หรือจ่ายค่าจ้างต่ำกว่าที่ควรมีสิทธิได้รับ ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าจ้างในการลาเพื่อ การคลอด ค่าชดเชย และข้อเรียกร้องเป็นเงินอื่นอันเนื่องมาจากความสัมพันธ์ตามสัญญาจ้าง นอกจากข้อเรียกร้องเกี่ยวกับเงินทดแทน ประกันสังคม ค่ารักษาพยาบาล

4) คดีเกี่ยวกับการทำงานบ้าน

5) คดีอื่น ๆ อันเนื่องมาจากความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง นอกจากที่ ประมวลกฎหมายแรงงานกำหนดเป็นอย่างอื่น

ในการพิจารณาของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานจะใช้ทนายความมาว่าคดีไม่ได้ เว้นแต่ ทนายความนั้น เป็นคู่ความเอง หรือ เป็นผู้แทนขององค์การฝ่ายนายจ้างหรือลูกจ้างซึ่งเป็น คู่กรณี

การอุทธรณ์คำวินิจฉัยของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานอาจอุทธรณ์ได้ต่อคณะกรรมการ แรงงานสัมพันธ์แห่งชาติ ซึ่งประกอบด้วย ประธาน กรรมการฝ่ายรัฐบาล กรรมการฝ่าย นายจ้าง และกรรมการฝ่ายลูกจ้าง รวมทั้งสิ้น 7 คน ซึ่งได้รับการแต่งตั้งจาก ประธานาธิบดี อยู่ในวาระคราวละ 6 ปี กรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติต้องเป็นผู้มี ประสบการณ์ด้านแรงงานสัมพันธ์มาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี ประธานจะได้รับ เงินเดือนปีละ ไม่น้อยกว่า 40,000 เปโซ (112,800 บาท) กรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติจะได้รับ เงินเดือนปีละไม่น้อยกว่า 36,000 เปโซ (100,800บาท) กรรมการดังกล่าวเป็นผู้ ทำงานเต็มเวลา ในการพิจารณาวินิจฉัยทำเป็นองค์คณะ คณะละ 3 คน โดยมีกรรมการ ฝ่ายรัฐบาลเป็นประธานและมีกรรมการฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายละหนึ่งคน ปัจจุบัน กำลังมีการแก้ไขกฎหมายที่จะมีกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติเพิ่มขึ้น อีก 3 คน และ เพิ่มอัตราเงิน เดือนสูงขึ้น

คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติถือเป็นที่สุด และคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติมีอำนาจที่จะสั่งให้ พนักงานปราบปราม (Sheriff)

ดำเนินการบังคับคดี เว้นแต่กรณีที่มีเหตุผลพิเศษ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานจะอนุญาตให้ותרณ์ต่อประธานาธิบดีได้ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ประธานาธิบดีกำหนด

การฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติ หรือ ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนอกจากมีโทษปรับไม่น้อยกว่า 500 เปโซ และไม่เกิน 10,000 เปโซ (1,400 - 28,000 บาท) แล้ว รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานยังมีอำนาจจับกุมคุมขังและลงโทษตามที่เหมาะสมได้ด้วย

ระยะเวลาที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลบังคับ ตามประมวลกฎหมายแรงงานไม่มีบทบัญญัติว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับนานเท่าใด จึงยอมแล้วแต่ที่สหภาพแรงงานและนายจ้าง หรือสมาคมนายจ้างจะตกลงกัน แต่อย่างน้อยมีอายุไม่น้อยกว่า 3 ปี ตามกฎหมายและระเบียบที่ออกตามประมวลกฎหมาย ทั้งนี้ เว้นแต่สภาพแวดล้อมจะมีเหตุจำเป็นอย่างอื่น

การปิดงานและการนัดหยุดงาน ตามกฎหมายของประธานาธิบดี ฉบับที่ 823 ซึ่งเป็นการแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายแรงงาน ลงวันที่ 3 พฤศจิกายน 1975 บัญญัติไว้ว่า การนัดหยุดงานและการปิดงานไม่ว่าในรูปแบบใดสำหรับกิจการที่มีความจำเป็นต่อประชาชน เช่น การขนส่ง การโทรคมนาคม กิจการผลิตถ่านหรือจำหน่ายน้ำมัน เชื้อเพลิง น้ำมันหล่อลื่นหรือก๊าซ กิจการผลิตหรือประกอบสินค้าที่สำคัญเพื่อการส่งออก กิจการธนาคารทุกชนิดตลอดจนสถานพยาบาล โรงเรียน และสถาบันการศึกษา จะกระทำไม่ได้ กิจการอย่างอื่นจะมีการนัดหยุดงานหรือปิดงานได้ต่อเมื่อ การดำเนินการเจรจาต่อรองไม่บรรลุผล ซึ่งสหภาพแรงงานที่ชอบด้วยกฎหมายหรือนายจ้างจะต้องแจ้งให้กรมแรงงานสัมพันธ์ทราบล่วงหน้าก่อนที่จะมีการนัดหยุดงานหรือปิดงานไม่น้อยกว่า 30 วัน กรมแรงงานสัมพันธ์จะต้องพยายามทุกวิถีทางในการที่จะระงับข้อพิพาทแรงงานนั้น โดยสมัครใจของทั้งสองฝ่ายภายในระยะเวลาดังกล่าว ถ้าข้อพิพาทแรงงานนั้นยังไม่อาจตกลงกันได้ สหภาพแรงงานอาจนัดหยุดงานและนายจ้างอาจปิดงานได้ เว้นแต่ประธานาธิบดีจะสั่ง

ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติ ดำเนินการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน เมื่อเห็นว่า ข้อพิพาทแรงงานนั้นจะกระทบกระเทือนต่อความมั่นคง หรือความปลอดภัยของสาธารณชน ชัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน หรือ เพื่อคุ้มครองสุขภาพอนามัยหรือศีลธรรมของประชาชน หรือ เพื่อคุ้มครองสิทธิและ เสรีภาพของบุคคลอื่น คำสั่งของประธานาธิบดี ดังกล่าว เป็นการห้ามการนัดหยุดงานหรือการปิดงานโดยอัตโนมัติ

เมื่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติได้รับแจ้ง คำสั่งของประธานาธิบดี คณะกรรมการจะต้องดำเนินการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานภายใน 30 วัน คำชี้ขาดของ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติมีผล เป็นเด็ดขาด เว้นแต่กรณีที่ เห็นว่าคณะกรรมการ แรงงานสัมพันธ์แห่งชาติไม่ได้กระทำโดยชอบด้วยกฎหมาย คู่กรณีอาจอุทธรณ์ต่อรัฐมนตรี ว่าการกระทรวงแรงงานได้ภายใน 10 วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำวินิจฉัยของคณะกรรมการ แรงงานสัมพันธ์แห่งชาติ

ในกรณีที่ประธานาธิบดีไม่ได้มีคำสั่ง ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติ ดำเนินการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน สหภาพแรงงานอาจนัดหยุดงาน และนายจ้างอาจปิดงาน ได้ แต่กรมแรงงานสัมพันธ์ก็ยังมีหน้าที่ในการไกล่เกลี่ย เพื่อให้มีการตกลงกัน อย่างไรก็ตาม ไม่ว่าจะมีการนัดหยุดงานหรือปิดงานแล้วหรือไม่ ถ้าประธานาธิบดี เห็นว่า เพื่อประโยชน์ ของสาธารณชน อาจสั่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติ ดำเนินการชี้ขาดข้อพิพาท แรงงานนั้นได้ เมื่อมีคำสั่งของประธานาธิบดีดังกล่าว นายจ้างจะต้อง เปิดดำเนินการกิจการ ต่อไปและลูกจ้างต้องกลับ เข้าทำงานดัง เดิมและคอยฟังคำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงาน สัมพันธ์แห่งชาติ

คำว่า การนัดหยุดงานมีความหมายถึงการหยุดทำงาน และหมายความรวมถึง การลดการทำงาน การร่วมกันละทิ้งหน้าที่ การนั่งอยู่โดยไม่ทำงาน การพยายาม กระทบความเสียหาย การทำลายหรือก่อวินาศภัยต่ออุปกรณ์ เครื่องจักรและปัจจัยการผลิต ตลอดจนการกระทำอย่างอื่นในลักษณะ เดียวกัน

คำว่า การปิดงาน หมายถึงการปิดกิจการ การปลดคนงานจำนวนมากออกเพื่อประหยัดรายจ่าย และการเลิกจ้างลูกจ้างจำนวนมากโดยไม่ได้รับอนุญาตล่วงหน้าจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานหรือผู้แทนผู้มีอำนาจ

การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัติดังกล่าวต้องระวางโทษปรับตั้งแต่ 1,000 เปโซ ถึง 10,000 เปโซ (2,800 ถึง 28,000 บาท) หรือจำคุกตั้งแต่ 1 ปีถึง 5 ปี หรือทั้งจำหรือทั้งปรับ

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างของข้าราชการของรัฐบาล พนักงานและลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจ ก่อนมีประกาศของประธานาธิบดี ฉบับที่ 399 ลงวันที่ 5 มกราคม 1951 พนักงาน และลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจมีสิทธิ และหน้าที่ทุกประการเช่นเดียวกับลูกจ้างในวิสาหกิจ เอกชน แต่ประกาศของประธานาธิบดีฉบับดังกล่าวบัญญัติให้ พนักงานและลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจอยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายและระเบียบของข้าราชการพลเรือน ทั้งนี้ เว้นแต่ตำแหน่ง ซึ่งประธานาธิบดีประกาศตามข้อเสนอของสำนักงานประสานงานทางเศรษฐกิจว่าเป็นตำแหน่งซึ่งเป็นผู้วินิจฉัยนโยบาย ผู้รักษาความลับหรือเจ้าหน้าที่ผู้เชี่ยวชาญโดยสภาพ

ตามพระราชบัญญัติสาธารณรัฐซึ่งผ่านรัฐสภา เมื่อวันที่ 19 มิถุนายน 1959 บัญญัติในมาตรา 3 ว่า "ราชการพลเรือนของฟิลิปปินส์รวมทบวงการ เมืองและหน่วยงานทุกหน่วยของรัฐบาลรวมทั้งวิสาหกิจที่เป็นของรัฐบาล หรืออยู่ภายใต้การควบคุมของรัฐบาล" โดยบทบัญญัตินี้ดังกล่าว สหภาพแรงงานของพนักงานและลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจจึงถูกยุบและสลายตัวไป แต่ก็มีสหภาพแรงงานของรัฐวิสาหกิจบางแห่งที่ศาลยอมรับและถือว่ามิใช่อำนาจหน้าที่ในการกระทำการบางอย่าง เช่นเดียวกับสหภาพแรงงานวิสาหกิจ เอกชนได้ เช่น สหภาพแรงงานธนาคารแห่งประเทศฟิลิปปินส์ สหภาพแรงงานธนาคาร เพื่อการพัฒนาแห่งฟิลิปปินส์ สหภาพระบบประกันภัยของรัฐบาล สหภาพระบบประกันสังคม สหภาพการพลังงานแห่งชาติ บริษัทท่อ เรือและเหล็ก โรงงานยาสูบ บริษัทข้าวและข้าวโพด

แห่งชาติ บริษัทยาตลาดแห่งชาติ เป็นต้น แต่การเจรจาต่อรองในเรื่องที่กฎหมายว่าด้วย
ข้าราชการพลเรือนได้กำหนดไว้แล้วจะกระทำไม่ได้¹

ประเทศญี่ปุ่น

ในประเทศญี่ปุ่นการเรียกร้องค่าจ้าง และการเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับ
สภาพการจ้างมักจะกระทำกันในเดือนมีนาคมหรือ เมษายน ซึ่งเรียกว่า "Spring Labour
Offensive" เมื่อกิจการหนึ่งสามารถเพิ่มค่าจ้างได้ก็จะมีผลให้กิจการอื่น ๆ ได้รับความจ้าง
เพิ่มขึ้นตาม

กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ที่สำคัญของประเทศญี่ปุ่น ได้แก่

Public Corporation and National Enterprise Labour Relation
Law 1984 มีความมุ่งหมายมิให้มีการขัดขวางการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ เพื่อส่งเสริม
และคุ้มครองสวัสดิภาพทั่วไปของประชาชน โดยกำหนดวิธีการร่วมกันเจรจากันในเรื่อง
ของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้โดยเฉพาะ เพื่อระงับข้อพิพาทเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
ให้เป็นไปโดยสันติ ทั้งนี้ เนื่องจากรัฐวิสาหกิจมีความสำคัญต่อเศรษฐกิจของชาติและ
สวัสดิภาพของประชาชน จึงถือว่าคู่กรณีมีหน้าที่ต้องใช้ความพยายามอย่างมากที่สุด ที่จะ
ไม่นำเอาวิธีการนัดหยุดงานมาใช้

สำหรับรัฐวิสาหกิจมีกฎหมาย Local Public Enterprise Labour
Relations Law 1952 บัญญัติไว้เป็นพิเศษ โดยมีสาระสำคัญเกี่ยวกับการจัดทำข้อตกลง
เกี่ยวกับสภาพการจ้างดังนี้

¹ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล. "การแรงงานในประเทศฟิลิปปินส์และมาเลเซีย" ใน หนังสือ
อนุสรณ์คณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่หนึ่ง 22 มีนาคม 2521
ถึง 21 มีนาคม 2523. กรุงเทพฯ : บริษัทพินิจการพิมพ์ จำกัด, 2523, หน้า 157-163.

ลูกจ้างในรัฐวิสาหกิจ อาจรวมกันจัดตั้ง เป็นสหภาพแรงงานและจัดให้มีการทำ
ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างได้ แต่ห้ามมิให้มีการยื่นข้อเรียกร้องดังต่อไปนี้

- กรณีเกี่ยวกับค่าจ้างหรือเงินได้อื่นๆ เวลางานและวันหยุด
- กรณีเกี่ยวกับวิธีเลื่อนตำแหน่ง การให้ออก การพักงานและการดำเนินการ

เกี่ยวกับผิดวินัย

- กรณีเกี่ยวกับความปลอดภัยสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพและอนามัย เงินทดแทน

กรณีอุบัติเหตุ¹

เปรียบเทียบกับประเทศไทยตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับประเทศไทยจะเห็นได้ว่าการจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับ
สภาพการจ้างของประเทศต่าง ๆ นี้จะมีความคล้ายคลึงกับพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์
ของไทยหลายประการ ดังนี้.

1) กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ในต่างประเทศ จะกำหนดเป็นแนวทางเดียวกัน
ให้สิทธิแก่สหภาพแรงงาน เท่านั้นที่จะมีสิทธิยื่นข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างได้ เหตุผล
สำคัญประการหนึ่งคือ การจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้น ข้อตกลงเกี่ยวกับ
สภาพการจ้างที่ได้ทำขึ้นนี้จะมีผลผูกพันต่อบุคคลจำนวนมากที่เป็นลูกจ้าง จึงต้องการผู้ที่ต้อง
รับผิดชอบ หากมีการไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงนอกจากนี้สหภาพแรงงานจะมีความรู้ ความ
สามารถในเรื่องที่เกี่ยวกับกฎหมายแรงงานและแรงงานสัมพันธ์เป็นอย่างดี การให้มี

¹ไพศิษฐ์ ทิพพัฒนกุล. "การแรงงานสัมพันธ์ในประเทศญี่ปุ่น ใน หนังสือภาษา
วัฒนธรรมและสังคมญี่ปุ่น ผลงานวิจัยกลุ่มศึกษาภาษาวัฒนธรรมและสังคม ชุมชนนัก เรียนทุน
รัฐบาลญี่ปุ่น ประจำปี 2519/2520. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัดสีทองกิจพิศาล,
2520, หน้า 94-110.

การตกลงกันในระหว่างนายจ้างกับสหภาพแรงงานย่อมทำให้เกิดประโยชน์ และความ เป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย มากกว่าที่จะให้ลูกจ้างตกลงกันเอง ในบางประเทศนอกจาก เป็น สหภาพแรงงานแล้ว ยังต้อง เป็นสหภาพแรงงานที่ได้รับการยอมรับจากนายจ้างแล้ว เท่านั้น ที่จะมีสิทธิยื่นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เช่น ประเทศอังกฤษ และประเทศฟิลิปปินส์

ในส่วนของรัฐวิสาหกิจโดยส่วนใหญ่แล้ว กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ได้กำหนดให้ สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจมีสิทธิยื่นคำร้องได้ เช่นเดียวกับภาค เอกชน ถึงแม้จะมีกฎหมาย บัญญัติสำหรับพนักงานรัฐวิสาหกิจไว้ เป็นการเฉพาะก็ตาม การมีกฎหมายเฉพาะของพนักงาน รัฐวิสาหกิจนี้แม้จะมุ่งหมาย เพื่อให้พนักงานรัฐวิสาหกิจ ใช้วิธีการหยุดงานเป็น เครื่องมือใน การต่อรอง เพื่อจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ในขณะที่ลูกจ้างภาค เอกชนสามารถใช้ การนัดหยุดงานเป็น เครื่องมือในการต่อรองกับนายจ้างได้เต็มที่ ทั้งนี้ เนื่องจากกิจการ ที่ เป็นของรัฐหรือดำเนินการโดยรัฐส่วนใหญ่จะเป็นกิจการที่เป็นสาธารณูปโภคหรือสาธารณูป การที่หากมีการหยุดงาน ย่อมก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ประชาชนและสังคมโดยรวม

สำหรับประเทศไทย ผู้มีอำนาจยื่นข้อ เรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้น นอกจาก สหภาพแรงงานแล้ว กฎหมายยังยอมให้ลูกจ้างผู้มีส่วน เกี่ยวข้องกับข้อ เรียกร้องตามจำนวน ที่กำหนดไว้ในกฎหมายสามารถยื่นข้อ เรียกร้องได้ด้วย เหตุผลคือ ในระยะที่พระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มีผลใช้บังคับนั้น ลูกจ้างยังไม่มีความรู้ในเรื่องของสหภาพ แรงงานมากพอ ดังนั้นหากกำหนดให้เฉพาะสหภาพแรงงานเท่านั้นที่จะยื่นข้อ เรียกร้องได้แล้ว ลูกจ้างอาจไม่สามารถยื่นข้อ เรียกร้องต่อนายจ้างได้ เลย

ในส่วนของรัฐวิสาหกิจนั้น พระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ให้สิทธิแก่ พนักงานรัฐวิสาหกิจ เรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างได้ เช่นเดียวกับลูกจ้างภาค เอกชน โดยใช้วิธีการและหลัก เกณฑ์เดียวกับลูกจ้างภาค เอกชน โดยได้กำหนดอย่างชัดเจนว่า กิจการที่เกี่ยวกับสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ เช่น การรถไฟ การไฟฟ้า การประปา ไม่สามารถหยุดงาน เพื่อนำมาต่อรองในการยื่นข้อ เรียกร้องได้

2) เมื่อตกลงกันได้แล้ว จะต้องนำข้อตกลงที่ตกลงกันได้นี้ไปจดทะเบียนไว้กับกรมหรือกระทรวงที่เกี่ยวข้องกับทางด้านแรงงาน เพื่อเป็นหลักฐานต่อไป โดยข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นจะต้องมีระยะเวลาที่กำหนดไว้ชัดเจนว่า มีผลใช้บังคับเป็นเวลาเท่าใด ซึ่งก็สอดคล้องกับประเทศไทยที่กำหนดให้นำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ตกลงกันได้แล้วนี้ไปจดทะเบียนต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ และให้มีผลใช้บังคับเป็นเวลาไม่เกิน 3 ปี ตามมาตรา 12 ซึ่งบัญญัติว่า "ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง มีผลใช้บังคับภายในระยะเวลาที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกัน แต่จะตกลงกันให้มีผลใช้บังคับเกินกว่าสามปีไม่ได้"

3) รายละเอียดในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง จะมีลักษณะที่คล้ายคลึงกันคือ จะมีรายละเอียดในเรื่องของ

- วันที่ที่ทำข้อตกลง
- ชื่อของคู่กรณีซึ่งทำข้อตกลง
- ระยะเวลาที่ข้อตกลงมีผลใช้บังคับ ซึ่งแล้วแต่กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของประเทศต่าง ๆ จะกำหนดไว้ เช่น มาเลเซีย ให้มีผลใช้บังคับไม่น้อยกว่า 2 ปี
- รายละเอียดที่สำคัญเห็นจะได้แก่ วิธีการระงับข้อขัดแย้งเกี่ยวกับการใช้บังคับและการตีความข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้น
- รายละเอียดของเรื่องทั้งหมดที่ได้ตกลงกัน

¹จางค์ สมประสงค์. หลักและศิลป์ของหัวหน้างานในการสร้างแรงงานสัมพันธ์ที่ดี. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์รุ่งเรืองการพิมพ์, 2524, หน้า 270-280.

ขั้นตอนของข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้าง เปรียบเทียบกับประเทศไทย

ขั้นตอนของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามหลักสากล ได้กำหนดไว้ 4 ขั้นตอน ดังนี้

การยื่นข้อเรียกร้อง

การเจรจาต่อรอง

การไกล่เกลี่ย

ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานหรือนัดหยุดงานปิดงาน¹

การยื่นข้อเรียกร้อง

การยื่นข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างเป็นวิธีการทางด้านแรงงานสัมพันธ์ ที่กำหนดขึ้น เพื่อให้นายจ้างหรือลูกจ้างที่ไม่มีความพอใจในสภาพการจ้าง และการทำงาน ที่เป็นอยู่ได้ใช้ เป็นทางออกในการแก้ไขปัญหาความขัดข้องใจ โดยเปิดโอกาสให้นายจ้างหรือลูกจ้างได้สามารถแสดงเจตจำนงและความประสงค์ เพื่อกำหนดให้มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพนายจ้างเป็นหลักเกณฑ์ในการจ้างงาน หรือกำหนดเงื่อนไขสภาพการทำงานไว้เป็นหลักปฏิบัติระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง หรือเพื่อแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่มีอยู่แล้วให้เหมาะสมยิ่งขึ้น หรือเป็นไปตามความพอใจ และความต้องการของฝ่ายตน ทั้งนี้ข้อที่ควรจะต้องพิจารณาให้ขั้นตอนของการยื่นข้อเรียกร้อง ดังนี้

1) ผู้มีสิทธิยื่นข้อเรียกร้อง โดยทั่วไปลูกจ้างจะเป็นฝ่ายที่ด้อยกว่านายจ้างทั้งในด้านเศรษฐกิจและสังคม ดังนั้นจึงพบว่าลูกจ้างมักจะเป็นฝ่ายยื่นข้อเรียกร้อง แสดงความต้องการของตนไปยังนายจ้างว่า มีความต้องการให้มีสภาพการจ้างและการทำงานอย่างไร โดยส่วนใหญ่จะเป็นการขอเพิ่มค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ฯลฯ ฝ่ายนายจ้างเองในบางครั้งก็มีความจำเป็นจะต้องยื่นข้อเรียกร้องเช่นกัน เมื่อเกิดปัญหาทางเศรษฐกิจของ

สถานประกอบการนั้น ผู้มีสิทธิยื่นข้อเรียกร้องตามกฎหมายทั่วไปนั้น จึงได้แก่

ลูกจ้าง แต่ทั้งนี้มิใช่ว่าลูกจ้างผู้ใดไม่มีความพอใจเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือการทำงาน ก็จะสามารถยื่นข้อเรียกร้องได้ทุกคน หากเป็นเช่นนั้นย่อมก่อให้เกิดความสับสนแก่นายจ้างและลูกจ้างทุกคนอย่างแน่นอน เพราะแต่ละคนย่อมมีความต้องการที่แตกต่างกัน รัฐจึงจำเป็นต้องกำหนดกฎเกณฑ์ของผู้มีสิทธิยื่นข้อเรียกร้องไว้ในกฎหมายของแต่ละประเทศ โดยปกติแล้วลูกจ้างผู้มีสิทธิยื่นข้อเรียกร้อง มักจะได้แก่สหภาพแรงงาน หรือองค์กรที่ทำหน้าที่คล้ายสหภาพแรงงาน เช่น สหพันธ์แรงงาน ในกรณีที่กำหนดให้สหภาพแรงงานเท่านั้นที่จะยื่นข้อเรียกร้อง เพื่อจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ในบางประเทศจะกำหนดว่าสหภาพนั้นจะต้องได้รับคะแนนเสียงสนับสนุนของลูกจ้างเป็นจำนวนเท่าใดด้วย จึงจะทำการยื่นข้อเรียกร้องได้ ในประเทศอังกฤษ เองก็ได้กำหนดไว้ชัดเจนว่าผู้ที่จะยื่นข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างได้ จะต้องเป็นสหภาพแรงงานโดยสหภาพแรงงานนั้นจะต้องเป็นที่ยอมรับของนายจ้างด้วย สำหรับกิจการที่ไม่มีสหภาพแรงงาน ความผูกพันระหว่างนายจ้างลูกจ้างก็เป็นไปตามสัญญาจ้างแรงงาน ซึ่งเป็นสัญญาจ้างส่วนบุคคลเฉพาะตัวลูกจ้างแต่ละราย ซึ่งในสถานประกอบการ เช่นนี้ถ้าลูกจ้างไม่มีอำนาจในการเจรจาต่อรอง ลูกจ้างก็มีทางเลือกอยู่ 2 ทาง คือ หนึ่งต่อการกระทำของนายจ้าง หรือลาออกจากงานไปเลย

สำหรับประเทศไทย ในระยะแรกพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ซึ่งเป็นกฎหมายฉบับแรกของไทยก็ได้บัญญัติให้สหภาพแรงงาน หรือสหพันธ์แรงงานเท่านั้นที่มีสิทธิยื่นข้อเรียกร้อง แต่ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ซึ่งเป็นกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ในปัจจุบันได้เปลี่ยนแปลงหลักการดังกล่าวบางประการ โดยยอมรับให้ลูกจ้างมีสิทธิยื่นข้อเรียกร้องได้ภายใต้กฎเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในมาตรา 13 วรรคสาม ซึ่งบัญญัติว่า "ในกรณีที่ลูกจ้างเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง ข้อเรียกร้องนั้นต้องมีรายชื่อและลายมือชื่อของลูกจ้าง ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องไม่น้อยกว่าร้อยละสิบห้าของลูกจ้าง

ทั้งหมด ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อ เรียกร้องนั้น" นั่นคือถึงแม้จะมีการยอมรับให้ลูกจ้างมีสิทธิ ยื่นข้อ เรียกร้องได้ แต่ก็มิใช่ว่าลูกจ้างทุกคนจะมีสิทธิยื่นข้อ เรียกร้องได้ ลูกจ้างจะต้องมี จำนวนครบถ้วนตามที่กฎหมายกำหนดไว้คือ ร้อยละสิบห้าของลูกจ้างทั้งหมด ซึ่ง เมื่อพิจารณา อาจ เห็นว่า เป็นจำนวนน้อย แต่ เนื่องจากในระยะนั้นลูกจ้างยังไม่สามารถรวมตัวกันได้ จึงกำหนดให้มีลักษณะของ เสียงส่วนน้อย เพื่อให้ลูกจ้างสามารถรวมตัวกันได้ครบจำนวนพอจะ ยื่นข้อ เรียกร้องได้ เท่านั้นถ้ากำหนดไว้สูง ลูกจ้างอาจไม่สามารถรวมตัวกันยื่นข้อ เรียกร้อง ได้เลย ถ้า เป็น เช่นนี้หากลูกจ้างมีข้อขัดข้องหรือมีความไม่พอใจในสภาพการจ้างแรงงาน หรือ เงื่อนไขการทำงาน ลูกจ้างก็อาจจะดำเนินการโดยวิธีการอื่น ซึ่งจะรุนแรงและ เป็น อันตรายต่อระบบแรงงานสัมพันธ์ของไทยได้ โดยจำนวนร้อยละสิบห้านี้ ให้พิจารณา เนื้อหา ของข้อ เรียกร้องว่ามี เจตนาจะ เรียกร้องใน เรื่องใด ก็ให้คิดจากร้อยละสิบห้าของ กลุ่มลูกจ้างผู้มีผลประโยชน์ตามข้อ เรียกร้องนั้น

ในกรณีที่ลูกจ้างยื่นข้อ เรียกร้องนี้จะต้องมีจำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละสิบห้า โดย จำนวนลูกจ้างที่กฎหมายระบุว่าต้องร่วมลงรายชื่อ และลายมือชื่อไม่น้อยกว่าร้อยละสิบห้า นี้ จะต้องมีครบร้อยละสิบห้าทั้งรายชื่อและลายมือชื่อ ถ้าขาดไปอย่างใดอย่างหนึ่งจะถือว่า ข้อ เรียกร้องไม่สมบูรณ์ไม่ เป็นข้อ เรียกร้องตามกฎหมาย และจะต้องมีจำนวนครบร้อยละ สิบห้าตั้งแต่ เริ่มแจ้งข้อ เรียกร้องตลอดไปจนกว่าจะ เจริญสำเร็จกัน เสร็จ และจัดทำ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้เรียบร้อยไปแล้ว ต่อมาจึงนำมารายชื่อและลายมือชื่อมา เพิ่ม เติมในภายหลัง เช่นเดียวกับในกรณีที่ตอนแจ้งข้อ เรียกร้องมีรายชื่อและลายมือชื่อของ ลูกจ้างครบจำนวนร้อยละสิบห้า แต่ต่อมาภายหลังมีการถอนชื่อออกไปจนไม่ครบจำนวน ร้อยละสิบห้า เช่นนี้ก็ถือว่าเป็นข้อ เรียกร้องที่ไม่สมบูรณ์ ไม่ใช่ข้อ เรียกร้องตามกฎหมาย ดังนั้น จึงไม่จำเป็นต้องมีการปฏิบัติต่อกันตามกฎหมาย และจะ ไม่ได้รับการคุ้มครองใด ๆ ตามกฎหมายด้วย ทั้งนี้ ตามที่ได้มีคำพิพากษาศาลฎีกาไว้ว่า

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3415/2525 การยื่นข้อ เรียกร้องของลูกจ้างต่อนายจ้างต้อง

ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ และวิธีการตามที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ฯ มาตรา 13 กำหนดไว้ โดยลูกจ้างต้องมีอยู่ครบจำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละสิบห้าของลูกจ้างทั้งหมด ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง หากใช้มีอยู่ครบจำนวนเพียง เฉพาะในวันยื่นข้อเรียกร้องไม่ การที่ลูกจ้างผู้สนับสนุนข้อเรียกร้องถอนชื่อออกจากการสนับสนุนข้อเรียกร้องด้วยความสมัครใจ เหลือจำนวนลูกจ้างผู้สนับสนุนข้อเรียกร้อง ไม่ครบร้อยละสิบห้าของลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง มาตรา 13 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ฯ ข้อพิพาทแรงงานนั้นจึงสิ้นสภาพลง นับแต่วันที่ลูกจ้างผู้สนับสนุนข้อเรียกร้อง ไม่ครบจำนวนตามกฎหมาย

กรณีของสหภาพแรงงานนั้น พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 15 วรรคแรก บัญญัติว่า "สมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานอาจแจ้งข้อเรียกร้องตามมาตรา 13 ต่ออีกฝ่ายหนึ่งแทนนายจ้างหรือลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกได้ จำนวนสมาชิกซึ่งเป็นลูกจ้างต้องมีจำนวนไม่น้อยกว่าหนึ่งในห้าของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด" ในส่วนที่กฎหมายกำหนดให้สหภาพแรงงานยื่นข้อเรียกร้องเอง โดยกำหนดให้จำนวนสมาชิกซึ่งเป็นลูกจ้างต้องมีจำนวนหนึ่งในห้าของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด ซึ่งมากกว่ากรณีที่ลูกจ้างรวมตัวกันเอง ทั้งนี้ เพราะ เมื่อลูกจ้างมีการรวมตัวจัดตั้งเป็นสหภาพแรงงานได้ก็หมายถึง จำนวนลูกจ้างจะต้องมีจำนวนมากพอที่จะมีอำนาจหรือพลังมากพอที่จะให้นายจ้างยอมรับได้ โดยทั่วไปแล้วในประเทศไทยกิจการส่วนใหญ่จะเป็นกิจการขนาดกลาง และ เล็กทำให้ลูกจ้างอยู่ในสภาพที่อ่อนแอ และมีปัญหาในการรวมตัวกันอยู่แล้ว หากกำหนดให้มีจำนวนสมาชิกสูงกว่านี้ก็อาจไม่สามารถยื่นข้อเรียกร้องได้เลย ข้อสำคัญอยู่ที่จำนวนสมาชิกที่ร่วมกันเข้าชื่อเรียกร้องจะต้องมีครบถ้วนตั้งแต่เริ่มการยื่นข้อเรียกร้อง และจะต้องครบจำนวนอยู่ตลอดเวลาจนกว่าจะเจรจาตกลงกันได้ และหาข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเป็นที่เรียบร้อยแล้ว หากลูกจ้างได้ถอนชื่อออกจากข้อเรียกร้องหรือลูกจ้างลาออกจากสมาชิกภาพของสหภาพแรงงาน จนทำให้ลูกจ้างผู้สนับสนุนไม่ครบจำนวนที่กฎหมายกำหนด ข้อเรียกร้องนั้นย่อมกลายเป็นข้อเรียกร้องที่ไม่สมบูรณ์ตามกฎหมาย ซึ่งมีผลให้ลูกจ้างไม่ได้รับความคุ้มครองใด ๆ

นายจ้าง ในส่วนของนายจ้างนี้กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ มิได้กำหนดไว้โดยชัดแจ้งว่าจะต้องดำเนินการโดยฝ่ายสมาคมนายจ้าง ดังนั้นนายจ้างเพียงคนเดียวก็อาจทำการยื่นข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างได้ ทั้งนี้รัฐอาจเห็นว่าสถานประกอบการ เป็นของนายจ้าง นายจ้างแต่ผู้เดียว เป็นผู้รับผิดชอบในความเสียหายที่จะเกิดขึ้นแก่กิจการ หากกิจการนั้นเสื่อมถอย หรือต้องเลิกกิจการไป จึงให้สิทธิแก่นายจ้างที่จะดำเนินการในเรื่องนี้ได้โดยตามลำพัง

หลักการดังกล่าวได้เป็นที่ยอมรับกันในทุกประเทศ จึงกำหนดให้นายจ้างยื่นข้อเรียกร้องได้ด้วยตัวเองเสมอ หรือหากเป็นกรณีที่คล้ายคลึงกัน นายจ้างอาจรวมตัวกันโดยให้สมาคมเป็นผู้ยื่นข้อเรียกร้อง ทั้งนี้ เพื่อให้มีผลต่อลูกจ้างที่เกี่ยวข้องทุกคนให้ปฏิบัติตาม

การยื่นข้อเรียกร้องในประเทศไทย พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 13 วรรคสอง บัญญัติว่า "ในกรณีที่นายจ้างเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง นายจ้างต้องระบุชื่อผู้เข้าร่วมในการเจรจาหรือจะตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจาก็ได้ ถ้านายจ้างตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจา ผู้แทนของนายจ้างต้องเป็นกรรมการผู้ถือหุ้น ผู้เป็นหุ้นส่วน หรือลูกจ้างประจำของนายจ้าง กรรมการของสมาคมนายจ้างหรือกรรมการของสหพันธ์นายจ้าง และต้องมีจำนวนไม่เกินเจ็ดคน..." กล่าวคือนายจ้างแล้ว นายจ้างอาจตั้งผู้แทนเป็นผู้ดำเนินการยื่นข้อเรียกร้องก็ได้ ทั้งนี้ผู้แทนในการยื่นข้อเรียกร้องจะต้องเป็นผู้ที่มีความเกี่ยวข้องหรือเป็นผู้ที่อาจมีส่วนได้เสียกับการยื่นข้อเรียกร้องนั้น นอกจากตัวนายจ้างและบุคคลตามมาตรา 13 แล้ว พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ยังกำหนดให้สมาคมนายจ้างมีสิทธิยื่นข้อเรียกร้องได้ เช่นเดียวกับสหภาพแรงงานของลูกจ้างด้วย

สาระสำคัญของข้อเรียกร้อง การยื่นข้อเรียกร้องในประเทศต่าง ๆ นั้น หากเป็นกรณีที่ลูกจ้างเป็นฝ่ายยื่นข้อเรียกร้องแล้ว โดยส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับ

- 1) ค่าจ้าง ซึ่งได้แก่ การจ่ายค่าจ้างตามระยะเวลา การจ่ายค่าจ้างตามผลงาน

ที่ทำได้การจ่ายค่าจ้างโดยวิธีอื่น ๆ รวมทั้งวิธีดำเนินการเพื่อกำหนดอัตราค่าจ้างสำหรับงานใหม่ ๆ

2) กำหนดการทำงาน ซึ่งได้แก่ ชั่วโมงทำงานตามปกติ การทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด รวมไปถึงการลาประเภทต่าง ๆ เช่น ลากิจ ลาป่วย ฯลฯ

3) การเลิกจ้าง ซึ่งได้แก่ การเลิกจ้าง คนล้นงาน การรับเข้าทำงานใหม่

4) จำนวนและการอบรมผู้ฝึกหัดงาน

5) ประโยชน์พิเศษอื่นที่จะให้แก่ลูกจ้าง เช่น เงินสะสม

6) กำหนดการผลิตที่ยุติธรรม ได้แก่ คุณภาพผลผลิตที่เป็นที่น่าพอใจรวมทั้งวิธีเพิ่ม

ผลผลิตและลดการสูญเสีย

7) วิธีดำเนินการปรึกษาหารือร่วม

8) วิธีระงับข้อร้องทุกข์ และข้อพิพาทอันเนื่องมาจากการตีความข้อตกลงเกี่ยวกับ

สภาพการจ้าง

9) การห้ามนัดหยุดงาน ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ

10) กำหนด เวลาที่ข้อตกลงมีผลใช้บังคับ

11) วิธีดำเนินการเจรจาทำความตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างใหม่

สาระสำคัญดังกล่าว เป็น เพียงตัวอย่างที่สำคัญ ในการจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับ

สภาพการจ้าง เท่านั้น สาระสำคัญของข้อตกลงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับแนว

ความคิดของนายจ้างและลูกจ้างในแต่ละประเทศด้วย โดยที่ตามความคิดของนายจ้างการ

ควบคุมกิจการถือว่ามีสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้กิจการมีความก้าวหน้า หรือ เสื่อมถอย

ดังนั้นใน เรื่องที่สำคัญบางประการนายจ้างจึงสงวนไว้ให้ เป็นการตัดสินใจของนายจ้าง เพียง

ผู้เดียว อาทิ การรับลูกจ้างเข้าทำงาน การเลื่อนขึ้นเงินเดือน เพื่อ เป็นกำลังใจกรณี

พิเศษต่าง ๆ ในบางประเทศ เช่น มาเลเซีย ได้มีการกำหนดไว้ในกฎหมายแรงงาน

สัมพันธ์ไว้โดยชัดแจ้งว่า เรื่องดังต่อไปนี้ห้ามมิให้ทำการยื่นข้อ เรียกร้อง เพื่อทำตามข้อตกลง

เกี่ยวกับสภาพการจ้าง

- 1) การที่นายจ้างจะรับบุคคลหนึ่งบุคคลใด เป็นลูกจ้าง
- 2) การเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่งลูกจ้าง
- 3) การโยกย้ายลูกจ้าง
- 4) การเลิกจ้างโดย เหตุผลที่มีลูกจ้างล้งงานหรือการปรับปรุงกิจการ
- 5) การไล่ออกจากงานหรือการบรรจุ เข้าทำงานใหม่
- 6) การมอบหมายหรือการแบ่งหน้าที่และงาน

โดยทั่วไปแล้ว เรื่องที่จะทำการยื่นข้อเรียกร้อง จะต้อง เป็น เรื่องที่ เกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือการทำงาน เช่นเดียวกับประเทศไทย แต่อย่างไรก็ตาม พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ได้กำหนด เรื่องที่จะทำการจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพไว้โดยชัดแจ้งในมาตรา 5 และมาตรา 11 ดังนี้

มาตรา 5 บัญญัติว่า "สภาพการจ้าง หมายถึง เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้างหรือประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน" และ

มาตรา 11 บัญญัติว่า "ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างอย่างน้อยต้องมีข้อความดังต่อไปนี้

- 1) เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน
- 2) กำหนดวันและเวลาทำงาน
- 3) ค่าจ้าง
- 4) สวัสดิการ
- 5) การเลิกจ้าง
- 6) การยื่นเรื่องราวร้องทุกข์ของลูกจ้าง
- 7) การแก้ไขเพิ่มเติมหรือการต่ออายุข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

ดังนั้นสาระสำคัญที่จะทำการยื่นข้อเรียกร้องในประเทศไทย นอกจากกรณีที่กำหนดไว้ในมาตรา 11 แล้วหากเป็นกรณีที่เกี่ยวข้องกับสภาพการจ้างแล้วย่อมสามารถทำการเรียกร้องหรือกำหนดไว้ในสาระสำคัญได้เสมอ เนื่องจากสภาพการจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เป็นเรื่องที่กำหนดไว้อย่างกว้างขวาง โดยกำหนดให้รวมถึงประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้างอื่น เกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน ดังนั้นไม่ว่าเรื่องใดหากเกี่ยวข้องกับการจ้างหรือการทำงานแล้วย่อมสามารถนำมาเป็นสาระสำคัญได้ทั้งสิ้น แต่อย่างไรก็ตาม เพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง สาระสำคัญที่ตีนั้นไม่ควรจะเรียกร้องในลักษณะที่เป็นการก้าวล่วงอำนาจหน้าที่ของฝ่ายบริหาร หรือเจ้าของกิจการ เช่นการรับคนเข้าหรือออกจากการทำงาน ฯลฯ

ระยะเวลาในการยื่นข้อเรียกร้อง ระยะเวลาในการยื่นข้อเรียกร้อง เป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการจัดทำข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้างประการหนึ่ง หากคู่สัญญาทั้งสองฝ่ายเคารพในข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้างระยะเวลาในการยื่นข้อเรียกร้อง แบ่งออกได้ดังนี้

1. หากในสถานประกอบการนั้น ยังไม่มีการจัดทำข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้าง นายจ้างหรือลูกจ้างจะยื่นข้อเรียกร้องต่ออีกฝ่ายหนึ่ง เมื่อใดก็ได้
2. หากสภาพประกอบการนั้น มีการจัดทำข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้แล้ว นายจ้าง หรือลูกจ้างจะยื่นข้อเรียกร้องต่ออีกฝ่ายหนึ่งได้ ต่อเมื่อข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นใกล้จะหมดอายุการใช้บังคับลง เพื่อทำข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับใหม่ ให้มีผลใช้บังคับต่อ เนื่องจากข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับ เดิมที่หมดอายุใช้บังคับลงไป

ระยะเวลาในการยื่นข้อเรียกร้อง เป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการจัดทำข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้าง คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายควร เคารพในข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้าง เนื่องจากในด้านการแรงงานสัมพันธ์นั้น การยื่นข้อเรียกร้องก่อนที่อายุสัญญาของข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้างจะหมดลง ถือว่าเป็นทัศนคติที่ไม่ถูกต้องอย่างหนึ่ง ถึงแม้จะไม่มีกฎหมายบัญญัติห้ามไว้โดยตรงก็ตาม ทั้งนี้เพราะ

โดยหลักของความสงบสุขในอุตสาหกรรม การยื่นข้อเรียกร้อง เป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะสร้างความสงบสุขทางอุตสาหกรรม ในแง่ของลูกจ้างการเรียกร้องเพื่อขอให้ปรับปรุงสภาพการจ้างให้เหมาะสมอยู่ในวิสัยที่จะทำได้ โดยการยื่นข้อเรียกร้องสามารถกระทำได้โดยไม่จำกัดเรื่อง ดังนั้น เมื่อลูกจ้างมีความประสงค์จะกระทำการเรียกร้องในเรื่องใดแล้ว ก็ควรจะรวบรวมไว้ เสนอในคราวเดียวและควรปฏิบัติตามข้อเรียกร้องที่ได้ยินยอมตกลงไว้ตลอดระยะเวลาที่กำหนดไว้ในข้อตกลง ในขณะที่เดียวกันนายจ้างของก็ควรมุ่งจุดยืนที่แน่นอนในการที่จะยื่นข้อเรียกร้องต่อลูกจ้าง และปฏิบัติตามข้อตกลงที่เห็นชอบ ตลอดระยะเวลาที่กำหนดไว้ในข้อตกลง เพื่อความสบายใจในการปฏิบัติงานและทำให้งานบรรลุผลสำเร็จที่วางไว้โดยง่าย โดยไม่ต้องกังวลปัญหาในการนัดหยุดงานหรือปิดงานที่มักจะเกิดขึ้น เมื่อมีการยื่นข้อเรียกร้อง เกี่ยวกับสภาพการจ้าง

นอกจากนี้โดยหลักความมีเกียรติและหน้าที่ของคู่สัญญา เมื่อมีข้อตกลงใช้บังคับแล้ว คู่กรณีทั้งสองฝ่ายมีหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติตามข้อตกลงไปจนตลอดอายุของข้อตกลง ซึ่งหน้าที่ในการปฏิบัติตามข้อตกลงมิใช่เพียงกระทำตามข้อตกลงโดยสมัครใจเท่านั้น แต่ยังรวมถึงคนที่จะไม่เปลี่ยนแปลงเพิ่มเติม หรือกำหนดเงื่อนไขของข้อตกลงขึ้นใหม่ โดยคู่กรณีอีกฝ่ายหนึ่งไม่เห็นชอบด้วย¹

สำหรับประเทศไทยนั้น พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มิได้กำหนดระยะเวลาในการยื่นข้อเรียกร้องไว้โดยตรง ดังนั้นจึงต้องพิจารณาจากเรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางในการกำหนดระยะเวลาที่เหมาะสมในการแจ้งข้อเรียกร้อง นั่นคือระยะเวลาที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับตามที่มาตรา 12 บัญญัติไว้ว่า

“ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง มีผลใช้บังคับภายในระยะเวลาที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกัน แต่จะตกลงกันให้มีผลใช้บังคับเกินกว่าสามปีไม่ได้ ถ้ามิได้กำหนดระยะเวลา

¹ เอกสารประกอบการสอนชุดวิชาแรงงานสัมพันธ์. แหล่งเดิม. หน้า 532-533.

เวลาไว้ ให้ถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับหนึ่งปีนับแต่วันที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกัน หรือนับแต่วันที่นายจ้างรับลูกจ้าง เข้าทำงานแล้วแต่กรณี

ในกรณีที่ระยะเวลาที่กำหนดตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างสิ้นสุดลง ถ้ามิได้มีการเจรจาตกลงกันใหม่ ให้ถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นมีผลใช้บังคับต่อไปอีกคราวละหนึ่งปี"

กรณีที่ข้อตกลงยังมีผลผูกพันอยู่คู่กรณีทั้ง 2 ฝ่ายจะต้องปฏิบัติต่อกันตามที่ตกลงกันไว้ตลอดอายุของข้อตกลง แต่เมื่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างใกล้จะสิ้นอายุจะต้องมีการแจ้งข้อเรียกร้องกันใหม่ ก่อนที่จะถึงกำหนดเวลาที่ข้อตกลงเดิมจะสิ้นอายุลง ถ้าคู่กรณีประสงค์จะเปลี่ยนแปลงแก้ไขข้อตกลงเดิม เพราะถ้าปล่อยให้ข้อตกลงเดิมสิ้นอายุลงโดยมิได้มีการแจ้งข้อเรียกร้องขอให้แก้ไขข้อตกลงเดิมแล้ว ตามมาตรา 12 วรรค 2 ให้ถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับเดิมมีผลใช้บังคับต่อไปอีก 1 ปี นั่นคือยอมรับในหลักการและความมีเกียรติและหน้าที่ของคู่สัญญา เช่นเดียวกับประเทศต่าง ๆ นั้นเอง

การเจรจาต่อรอง

การเจรจาต่อรองถือได้ว่าเป็นพื้นฐานที่สำคัญในอันที่จะก่อให้เกิดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ดังนั้นในบางครั้งจะเรียกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างว่า "สัญญาร่วมเจรจาต่อรอง" หรือ "สัญญาการเจรจาต่อรอง"

การเจรจาต่อรองนี้ พัฒนามาจากแนวความคิดของกฎหมายเอกชนที่ให้เสรีภาพในการทำสัญญา (Freedom of Contract) แก่เอกชนอย่างเต็มที่ โดยรัฐจะไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวโดยตรงแทรกแซงของรัฐจะทำในรูปของข้อกำหนด เพื่อความคุ้มครองประโยชน์ของสาธารณชน ระเบียบนี้ถือกำเนิดขึ้นในประเทศที่ใช้ระบบกฎหมาย Common Law โดยการพัฒนาเสรีภาพในการทำสัญญาให้รวมถึงเสรีภาพในการรวมกลุ่ม (Freedom of Association) ด้วย

ระบบร่วมเจรจาต่อรองนี้จะ เคารพสิทธิของบุคคลในการใช้สิทธิรวมกลุ่ม เพื่อเจรจาต่อรองตามหลักคุณภาพแห่งอำนาจการต่อรอง โดยรัฐจะ เข้าไปแทรกแซงน้อยที่สุดและจะหาเฉพาะกรณีที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง เท่านั้น¹

คำว่า การเจรจาต่อรอง มาจากถ้อยคำในภาษาอังกฤษว่า "Collective Bargaining" คำว่า "Collective" แปลว่า ร่วมกัน โดยมีผู้แทนไปเจรจาแทนคนงานจำนวนหลายคนไม่ใช่เจรจาเพื่อประโยชน์แก่ตน แต่เพื่อกลุ่มคนงานและเพื่อกลุ่มฝ่ายนายจ้าง ส่วนคำว่า "Bargaining" แปลว่า การต่อรอง ซึ่งจะต้องมีอย่างน้อย 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายคนงานและฝ่ายนายจ้าง ดังนั้น Collective Bargaining เมื่อแปลเฉพาะตามรูปคำศัพท์จึงหมายถึง การต่อรองเพื่อกลุ่มบุคคลเป็นจำนวนมาก ทั้งนี้เพื่อให้แตกต่างกับคำว่า Individual Bargaining ซึ่งหมายถึง การต่อรองระหว่างบุคคล 2 คน คือ คนงานและนายจ้าง เท่านั้น²

อย่างไรก็ตามได้มีผู้ให้ความหมายของการเจรจาต่อรองไว้หลายท่าน ดังนี้

อัญชลี ค้อคงคา อธิบายว่า คือการเจรจาเกี่ยวกับสภาพการทำงานและเงื่อนไขการว่าจ้าง ระหว่างนายจ้างคนเดียว นายจ้างกลุ่มหนึ่งหรือองค์การนายจ้างองค์การหนึ่ง หรือหลายองค์การอีกฝ่ายหนึ่ง โดยมีหวังที่จะให้ตกลงกันได้³

¹พรเพชร พิชิตชลชัย. แหล่งเดิม. หน้า 145-146.

²เอกสารประกอบการสอนชุดวิชาแรงงานสัมพันธ์. แหล่งเดิม. หน้า 560.

³อัญชลี ค้อคงคา. สภาพแรงงานและแรงงานสัมพันธ์. กรุงเทพฯ :

ป.สัมพันธ์การพิมพ์, 2524, หน้า 652.

เมธี คุลยจินดา อธิบายว่า คือการอภิปราย (การโต้เถียงกัน) เกี่ยวกับสภาพการทำงาน ระหว่างนายจ้างหนึ่งคน นายจ้างกลุ่มหนึ่งหรือองค์การนายจ้างแห่งหนึ่งหรือหลายแห่งฝ่ายหนึ่ง กับองค์การตัวแทนฝ่ายคนงานหนึ่งหรือหลายองค์การอีกฝ่ายหนึ่ง โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะให้มีข้อตกลงกันเกี่ยวกับ เรื่องที่ขัดแย้งกัน¹

จิตรา หิรัญอัศว์ อธิบายว่า การเจรจาต่อรองเป็นการเจรจาเกี่ยวกับสภาพการทำงานและ เงื่อนไขการว่าจ้างระหว่างนายจ้างคนเดียว นายจ้างกลุ่มหนึ่งหรือองค์การนายจ้างองค์การหนึ่งหรือหลายองค์การฝ่ายหนึ่งกับองค์การซึ่งเป็นตัวแทนของคนงานองค์การหนึ่งหรือหลายองค์การอีกฝ่ายหนึ่งโดยมุ่งหมายที่จะให้ตกลงกันได้²

Richard B. Freeman ได้ให้คำนิยามไว้ว่า การต่อรองร่วม หมายถึง กิจกรรมเกี่ยวกับการจัดการด้านแรงงาน ซึ่งแยกออกจากกันได้เป็นสามส่วน คือส่วนที่เกี่ยวกับการเจรจาท้าความตกลงในสัญญาที่จัดทำขึ้นใหม่ หรือที่จะขอแก้ไขส่วนที่เกี่ยวกับการบริหารข้อตกลง และส่วนที่เกี่ยวกับการให้คำปรึกษาหารือในเรื่องที่ภาคีทั้งสองฝ่ายมีความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน³

แมน สารรัตน์ ให้คำนิยามว่า การต่อรองร่วมหมายถึง การต่อรองในเรื่องค่าจ้างและ เรื่องที่เกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งสหภาพแรงงานในฐานะผู้แทนของลูกจ้างเข้าเจรจาร่วมต่อรองกับนายจ้าง ผู้แทนนายจ้างหรือผู้แทนสมาคมนายจ้าง หากภาคีทั้งสองฝ่ายยินยอมและ เห็นชอบร่วมกันก็จัดทำข้อตกลงขึ้น เป็นลายลักษณ์อักษร ข้อตกลงนั้นหากชอบด้วยกฎหมายก็จะมีผลผูกพันให้ผู้ที่เกี่ยวข้องต้องปฏิบัติตามภายในขอบ เขตที่กำหนด⁴

¹เมธี คุลยจินดา. แหล่งเดิม. หน้า 2.

²จิตรา หิรัญอัศว์. แหล่งเดิม. หน้า 5.

³Richard B Freeman. *Labour Economics*, Englewood Cliffs, New Jersey, Prentice-Hall, Inc. 1972 หน้า 101

⁴แมน สารรัตน์. แหล่งเดิม. หน้า 259

ดังนั้นกล่าวโดยสรุปแล้ว สามารถให้คำนิยามของการ เจรจาต่อรองร่วมได้ว่า หมายถึงการ เจรจาร่วมกับระหว่างนายจ้างหรือผู้แทนนายจ้าง หรือองค์กรฝ่ายนายจ้างฝ่ายหนึ่งกับลูกจ้างหรือตัวแทนของลูกจ้างหรือองค์กรฝ่ายลูกจ้างอีกฝ่ายหนึ่ง โดยการ เจรจากันนั้น จะเป็น เรื่องที่เกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือการทำงานต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นค่าจ้าง เวลาทำงาน ฯลฯ และ เมื่อได้ตกลงกันเป็นที่พอใจแล้วก็จะจัดทำข้อตกลงนั้นในรูปของสัญญา ซึ่ง เรา เรียกว่าสัญญาการ เจรจาต่อรองร่วมอันจะมีผลบังคับใช้ต่อคู่สัญญาที่ลงนามในข้อตกลง หรือบุคคลที่กล่าวถึงไว้ในข้อตกลงตลอดระยะเวลาที่กำหนดไว้ในสัญญาหรือข้อตกลงนั้น

ปัจจุบันระบบร่วม เจรจาต่อรองมีชื่ออยู่ในประเทศสหรัฐอเมริกา อังกฤษ แคนาดา และประเทศที่ใช้ระบบกฎหมาย Common Law ทั้งหมด นอกจากนั้นประเทศที่ใช้ระบบประมวลกฎหมาย (Civil Law) ที่ได้รับอิทธิพลทางกฎหมายจากประเทศ Common Law เช่น ญี่ปุ่น ก็ได้นำเอาแนวความคิดของระบบร่วม เจรจาต่อรองมาใช้ในระบบสัมพันธ์ด้วย เมื่อการทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ได้ดำเนินมาถึงขั้นตอนของการยื่นข้อ เรียกร้อง และการ เจรจาต่อรองแล้ว หากการ เจรจาเป็นที่น่าพอใจ คู่กรณีทั้งสองฝ่ายก็จะจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ได้ยอมรับแล้วนั้น เป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อใช้เป็นหลักฐาน ในการบังคับใช้ต่อไป แต่อย่างไรก็ตามหากการ เจรจามีผลไม่เป็นที่น่าพอใจแล้ว ก็จำเป็นต้องดำเนินการในขั้นตอนต่อไปคือ การไกล่เกลี่ย

ประเทศไทยก็ได้เห็นความสำคัญของการ เจรจาต่อรอง จึงได้นำมากำหนดไว้ในพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 โดยกำหนดไว้ชัดเจนถึง การร่วม เจรจาต่อรอง ผู้แทนร่วม เจรจาต่อรองและสัญญาร่วม เจรจาต่อรอง โดยให้คำนิยามไว้ว่า

"การร่วม เจรจาต่อรอง" หมายความว่า การที่ผู้แทนร่วม เจรจาต่อรอง เข้า เจรจากับนายจ้างหรือสมาคมนายจ้าง เกี่ยวกับสภาพการทำงาน

"ผู้แทนร่วม เจรจาต่อรอง" หมายความว่า บุคคลซึ่งสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์ แต่งตั้งให้ เป็นผู้แทนที่จะ เจรจากับนายจ้างหรือสมาคมนายจ้าง เกี่ยวกับสภาพการทำงาน

"สัญญาาร่วมเจรจาดอรอง" หมายควมว่า สัญญาที่เกดขึ้นจากการร่วมเจรจาดอรอง

บทนิยามทั้ง 3 นี้ แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการร่วมเจรจาดอรอง (Collective Bargaining) เพราะถ้าให้ลูกจ้างแต่ละคนเจรจากับนายจ้างเอง ลูกจ้างย่อมเป็นฝ่ายเสียเปรียบ โดยเหตุนี้พระราชบัญญัติแรงงาน จึงกำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงานขึ้น มีลักษณะ เป็นสมาคมพิเศษของลูกจ้าง เพื่อคุ้มครองผลประโยชน์ในการทำงานเพื่อสวัสดิการของลูกจ้าง และนอกจากนี้ในกรณีที่มีสหภาพแรงงานตั้งแต่สองสหภาพขึ้นไปมีผลประโยชน์ร่วมกัน เช่น คุ้มครองลูกจ้าง ที่มีสภาพการทำงานคล้ายคลึงกัน หรือต่อเนื่องกัน ก็อาจจัดตั้งสมาคมของสหภาพแรงงานขึ้นเรียกว่าสหพันธ์เพื่อเจรจาดอรองกับนายจ้าง

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ก็ได้ยอมรับในหลักการนี้ แต่ก็มีได้บัญญัติถึงการเจรจาดอรองหรือการร่วมเจรจาดอรองไว้โดยตรง นอกจากนี้ยังได้เปลี่ยนแปลง "สัญญาาร่วมเจรจาดอรอง" เป็น "ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง" เนื่องจากได้ยินยอมให้ลูกจ้างสามารถยื่นข้อเรียกร้องได้เอง ตามจำนวนตามกำหนดไว้ในกฎหมาย โดยไม่จำเป็นต้องเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน¹

การเจรจาดอรองนี้พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มิได้ให้คำนิยามศัพท์หรือพูดถึงการเจรจาดอรองไว้ แต่อาจพิจารณาได้จาก

มาตรา 12 ซึ่งกำหนดไว้ว่าในการกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้อง เพื่อขอแก้ไขข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง นายจ้างจะต้องระบุชื่อผู้เข้าร่วมเจรจาดอรองฝ่ายนายจ้างไปในหนังสือแจ้งข้อเรียกร้อง ในขณะที่ลูกจ้างเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง

¹ไพศิษฐ์ พิพัฒกุล. คำอธิบายกฎหมายแรงงาน. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2522, หน้า 44.

ถ้าลูกจ้างได้เลือกผู้แทน เป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจาไว้แล้ว ให้ระบุชื่อผู้แทนผู้เข้าร่วมในการเจรจามีจำนวนไม่เกิน เจ็ดคนพร้อมกับแจ้งชื่อ เรียกร้องด้วย

มาตรา 16 เมื่อได้รับข้อเรียกร้องแล้ว ให้ฝ่ายที่รับข้อเรียกร้องแจ้งชื่อตนเอง หรือผู้แทน เป็นหนังสือให้ฝ่ายที่แจ้งข้อ เรียกร้องทราบโดยมิชักช้า และให้ทั้งสองฝ่าย เริ่มเจรจากันภายในสามวันนับแต่วันที่ ได้รับข้อ เรียกร้อง นั่นคือหลังจากรับข้อ เรียกร้อง ทั้งสองฝ่ายต้องทำการเจรจากันภายในเวลาที่กำหนดไว้ หากไม่สามารถเจรจากันได้หรือ มิได้เจรจากันภายในเวลาที่กำหนดไว้ ก็ให้มีการไกล่เกลี่ย หากไม่สามารถตกลงกันได้อีก ถือว่าได้ เกิด เป็นข้อพิพาทแรงงานที่ต้องดำเนินการต่อไป

การไกล่เกลี่ย

ในกรณีที่มีการยื่นข้อ เรียกร้องแล้ว มิได้มีการเจรจากันภายในเวลาที่กำหนดไว้ใน กฎหมายหรือการ เจรจาคัดร้องไม่เป็นผล ต้องถือได้ว่า เกิด เป็นข้อพิพาทแรงงานขึ้นแล้ว สมควรจะดำเนินการไกล่เกลี่ย เพื่อให้ข้อพิพาทแรงงานนั้นยุติลงโดย เร็ว ก่อนที่จะมีการ นัดหยุดงานหรือปิดงานจดจำ

ข้อพิพาทแรงงาน (Labour Disputes) โดยทั่วไปหมายถึง- ข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้น ในด้านแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งได้แก่ข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ในเรื่องที่เกี่ยวข้อง สิทธิหรือผลประโยชน์ของนายจ้างหรือลูกจ้าง

ข้อพิพาทเกี่ยวกับสิทธิ (Right Disputes) หมายถึง ข้อขัดแย้งในสิทธิว่าใคร จะมีสิทธิดีกว่ากัน บางครั้งจะ เรียกว่าข้อพิพาททางกฎหมาย สิทธินี้อาจ เป็นสิทธิตามกฎหมาย สัญญาจ้างแรงงาน ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือสัญญา ร่วมเจรจาคัดร้องและรวมไปถึงข้อร้องทุกข์เกี่ยวกับการทำงาน การรับรองสภาพแรงงาน และการกระทำอันไม่เป็นธรรมด้วย แต่ทั้งนี้ข้อพิพาทแรงงานเกี่ยวกับสิทธิ มีข้อสังเกตว่า

มิใช่ข้อพิพาทในเรื่องที่เกี่ยวกับเงิน เช่น ค่าจ้าง

ข้อพิพาทเกี่ยวกับผลประโยชน์ (Interest Disputes) หมายถึงข้อขัดแย้งในเรื่องการเรียกร้องให้ได้มาหรือการรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์ โดยที่ทั้งสองฝ่ายไม่มีภาระหน้าที่ตามกฎหมายหรือตามสัญญาใด ๆ ต่อกัน แต่เป็นการต่อรองเพื่อแบ่งปันผลประโยชน์ระหว่างกัน ข้อพิพาทเกี่ยวกับผลประโยชน์ จึงเกิดขึ้นจากการเรียกร้องเจรจาต่อรองระหว่างผู้แทนฝ่ายนายจ้างกับผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง

เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้นแล้ว ก็จะต้องมีการไกล่เกลี่ย (Conciliation หรือ Mediation) โดยคนกลางเพื่อให้คู่พิพาทแรงงานสามารถตกลงกันได้ โดยคนกลางที่จะเป็นผู้ให้คำปรึกษาและทำให้การยื่นข้อเรียกร้องสามารถตกลงกันได้ จึงไม่จำเป็นต้องคำนึงถึงหลักความเป็นธรรมอย่างเคร่งครัด แต่เน้นหลักความยินยอมพร้อมใจ (Acceptability) คือพยายามให้ทั้งสองฝ่ายได้ตกลงกันด้วยความสมัครใจ แม้ว่าจะมีการได้เปรียบหรือเสียเปรียบในเชิงกฎหมายหรือข้อตกลงบ้างก็ตาม¹

กลไกการไกล่เกลี่ยนี้สามารถนำมาใช้ได้เสมอ โดยส่วนใหญ่แล้วรัฐจะเป็นผู้แต่งตั้งเจ้าหน้าที่ไกล่เกลี่ยเพื่อช่วยเหลือให้คู่กรณีตกลงกันได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อการเจรจามาถึงขั้นวิกฤต การเสนอข้อพิพาทไปยังเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ทำการไกล่เกลี่ยจะช่วยให้ระงับข้อพิพาทซึ่งคู่กรณีไม่อาจกระทำได้ด้วยการเจรจาโดยตรงสำเร็จลงได้ โดยอาศัยความชำนาญและประสบการณ์ของผู้ไกล่เกลี่ย²

ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 นั้น เมื่อได้เกิดข้อพิพาทแรงงานขึ้นแล้วฝ่ายยื่นข้อเรียกร้องมีหน้าที่แจ้งต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบ เพื่อการ

¹วิชัย โสสุวรรณจินดา. กฎหมายแรงงาน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ธรรมนิติ, 2536, หน้า 51

² จิตรา หิรัญอัศว. แหล่งเติม. หน้า 194.

ไกล่เกลี่ยต่อไป โดยจะต้องแจ้งภายใน 24 ชั่วโมง นับแต่เกิดข้อพิพาทแรงงานขึ้น

การแจ้ง เป็นหนังสือนั้น กระทำได้โดยการ เขียนจดหมายถึงพนักงาน
 ประenomข้อพิพาท แจ้งว่ามีการยื่นข้อเรียกร้องกันเมื่อใด มีการเจรจากันหรือไม่ และ
 ตกลงกันได้หรือไม่ เพียงใด เมื่อได้รับแจ้งแล้ว พนักงานประenomข้อพิพาทแรงงานจะทำ
 หน้าที่เป็นคนกลาง เพื่อการไกล่เกลี่ยโดยถือว่าการไกล่เกลี่ย เป็นบริการของรัฐที่ต้องกระทำ
 เพื่อระงับข้อพิพาทแรงงานจะก่อให้เกิดความสงบในอุตสาหกรรมของประเทศ

วิธีไกล่เกลี่ยมีขั้นตอนและวิธีการดังนี้

(1) เมื่อเกิดข้อพิพาทแรงงานแล้ว พนักงานประenomข้อพิพาทแรงงานจะทราบ
 จากการแจ้งของฝ่ายยื่นข้อเรียกร้อง

(2) เมื่อได้รับแจ้งแล้ว พนักงานประenomข้อพิพาทมีหน้าที่ไกล่เกลี่ย เพื่อให้
 ทั้งสองฝ่ายตกลงกัน การไกล่เกลี่ยกระทำได้โดยวิธีการใดก็ได้

(3) ระยะเวลาที่พนักงานประenomข้อพิพาทจะต้องพยายามไกล่เกลี่ย ให้ทั้งสอง
 ฝ่ายตกลงกันไว้มีกำหนด 5 วัน นับแต่วันที่ได้รับเรื่อง

(4) ถ้าทั้งสองฝ่ายตกลงกันได้ พนักงานประenomข้อพิพาทแรงงานก็จะแนะนำ
 ให้ทั้งสองฝ่ายทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเป็นหนังสือ ลงลายมือชื่อผู้เข้าร่วมเจรจา
 และไกล่เกลี่ยทั้งสองฝ่ายไว้ และนายจ้างมีหน้าที่นำข้อตกลงนั้นไปเปิดเผยต่ออธิบดี
 ทราบภายใน 3 วัน โดยประกาศไว้ 30 วัน ทั้งต้องนำข้อตกลงไปจดทะเบียนต่ออธิบดี
 กรมแรงงาน ภายใน 15 วันด้วย¹

การชี้ขาด

การชี้ขาด (Arbitration) คือการมอบหมายข้อพิพาทแรงงานให้คนกลาง ชั่ง

¹วิชัย โสสุวรรณจินดา. กฎหมายแรงงาน. หน้า 51-52.

อาจเป็นบุคคลเดียวหรือคณะบุคคลพิจารณาชี้ขาดว่า คู่กรณีจะปฏิบัติอย่างไรในเรื่องที่พิพาทกันอยู่นั้น และทั้งสองฝ่ายมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามตามคำชี้ขาดนั้น ซึ่งถือว่าเป็นขั้นตอนสุดท้ายของการทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เพราะเมื่อถึงขั้นตอนนี้แล้ว ถึงแม้คู่กรณีจะไม่มี ความพอใจในเรื่องที่ได้มีการยื่นข้อเรียกร้องกันก็ตาม แต่เมื่อมีการชี้ขาดคู่กรณีทั้งฝ่ายจะ ต้องปฏิบัติตามคำชี้ขาดนั้นทั้งสิ้น ไม่สามารถกลับไปใช้ขั้นตอนการเจรจาต่อรองกันได้อีก

การชี้ขาดเพื่อระงับข้อพิพาทแรงงานแบ่งออกได้เป็น 3 แบบคือ

การชี้ขาดโดยสมัครใจ (Voluntary Arbitration) หมายถึง กรณีที่คู่พิพาทสมัครใจเข้าสู่การชี้ขาด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจะยุติข้อพิพาทแรงงานนั้น และเพื่อจะได้ข้อยุติจากผู้ชี้ขาดไปปฏิบัติตามต่อไป วิธีการชี้ขาดโดยสมัครใจนี้ มักจะใช้กับข้อพิพาทแรงงานที่เกี่ยวกับสิทธิเท่านั้น ข้อพิพาทแรงงานที่เกี่ยวกับผลประโยชน์ คู่กรณีมักไม่นิยมนำเข้าสู่การชี้ขาด แต่คู่กรณีจะใช้วิธีตกลงกันเอง เพราะเป็นผู้ที่รู้ข้อเท็จจริงในเรื่องที่ทำการเรียกร้องและสามารถจะตัดสินใจเองได้ว่า ควรจะเรียกร้องเท่าใด และสามารถที่จะให้ได้เท่าใด เนื่องจากการดำเนินธุรกิจของนายจ้างก็ดี การรับค่าจ้างหรือผลประโยชน์ตอบแทนของลูกจ้างก็ดี ทั้งสองฝ่ายจะทราบดีถึงปัจจัยทุกด้านได้ดีกว่าผู้ชี้ขาดซึ่งเข้ามาดูแลในช่วงสุดท้ายของข้อพิพาท

ผู้ชี้ขาดจะเป็นคนกลางที่คู่กรณีทั้งสองฝ่ายได้เลือกแล้วว่าเป็นผู้ที่ไม่มีส่วนได้เสีย มีความเป็นธรรมและมีความรู้เกี่ยวกับลักษณะของกิจการที่พิพาทกันนั้นเป็นอย่างดี ถ้ามีมากกว่า 1 คน ควรมีจำนวนคี่ เพื่อให้ได้เสียงข้างมากในการชี้ขาด วิธีการชี้ขาดผู้ชี้ขาดจะฟังข้อเท็จจริงจากคู่กรณีทั้งสอง และหาข้อยุติที่เป็นธรรมแก่ทั้งสองฝ่าย และทำคำชี้ขาดให้คู่กรณีทราบและปฏิบัติตาม

1 วิชัย โกลสุวรรณจินดา. แหล่งเดิม. หน้า 51.

2 จิตรา หิรัญอัศว. แหล่งเดิม. หน้า 194.

การชี้ขาดโดยบังคับ (Compulsary Arbitration) หมายถึง กรณีที่คู่พิพาท ถูกบังคับให้เข้าสู่การชี้ขาดโดยมีวัตถุประสงค์ที่จะยุติข้อพิพาทแรงงาน มิให้มีการปิดงานหรือ การนัดหยุดงานในสถานประกอบการนั้น โดยมีกฎหมายหรือคำสั่งจากผู้มีอำนาจตามกฎหมายบังคับให้ข้อพิพาทแรงงานนั้น เข้าสู่การชี้ขาดของบุคคลหรือคณะบุคคลที่กำหนดไว้และ กำหนดให้คู่กรณีต้องปฏิบัติตามคำสั่งชี้ขาดนั้น วัตถุประสงค์ในการนำระบบการชี้ขาดโดยบังคับ มาใช้ก็เพื่อ ป้องกันมิให้มีการนัดหยุดงานหรือปิดงานงตจ้างซึ่งจะส่งผลกระทบต่อ เศรษฐกิจของ ประเทศโดยรวมของภาครัฐหรือรัฐวิสาหกิจ ที่เป็นผู้ควบคุมกิจการสาธารณูปโภคของประเทศ หากให้เกิดการนัดหยุดงานย่อมทำให้ประชาชนได้รับความเสียหายหรือเดือดร้อน โดยปกติ แล้วการชี้ขาดโดยบังคับนี้จะไม่นำมาใช้ในกิจการ เอกชน เนื่องจากการชี้ขาดในลักษณะนี้ เป็นการจำกัดอำนาจต่อรองของฝ่ายลูกจ้างและนายจ้าง อันจะ เป็นการจำกัดสิทธิของ ประชาชนและยัง เป็นผลให้มีการจำกัดอำนาจต่อรองของฝ่ายลูกจ้างและนายจ้างด้วย เพราะ นายจ้างจำต้องยอมรับและปฏิบัติตามคำสั่งชี้ขาด ซึ่งในบางครั้งอาจจะปฏิบัติได้ยากหรือปฏิบัติ ไม่ได้เลย ดังนั้นการชี้ขาดโดยบังคับจึงนำมาใช้ในกิจการที่เกี่ยวข้องกับประโยชน์ของ สาธารณะ และ เพื่อคุ้มครองประ โยชน์ของสาธารณชนในกิจการที่หยุดงานแล้วประชาชน จะเดือดร้อน เช่น กิจการสาธารณูปโภค อาทิ รถไฟ ประปา ไฟฟ้า เป็นต้น

ผู้ชี้ขาดโดยบังคับ โดยปกติกฎหมายจะกำหนดให้ผู้ชี้ขาดประกอบด้วยคณะบุคคลที่ เป็นคนกลางทั้งหมดหรือมีลักษณะใดภาคีที่มีผู้แทนจากฝ่ายรัฐบาล นายจ้างและลูกจ้างของ ประเทศไทย ได้แก่ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ส่วนจำนวนองค์ประกอบต้องแล้วแต่ กฎหมายของแต่ละประเทศ

การชี้ขาดโดยศาล หมายถึง การที่คู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งสมัครใจนำข้อพิพาทที่ เกิดขึ้นไปฟ้องยังศาลที่ตั้งไว้โดยเฉพาะ เช่น ศาลแรงงาน เมื่อศาลรับข้อพิพาทแล้วก็จะ ดำเนินการตามกระบวนการพิจารณาพิพากษาที่กฎหมายแต่ละประเทศกำหนดไว้¹

¹วิชัย โกลสุวรรณจินดา. แหล่งเดิม. หน้า 72

สำหรับประเทศไทย พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มิได้กำหนดความหมายของ "การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน" เอาไว้โดยเฉพาะ แต่จากการศึกษาบทบัญญัติของกฎหมาย มาตรา 23, 24, 25 จะเห็นได้ว่า การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามกฎหมายไทยในปัจจุบัน หมายถึงการที่ให้คณะบุคคลคณะหนึ่งเป็นผู้พิจารณาวินิจฉัยข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ในกิจการสำคัญหรือในกิจการธรรมดา แต่ข้อพิพาทแรงงานนั้นอาจมีผลกระทบกระเทือนต่อประเทศหรือประชาชน

การชี้ขาดโดยสมัครใจ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้กำหนดไว้ในมาตรา 22 วรรค 3 และมาตรา 26

มาตรา 22 วรรคสาม บัญญัติว่า "ในกรณีที่ไม่อาจตกลงกันได้ภายในระยะเวลาตามวรรคหนึ่งให้ถือว่าข้อพิพาทแรงงานนั้นเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ในกรณีเช่นนี้นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกับตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ตามมาตรา 26 หรือ นายจ้างจะปิดงานหรือลูกจ้าง จะนัดหยุดงานโดยไม่ขัดต่อมาตรา 34 ก็ได้ ทั้งนี้ ภายใต้อำนาจบังคับ มาตรา 23 มาตรา 24 มาตรา 25 หรือมาตรา 26"

มาตรา 26 บัญญัติว่า "เมื่อมีข้อพิพาทที่ตกลงกันไม่ได้ ตามมาตรา 22 วรรคสาม นายจ้าง และลูกจ้างอาจตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานคนหนึ่ง หรือหลายคนเพื่อชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้นได้"

นั่นคือยอมรับในหลักการที่ให้คู่กรณีได้ตกลงกันตั้งผู้ชี้ขาดขึ้นมา เพื่อชี้ขาดข้อพิพาทที่เกิดขึ้นจึง ถือเป็น การชี้ขาดโดยสมัครใจ แต่อย่างไรก็ตามการชี้ขาดโดยสมัครใจนี้จะใช้บังคับ เฉพาะกับกิจการธรรมดาในกรณีปกติเท่านั้น หากเป็นกิจการของรัฐหรือรัฐวิสาหกิจแล้วกฎหมายจะไม่เปิดโอกาสให้มีการชี้ขาดโดยสมัครใจ เพราะอาจกระทบกระเทือนต่อเศรษฐกิจของประเทศได้ ดังนั้นเมื่อเกิดข้อพิพาทแรงงาน รัฐจะแต่งตั้งคณะบุคคลขึ้นคณะหนึ่ง ซึ่งส่วนใหญ่คือคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เป็นผู้ดำเนินการวินิจฉัยชี้ขาดเท่านั้น

สำหรับการชี้ขาดโดยศาลกฎหมายมิได้กำหนดไว้แต่หากคู่กรณีมีความประสงค์จะนำ
ข้อพิพาทแรงงาน เข้าสู่การตัดสินของศาลแล้ว ก็สามารถกระทำได้ตามขบวนการและวิธี
พิจารณาคดีของศาลแรงงาน

D
P
U

บทที่ 3

ข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้าง เปรียบเทียบ

ระหว่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518

กับพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.2534

หลักการในเรื่องข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้าง ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ถือได้ว่าเป็นหลักการที่ได้รับการยอมรับว่ามีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสากล และได้ใช้บังคับต่อลูกจ้างภาคเอกชนและภาครัฐอื่นได้แก่ พนักงานรัฐวิสาหกิจมาเป็นเวลานาน แต่เมื่อมีการแยกกิจการรัฐวิสาหกิจ ซึ่งเป็นกิจการของรัฐหรือที่รัฐเป็นผู้ถือหุ้นเกินกว่าร้อยละ 50 ออกมาอยู่ภายใต้บังคับของพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.2534 แล้ว ทำให้สิทธิในการจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ต้องหมดไปโดยสิ้นเชิงและได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขในการจ้างหรือการทำงานใหม่ ภายใต้คำว่า "สิทธิประโยชน์" เพื่อให้เข้าใจยิ่งขึ้นจึงเปรียบเทียบให้เห็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 และสิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัติพนักงานพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.2534 ใน 4 ประเด็นคือ

ความหมายของสภาพการจ้างและสิทธิประโยชน์

ลักษณะของข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้างและสิทธิประโยชน์

ผู้มีอำนาจดำเนินการยื่นข้อ เรียกร้องและสิทธิประโยชน์

องค์กรที่มีอำนาจพิจารณา

ความหมายของสภาพการจ้างและสิทธิประโยชน์

ความหมายของ สภาพการจ้าง พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518
มาตรา 5 บัญญัติไว้ว่า

"สภาพการจ้าง"หมายความว่า เงื่อนไขในการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวัน
และเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือ
ลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน

ความสำคัญของการกำหนดความหมายของสภาพการจ้างไว้ ก็เพื่อให้ทุกฝ่ายที่
เกี่ยวข้องกับแรงงานสัมพันธ์ได้ เข้าใจถึงขอบ เขตของ เรื่องที่จะต้องดำเนินการตามกฎหมาย
แรงงานสัมพันธ์ กล่าวคือหากมี เรื่องที่เกี่ยวกับสภาพการจ้าง เกิดขึ้นแล้ว หากประมวล
กฎหมายแพ่งและพาณิชย์ไม่มีบทบัญญัติที่จะมาปรับใช้ได้ ก็จะต้องดำเนินการตามกฎหมาย
แรงงานสัมพันธ์นี้ ซึ่ง เรื่องที่กำหนดไว้ได้แก่ เรื่องดังต่อไปนี้

เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน มีความสำคัญกับการจ้างงานอย่างมาก ทั้งนี้

เงื่อนไขการจ้าง หมายถึง ข้อตกลงที่นายจ้างลูกจ้างเข้าทำงาน โดยจะให้ เป็น
ลูกจ้างในลักษณะใด เป็นลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว หรือเป็นการกำหนดระยะเวลา
การจ้างไว้เป็นที่แน่นอน หรือไม่แน่นอน แล้วแต่นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกัน

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ไม่ได้จำกัดสิทธิลูกจ้างชั่วคราวไว้
ลูกจ้างชั่วคราวจึงมีสิทธิ เช่นเดียวกับลูกจ้างประจำ กล่าวคือ มีสิทธิแจ้งข้อเรียกร้องได้
นัดหยุดงานได้ แต่ลูกจ้างชั่วคราวจะแจ้งข้อเรียกร้องได้ เฉพาะที่เป็น เงื่อนไขหรือประโยชน์
เกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงานภายในขอบ เขตของลูกจ้างชั่วคราวเท่านั้น เช่น ลูกจ้าง
ชั่วคราวที่นายจ้างได้จ้างไว้ทำงานชั่วคราวนานสามเดือน จะเรียกร้องเอาเงินโบนัสใน
วันสิ้นปีไม่ได้ หรือในกรณีที่มีการให้สวัสดิการตามระเบียบข้อบังคับ ลูกจ้างชั่วคราวจะ
เรียกร้องสิทธิตามข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้างของลูกจ้างประจำไม่ได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2246/2525 ลูกจ้างชั่วคราวที่ทำงานติดต่อกันเกิน 120 วัน มีสิทธิเช่นเดียวกับลูกจ้างประจำนับแต่วันทำงานที่เกิน 120 วัน เป็นต้นไป ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานฯ ข้อ 75 นั้น หมายถึงสิทธิเท่าเทียมกับลูกจ้างประจำตามข้อบังคับของจำเลย เมื่อข้อบังคับของจำเลยกำหนดสิทธิต่าง ๆ ให้แก่ลูกจ้างประจำเท่านั้น โจทก์ไม่ใช่เป็นลูกจ้างประจำจึงไม่มีสิทธิเรียกร้องประโยชน์ตามข้อบังคับของจำเลย

เงื่อนไขการทำงาน หมายถึง ข้อตกลงที่นายจ้างได้จ้างลูกจ้างเข้าทำงานตามหน้าที่การงานที่ตกลงกันไว้ เช่น เป็นเจ้าหน้าที่การเงิน พนักงานขายรถ หรือผู้จัดการ

หรืออาจกำหนดระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ไว้ว่าเป็นเวลา 6 เดือน หรือ 1 ปี

หรือนายจ้างกับลูกจ้างอาจจะมีการตกลงเกี่ยวกับ เงื่อนไขการจ้าง เป็นกรณีพิเศษอื่น ๆ ก็ได้ เช่นนายจ้างได้จ้างลูกจ้างเข้าทำงานเป็นพิเศษ เพราะความรู้ความสามารถพิเศษของลูกจ้างโดยมีเงื่อนไขว่าลูกจ้างจะต้องทำงานได้ผลตามที่ตกลงกันไว้

และที่สำคัญก็คือ ต้องเป็นเงื่อนไขที่เกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเท่านั้น มิใช่เกี่ยวกับบุคคลที่ 3 เพราะพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 เป็นการบัญญัติถึงความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างลูกจ้างเท่านั้น

นอกจากนี้ นายจ้างอาจกำหนดให้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานในข้อที่ว่าด้วยวินัย และให้ครอบคลุมถึงความประพฤติส่วนตัวของลูกจ้างนอกเวลาทำงานได้ด้วย เช่น ลูกจ้างมีตำแหน่ง เป็นผู้จัดการฝ่ายการเงินและบัญชี นายจ้างอาจกำหนดไว้ว่าหากลูกจ้างเล่นการพนันถือ เป็นความผิดวินัยได้

กำหนดวันและ เวลาทำงาน ได้แก่ วันทำงานของลูกจ้างที่นายจ้างจะต้องกำหนดว่า วันใดเป็นวันทำงานและวันใดเป็นวันหยุด แต่ทั้งนี้กำหนดวันและ เวลาทำงานที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันนี้ จะต้องคำนึงถึงกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ตามประกาศคณะปฏิวัติ

ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 ดังนี้

วันทำงาน จึงหมายถึง วันที่นายจ้างกำหนดให้ลูกจ้างทำงานตามปกติโดยมีระยะเวลาทำงานใน 1 วัน ไม่เกินกว่าที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดไว้ เช่นงานขนส่งไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง เป็นต้น แต่ทั้งนี้เวลาทำงานปกติ หมายถึง เวลาทำงานที่นายจ้างกำหนดไว้ในข้อบังคับและอยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เช่น เวลาทำงานตั้งแต่เวลา 8.00 น. ถึง 17.00 น. เป็นเงื่อนไขการจ้างหรือการทำงานในเวลาทำงานปกติ ส่วนเวลาทำงานนอกเวลาทำงานปกตินั้นได้แก่ การตกลงกันทำงานในวันหยุดหรือทำงานล่วงเวลา ซึ่งไม่เกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงานในเวลาปกติของวันทำงาน

ความจำเป็นที่จะต้องแบ่งแยกเป็นการทำงานในเวลาทำงานปกติ และนอกเวลาทำงานปกติออกจากกันนั้น เพราะ เมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับการฝ่าฝืนข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้างขึ้น จะต้องวินิจฉัยว่าเป็นสภาพการจ้างในเวลาทำงานปกติหรือนอกเวลาทำงานปกติ ถ้าฝ่าฝืนข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้างนอกเวลาทำงานปกติ ก็จะต้องบังคับตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนอกเวลาทำงานปกติ เช่น ลูกจ้างขาดงานไม่ไปทำงานล่วงเวลาตามที่ตกลงกับนายจ้าง นายจ้างจะลงโทษฐานขาดงานในเวลาทำงานปกติไม่ได้ หรือลูกจ้างจะแจ้งข้อเรียกร้องให้นายจ้างจัดงานล่วงให้ลูกจ้างทำไม่ได้ - หรือนายจ้างจะบังคับให้ลูกจ้างทำงานล่วง เวลาหรือทำงานในวันหยุดโดยลูกจ้างไม่ยินยอมไม่ได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 362/2525 ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่กำหนดว่า "ในกรณีที่พนักงานมาทำงานในวันหยุดพิเศษ จำเลยตกลงจ่ายเงินให้อัตราสอง เท่าของเงินเดือนและค่าบริการโดยเฉลี่ย เป็นรายวัน ส่วนการขาดงานให้ตัดเงินเดือนและค่าบริการโดยเฉลี่ยเป็นรายวัน" นั้น เป็นข้อตกลงเกี่ยวกับระเบียบการทำงาน เฉพาะในวันหยุดพิเศษ คำว่า "มาทำงานสาย เกินกำหนด" ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่กล่าวถึง หมายถึงการทำงานในวันหยุดพิเศษหรือหยุดตามประเพณี มิได้หมายถึงการทำงานในวันทำงานตามปกติ ซึ่งข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยได้วางระเบียบไว้แล้ว

วันหยุด หมายถึง วันที่กำหนดให้ลูกจ้างหยุดทำงาน เพื่อพักผ่อนประจำปี สัปดาห์ หยุดตามประเพณี หรือหยุดพักผ่อนประจำปี คือ 1 สัปดาห์ นายจ้างจะต้องให้ลูกจ้างมีวันหยุดได้พักผ่อนอย่างน้อย 1 วัน จะเป็นวันอาทิตย์หรือวันเสาร์ หรือวันใดก็ได้แล้วแต่จะตกลงกัน หรือนายจ้างจะตกลงให้ลูกจ้างได้หยุดมากกว่า 1 วันก็ไม่ขัดกฎหมายแต่อย่างใด และนอกจากนี้ ลูกจ้างยังได้รับสิทธิหยุดงานได้ในวันหยุดประเพณี ตามที่ทางราชการกำหนด เช่น วันปีใหม่ วันสงกรานต์ เป็นต้น

สำหรับวันหยุดพักผ่อนนั้น กฎหมายกำหนดไว้ว่า ในกรณีที่ลูกจ้างทำงานแล้วครบ 1 ปี ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาหยุดพักผ่อนได้ไม่น้อยกว่า 6 อาทิตย์ (ตามข้อ 10 แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน)

วันลา หมายถึง วันที่นายจ้างอนุญาตให้ลูกจ้างลาพักหรือลาป่วยได้ ตามแต่จะตกลงกัน ในกรณีลาพักจะต้องเป็นกิจวัตรที่จำเป็น และได้รับอนุญาตจากนายจ้างแล้ว จึงจะไปได้ ในกรณีลาป่วย ก็ต้องแจ้งให้ทราบเช่นกัน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 254/2524 ระเบียบนายจ้างที่กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาพักผ่อน ประจำปี ปีละ 10 วัน และถ้าวันหยุดปฏิบัติงานอยู่ในระหว่างวันลาประเภทเดียวกัน ให้นับวันหยุดเป็นวันลาด้วยไม่ขัดต่อกฎหมาย เพราะให้สิทธิลูกจ้างที่จะหยุดพักผ่อนประจำปีเกินกว่าปีละ 6 วันทำงาน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 370/2524 นายจ้างมีสิทธิเปลี่ยนแปลงแก้ไขวันเวลาทำงานและวันหยุด เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพการบริหารงานและการผลิต

ค่าจ้าง หมายถึง เงินหรือสิ่งของที่นายจ้างให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาปกติของวันทำงาน หรือจ่ายให้ตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ ดังนั้นนายจ้างจ่ายค่าจ้างเป็นเงินอย่างเดียวหรือจะตกลงจ่ายให้เป็นเงินและสิ่งของ เช่น คุกกี้และสินค้าในบริษัท ย่อมอยู่ในความหมายของค่าจ้างด้วย ค่าจ้างถือว่าเป็นสภาพการจ้างอันสำคัญของการจ้างแรงงาน การทำงานใดที่ผู้ทำงานไม่ต้องการค่าจ้าง การนั้นไม่ใช่การจ้างแรงงาน

แต่ในกรณีที่ไม่มีข้อตกลงกันว่าจะจ่ายค่าจ้างกัน ถ้าพฤติการณ์ไม่อาจคาดหมายได้ว่างานนั้น จะพึงทำให้เปล่าแล้ว ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 576 บัญญัติว่าให้ถือเอา โดยปริยายว่ามีคำมั่นว่าจะจ่ายค่าจ้าง นอกจากนี้ยังมีกฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดอัตรา ค่าจ้างขั้นต่ำไว้ บังคับมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนดไว้ สภาพการจ้างเกี่ยวกับค่าจ้าง จึงไม่อาจกำหนดจ่ายต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย ถ้าไม่ได้กำหนดไว้ก็ต้องถืออัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเกณฑ์

การกำหนดอัตราค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างนั้นจะกำหนดกันเป็นอัตรารายวัน รายเดือน หรือตามผลงานก็ได้แต่จะตกลงกัน แต่จะต้องอยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายเกี่ยวกับอัตรา ค่าจ้างขั้นต่ำด้วย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 416/2524 ลูกจ้างเรียกร้องให้ผู้เป็นนายจ้างจ่ายค่า ครอบชีพเป็นการเรียกร้องเอาค่าจ้างหรือประโยชน์อื่นอันเกี่ยวกับการจ้างการทำงาน จึง เป็นการเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4460-4462/2530 ตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ข้อ 8 กำหนดว่า จ่าเลยจะขึ้นค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างปีละ 1 ครั้ง ตั้งแต่วันที่ 16 มิถุนายน ของทุกปี... กรณีลูกจ้างคนใดลาจิจ ลาป่วย ขาดงาน มาสายรวมกันเกินกว่าปีละ 30 วัน นายจ้างจะไม่ขึ้นค่าจ้างให้ ยกเว้นการลาคลอด ลาบวช ลาเข้าระดมพลราชการทหาร หรือลาป่วย เนื่องจากการทำงานหรือรักษาทรัพย์สินให้กับนายจ้าง เมื่อโจทก์นัดหยุดงาน เนื่องจากข้อพิพาทแรงงานโดยปฏิบัติตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ตั้งแต่วันที่ 26 ตุลาคม 2529 และกลับเข้าทำงานวันที่ 8 ธันวาคม 2529 การหยุดงานของ โจทก์จึงไม่เป็นการขาดงานตามหลักเกณฑ์ของข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าว แต่การให้บำเหน็จความดีความชอบโดยการขึ้นค่าจ้างให้แก่โจทก์ นั้น เป็นสิทธิของจ่าเลย ซึ่งจะต้องพิจารณาตามหลักเกณฑ์ที่จ่าเลยกำหนดไว้

สวัสดิการ มิได้มีกฎหมายให้คำจำกัดความในเรื่องนี้ไว้อย่างชัดเจนดังนั้นจึงต้อง
ถือตามความหมายทั่วไป แต่อย่างไรก็ตามได้มีคำพิพากษาให้ความหมายของคำว่า
"สวัสดิการ" ไว้ดังนี้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2210/2524 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ มิได้ให้
ความหมายของ คำว่า "สวัสดิการ" ไว้จึงต้องถือความหมายทั่วไป ซึ่งหมายถึงการให้
ความอนุเคราะห์ช่วยเหลือในด้านต่างๆ การที่โรงงานสุรนาบจ้างจำหน่ายสุราแม่โขงให้
ลูกจ้างในราคาเท่ากับที่จำเลยให้สวัสดิการทหาร ซึ่งต่ำกว่าราคาที่จำหน่ายทั่วไป ย่อม
เป็นการอนุเคราะห์ช่วยเหลือลูกจ้างอย่างหนึ่งจึงเป็นสวัสดิการซึ่งเป็นสภาพการจ้าง ตาม
มาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4139/2530 การจัดที่พักให้แก่ลูกจ้างหรือการจ่ายค่า
เช่าบ้านให้แก่ลูกจ้างนั้น เป็นสวัสดิการอย่างหนึ่ง สวัสดิการประเภทนี้มีใช้ เป็นสวัสดิการที่
กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ฉบับใดฉบับหนึ่งบังคับให้นายจ้างต้องจัดให้ ดังนั้น
จึงเป็นไปตามข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้างของแต่ละสถานประกอบการแต่ละรายไป

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 833/2530 โจทก์บรรยายฟ้องว่า จำเลยเป็นลูกจ้าง
ของโจทก์ เป็นผู้มีสิทธิ เข้าพักอาศัยในห้องพักของโจทก์ตามที่จำเลยแจ้งความจำนงค์ โดยมี
เงื่อนไขว่า จำเลยต้องออกไป เมื่อโจทก์ต้องการให้ห้องพักนั้น เพื่อประโยชน์อื่นของโจทก์
หรือจำเลยถูกปลดออกจากงานหรือลาออกจากงาน เช่นนี้ การที่โจทก์ผู้ เป็นนายจ้างให้สิทธิ
แก่จำเลยผู้ เป็นลูกจ้างได้ เข้าพักอาศัยอยู่ในห้องพักซึ่งเป็นของนายจ้างโดยมีหลักเกณฑ์ เกี่ยว
กับ เรื่องนี้ตามข้อบังคับ เกี่ยวกับการขอห้องพักของโจทก์ ย่อมเป็นการให้สวัสดิการแก่ลูกจ้าง
อันเป็นสภาพการจ้างอย่างหนึ่ง จึงเป็นส่วนหนึ่งของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่าง
โจทก์จำเลยตาม พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 5

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2837/2526 สภากาแรงงานยื่นข้อเรียกร้องให้โจทก์
จ่ายเงินค่าครองชีพกับจ่าย เงินช่วยเหลือครอบครัวของพนักงานที่เสียชีวิตนั้น เป็นข้อ

เรียกร่อง เกี่ยวกับสภาพการจ้าง

การเลิกจ้าง หมายถึง เจื่อนไขในการเลิกจ้างซึ่งถือ เป็นข้อตกลงว่า เมื่อมี เหตุการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง เกิดขึ้นแล้วจะมีการเลิก สัญญาจ้างกัน เช่น ถ้าลูกจ้างตกเป็นบุคคลล้มละลาย ถือเป็นเหตุเลิกจ้างได้ แต่อย่างไรก็ ตามการเลิกจ้างลูกจ้างมีใช้ เรื่องของการบอกเลิกตามสัญญาจ้างแรงงาน ตามประมวล กฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เพียงแต่ เป็นการกำหนดไว้ล่วงหน้าว่าหากมี เหตุการณ์ เช่นนี้ เกิดขึ้น นายจ้างถือ เป็น เหตุบอกเลิกจ้างลูกจ้างได้โดยไม่ผิดสัญญาจ้าง

ประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้างอื่น เกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน หมายถึง ประโยชน์ใดๆ ก็ตามที่นอกเหนือจาก เจื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลา ทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการการเลิกจ้าง ที่เป็นประโยชน์แก่นายจ้างหรือลูกจ้างเกี่ยวกับ การทำงาน เป็นการให้ความหมายให้กว้างโดยให้มีความหมายครอบคลุมถึง เรื่องอื่น ๆ ที่ เป็นประโยชน์แก่ฝ่ายนายจ้างหรือลูกจ้างในการจ้างหรือการทำงานด้วย เช่น การกำหนด ชั้นตอนหรือวิธียื่นข้อร้องทุกข์การกำหนดมาตรฐานการผลิต หรือข้อกำหนด เกี่ยวกับการแก้ไข เพิ่มเติมหรือการต่ออายุข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เป็นต้น

ความสำคัญของคำว่า "ประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้างอื่น เกี่ยวกับการจ้าง หรือการทำงาน" นี้อยู่ที่การแสดงให้เห็นว่า สภาพการจ้างมิใช่มีอยู่เพียงที่กล่าวไว้ในตอนต้น เท่านั้น แต่ยังมีกรณีอื่นอีกมากมายที่ไม่ได้ระบุไว้แต่ก็ เป็นสภาพการจ้าง เช่นกัน จึง เป็นคำที่ ครอบคลุมถึงสภาพการจ้างอื่นทั้งหมด

สิทธิประโยชน์

- แต่ในส่วน ของ สิทธิประโยชน์ พระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 ไม่มีคำนิยามของสภาพการจ้างไว้ เช่นเดียวกับพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 แต่ใช้คำว่าสิทธิประโยชน์ โดย มาตรา 4 บัญญัติไว้ว่า

"สิทธิประโยชน์" หมายความว่า สิทธิประโยชน์ เกี่ยวกับวันและ เวลาทำงาน
ค่าจ้าง เงิน เดือนและสวัสดิการของพนักงาน

ดังนั้นสิทธิประโยชน์จึงหมายถึง เรื่องดังต่อไปนี้คือ

- 1) วันและ เวลาทำงาน
- 2) ค่าจ้าง เงิน เดือน และ
- 3) สวัสดิการของพนักงาน ¹

สิทธิประโยชน์ดังกล่าวพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ไม่ได้ให้คำนิยามไว้
แต่อย่างไรก็ตามในเรื่องของสิทธิประโยชน์ คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ได้มีระเบียบ
กำหนดมาตรฐานสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจไว้ ซึ่ง

"วันทำงาน" หมายความว่า วันที่กำหนดให้พนักงานทำงานตามปกติ

"วันหยุด" หมายความว่า วันที่กำหนดให้พนักงานหยุดประจำสัปดาห์ หยุดตาม
ประเพณี

"วันลา" หมายความว่า วันที่รัฐวิสาหกิจอนุญาตให้พนักงานลาป่วย ลาก่อนบุตร
ลากิจ ส่วนตัว และลาเพื่อรับราชการทหารในการ เรียกพล เพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร
หรือเพื่อทดลองความพร้อม หรือการลาอื่นที่รัฐวิสาหกิจอนุญาต

"เวลาพัก" หมายความว่า ระยะ เวลาที่กำหนดให้พนักงานหยุดพักระหว่างการ
ทำงาน

"เงินเดือนค่าจ้าง" หมายความว่า เงินหรือเงินและสิ่งของที่รัฐวิสาหกิจจ่ายให้
พนักงานเป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน หรือจ่ายให้โดย

¹ เกษมสันต์ วิลาวรรณ. สารสำคัญของพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
พ.ศ.2534 ใน .พระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.2534. กรุงเทพฯ : มุฉิน
อิพริตริช เอแบรท, 2536, หน้า 31.

เป็นการตอบแทนในวิธีอย่างไร และไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร

เมื่อพิจารณาแล้วจะเห็นได้ว่า สภาพการจ้าง และ สิทธิประโยชน์ มีความคล้ายคลึงและแตกต่างกันดังนี้

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ได้กำหนดความหมายของสภาพการจ้างไว้ เพื่อให้ทราบถึงขอบเขตที่จะต้องดำเนินการตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ เช่นถ้ามีการยื่นข้อเรียกร้องเกี่ยวกับเรื่องที่กำหนดไว้ว่าเป็นสภาพการจ้างแล้ว คู่กรณีจะต้องดำเนินการอย่างไรบ้าง เช่นเดียวกับพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ที่กำหนดความหมายของสิทธิประโยชน์ไว้ เพื่อให้ทราบว่า มีเรื่องใดบ้างที่พนักงานรัฐวิสาหกิจจะสามารถดำเนินการยื่นข้อเสนอ เพื่อปรับปรุงสิทธิประโยชน์ให้ดีขึ้น

แต่ทั้งนี้ เมื่อ เปรียบ เทียบระหว่างสภาพการจ้างกับสิทธิประโยชน์แล้วจะเห็นได้ว่า สิทธิประโยชน์ที่กำหนด เรื่องที่จะทำการปรับปรุงสิทธิประโยชน์แก่พนักงานรัฐวิสาหกิจน้อยกว่าพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 หลายประการดังจะเห็นได้จากการที่สภาพการจ้างนั้นหมายถึง

- (1) เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน
- (2) กำหนดวันและ เวลาทำงาน
- (3) ค่าจ้าง
- (4) สวัสดิการ
- (5) การเลิกจ้าง
- (6) ประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้างอื่น เกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน

แต่ สิทธิประโยชน์ จะได้แก่

- (1) สิทธิประโยชน์เกี่ยวกับวันและ เวลาทำงาน
- (2) ค่าจ้างและ เงิน เดือน
- (3) สวัสดิการ

ความแตกต่างก็คือ สภาพการจ้างมีการกำหนดในเรื่องที่เกี่ยวกับการจ้างและการทำงานไว้ถึง 6 ประการ แต่สิทธิประโยชน์กำหนดไว้แค่ 3 ประการเท่านั้นและที่สำคัญก็คือคำว่า "ประโยชน์อื่นของนายจ้างและลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน" ซึ่งเป็นคำที่มีความหมายกว้างครอบคลุมถึงทุกสิ่งที่เกี่ยวข้องกับประโยชน์ในการจ้างหรือการทำงานทั้งหมดทีเดียว และพนักงานรัฐวิสาหกิจไม่มีสิทธิประโยชน์ในส่วนนี้ด้วย

การจำกัดให้สิทธิประโยชน์ ได้แก่ วันและเวลาทำงาน ค่าจ้างและเงินเดือนสวัสดิการนี้ส่งผลกระทบต่อเนื่องไปถึงการขอเปลี่ยนแปลงมาตรฐานสิทธิประโยชน์ด้วย เนื่องจาก ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ลูกจ้างย่อมมีสิทธิจะร้องขอให้แก้ไขเปลี่ยนแปลงหรือเพิ่มเติมเพื่อปรับปรุงในเรื่องการว่าจ้าง และการทำงานให้ดีขึ้นได้เสมอ ทั้งนี้ เพื่อความมีสันติสุขในการประกอบกิจการและสังคมโดยรวม แต่ตามพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ สมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจมีสิทธิยื่นข้อ เสนอให้ปรับปรุงได้ เฉพาะ เรื่องต่างๆ 3 ประการที่กล่าวมา เท่านั้น

ลักษณะของข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้างและสิทธิประโยชน์

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 5 ได้ให้บทวิเคราะห์ศัพท์ไว้ว่า

"ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หมายความว่า ข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างหรือระหว่างนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างกับสหภาพแรงงาน เกี่ยวกับสภาพการจ้าง"

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างจึงหมายถึง ข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มีบทบัญญัติที่กำหนดให้ฝ่ายนายจ้างหรือลูกจ้างมีสิทธิแจ้งข้อเรียกร้อง เพื่อเจรจาตกลงกันและทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างขึ้น จึงอาจทำให้เข้าใจว่า ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเกิดขึ้นได้โดย

ให้ฝ่ายนายจ้างหรือลูกจ้างมีสิทธิแจ้งข้อเรียกร้อง เพื่อเจรจาตกลงกันและทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างขึ้น จึงอาจทำให้เข้าใจว่า ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเกิดขึ้นได้โดยการแจ้งข้อเรียกร้องเท่านั้น ความจริงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมิได้เกิดขึ้นจากการแจ้งข้อเรียกร้องเพียงอย่างเดียว ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างอาจเกิดขึ้นจากการที่นายจ้างกับลูกจ้างตกลงกันโดยไม่ต้องแจ้งข้อเรียกร้อง หรืออาจจะเกิดจากข้อบังคับระเบียบการทำงานหรือคำสั่งของนายจ้างก็ได้ นอกจากนี้ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ก็ยอมรับให้มีการทำข้อตกลงกันได้เอง ให้มีผลผูกพันโดยไม่ต้องแจ้งข้อเรียกร้องตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ดังนั้นอาจแบ่งข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างออกเป็น 2 ประเภท คือ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ไม่ได้เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้อง และ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้อง

ในส่วนของพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.2534 ก็เช่นเดียวกัน ถึงแม้จะไม่มีข้อกำหนดคำนิยามไว้ชัดเจน เช่นเดียวกับพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ก็ตาม แต่ก็ได้มีการกำหนดไว้ว่า ให้คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ มีหน้าที่กำหนดมาตรฐานสิทธิประโยชน์ ซึ่งคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ก็ได้ออกเป็น ระเบียบคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่องมาตรฐานสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ.2534 ไว้เช่นเดียวกัน นอกจากนี้ยังได้กำหนดไว้สมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ มีหน้าที่ยื่นข้อเสนอเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์แทนพนักงานรัฐวิสาหกิจ ดังนั้นจึงอาจแบ่งสิทธิประโยชน์ออกได้เป็น สิทธิประโยชน์ที่ไม่ได้เกิดจากการยื่นเสนอ และ สิทธิประโยชน์ที่เกิดจากการยื่นข้อเสนอ เช่นเดียวกัน

ซึ่ง เมื่อ เปรียบ เทียบกันแล้วจะ เห็นได้ว่าความคล้ายคลึงและแตกต่างกันดังนี้

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ไม่ได้เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้อง และสิทธิประโยชน์ที่ไม่ได้เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้อง

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ไม่ได้เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้อง หมายถึง

ข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ไม่ได้ เกิดจากฝ่ายนายจ้างหรือลูกจ้างแจ้งข้อเรียกร้อง เป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 13 ซึ่งมีกรณีต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ข้อตกลง เกี่ยวกับการจ้างที่เกิดจากบทบัญญัติของกฎหมาย

กฎหมายบังคับให้นายจ้าง ต้องจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เป็นหนังสือขึ้นเมื่อสถานประกอบกิจการนั้นมีลูกจ้างตั้งแต่ 20 คนขึ้นไป ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการควบคุมหรือตรวจสอบว่า นายจ้างได้กำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฝ่าฝืนต่อกฎหมายหรือไม่ และให้ลูกจ้างสามารถปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เป็นลายลักษณ์อักษร มิใช่เป็นไปตามอำเภอใจของนายจ้าง ในกรณีนี้ได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 10 วรรคหนึ่งและสองว่า

"ให้สถานประกอบกิจการ ที่มีลูกจ้างตั้งแต่ยี่สิบคนขึ้นไปจัดทำมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามความในหมวดนี้

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างให้ทำเป็นหนังสือ"

ตามบทบัญญัติของมาตรา 10 วรรคหนึ่ง เมื่อสถานประกอบกิจการมีลูกจ้างตั้งแต่ 20 คนขึ้นไป ไม่ว่าจะ เป็นลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวหรือลูกจ้างทดลองงานก็ตาม นายจ้างจะต้องทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างขึ้น แม้มาตรา 10 วรรคหนึ่งไม่ได้ระบุไว้ว่าให้ เป็นหน้าที่ของนายจ้างที่จะต้องทำขึ้นก็ตาม แต่กำหนดให้ "สถานประกอบกิจการ" เป็นผู้จัดทำขึ้น ผู้ที่เป็นเจ้าของสถานประกอบการจึงมีหน้าที่ต้องทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างขึ้น ซึ่งย่อมหมายถึงนายจ้างนั่นเอง

มาตรา 10 วรรคสองกำหนดให้ทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเป็นหนังสือไม่ได้หมายความว่า ข้อตกลงใดถ้าไม่ได้ทำเป็นหนังสือแล้ว ถือว่าไม่ใช่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง มาตรา 10 วรรคสองไม่ใช่เป็นบทบังคับว่า ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างทุกอย่างจะต้องทำเป็นหนังสือแต่มีความหมายว่า ในสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่

หนังสือ ก็มีผล เป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเหมือนกัน เช่น คำสั่งด้วยวาจาของ นายจ้างหรือประเพณีปฏิบัติ ดังนั้น ในกรณีที่เจ้าของสถานประกอบกิจการไม่ยอมปฏิบัติตาม มาตรา 10 วรรคหนึ่งและสอง โดยไม่ยอมจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เป็นหนังสือ สถานประกอบกิจการนั้นก็ยังคงมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างอยู่นั่นเอง เช่น เวลา ทำงาน เวลาหยุด ค่าจ้าง ฯลฯ ที่นายจ้างกับลูกจ้างปฏิบัติกันมาเป็นประจำคือข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้างเพียงแต่ไม่ได้ทำ เป็นหนังสือ ไม่เป็นกิจจะลักษณะตามมาตรา 10 วรรคสอง เท่านั้น

การทำมาตรา 10 วรรคหนึ่งและสองบังคับให้นายต้องทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพ การจ้างเป็นหนังสือนั้น หมายความว่าเฉพาะสถานประกอบกิจการที่ยังไม่เคยมีข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้าง เป็นหนังสือมาก่อน ถ้าสถานประกอบกิจการนั้นมีข้อตกลง เกี่ยวกับ สภาพการจ้าง เป็นหนังสืออยู่แล้ว ในขณะที่มีลูกจ้างไม่ครบ 20 คน ต่อมาเมื่อมีลูกจ้าง เพิ่มขึ้นจนครบ 20 คน เจ้าของสถานประกอบกิจการนั้นมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเป็น หนังสือขึ้นใหม่อีก เพราะมีใช้บังคับอยู่แล้ว ที่สำคัญคือ ต้องไม่เปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับ สภาพการจ้างเดิม

การทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เป็นหนังสือขึ้นตามมาตราที่ 10 วรรคหนึ่ง และสองบังคับไว้ นั้น จะต้องอยู่ภายใต้บังคับของกฎหมาย เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้าง กล่าวคือ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเป็นหนังสือที่ต้องทำขึ้นตาม กฎหมายนั้น จะต้องไม่เป็นการ เปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่มีอยู่ เดิม ไม่ว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เดิมได้ทำ เป็นหนังสือหรือไม่ นายจ้างไม่มีสิทธิทำ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเป็นหนังสือขึ้นมาขัด หรือแย้งกับ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพ การจ้าง เดิม โดยลูกจ้างไม่ยินยอม นอกจากใช้วิธีแจ้งข้อเรียกร้องตามกฎหมาย หรือ ในกรณีที่นายจ้างกับลูกจ้างได้ตกลงกัน เป็นเปลี่ยนแปลงข้อตกลง เดิมก็อาจทำได้ โดยใช้หลัก เกณฑ์ในเรื่องของการจัดทำข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ เกิดจากการแจ้งข้อ เรียกร้อง

เมื่อเปรียบเทียบกับสิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์แล้ว จะเห็นได้ว่า ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เกิดจากบทบัญญัติของกฎหมายมีความคล้ายคลึงกับสิทธิประโยชน์ โดยพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.2534 มาตรา 11 บัญญัติไว้ว่า

"ให้คณะกรรมการมีอำนาจและหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(1) กำหนดมาตรฐานสิทธิประโยชน์ ..."

ซึ่งคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ก็ได้ใช้อำนาจหน้าที่กำหนด มาตรฐานสิทธิประโยชน์ไว้ใน ระเบียบคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่องมาตรฐานสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ.2534 ซึ่ง ระเบียบฯ นี้เปรียบเสมือนกับ เป็นมาตรฐานสิทธิประโยชน์ขั้นต่ำที่ทุกกิจการรัฐวิสาหกิจจะต้องมี โดยจะกำหนดสิทธิประโยชน์ตาม เรื่องที่มีการกำหนดไว้ในมาตรฐานสิทธิประโยชน์ดังกล่าวต่ำกว่าที่กำหนดไว้ไม่ได้ จึงคล้ายคลึงกับพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ที่กำหนดให้ สถานประกอบกิจการ จะต้องมีการจ้างเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ เพื่อให้ นายจ้างและลูกจ้างได้ทราบขอบเขตของการจ้าง และการทำงาน ทั้งนี้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนี้จะต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดไว้เช่นกัน จะแตกต่างกันอยู่บ้างก็ตรงจำนวนลูกจ้างของสถานประกอบกิจการที่กฎหมายบังคับใช้ต้องมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกับสิทธิประโยชน์ นั่นคือหาก เป็นกิจการรัฐวิสาหกิจแล้วไม่ว่าจะมีพนักงานเท่าใด ก็จะต้องนำมาตรฐานสิทธิประโยชน์ตามระเบียบคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจไปใช้บังคับ และจะต้องเหมือนกันทั้งหมด หรืออย่างน้อยก็จะต้องไม่ต่ำกว่าที่ระเบียบกำหนดไว้ แต่ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 สถานประกอบกิจการที่จะต้องมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้น กฎหมายกำหนดไว้ว่าหากสถานประกอบกิจการนั้นมีลูกจ้าง ตั้งแต่ 20 คนขึ้นไปจะต้องจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ แต่ก็มีได้ห้ามว่าสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างน้อยกว่า 20 คน จะจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไม่ได้

นอกจากนี้ข้อความของข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้าง พระราชบัญญัติแรงงาน
สัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 11 บัญญัติไว้ว่า

"ข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้างอย่างน้อยต้องมีข้อความดังต่อไปนี้

- 1) เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน
 - 2) กำหนดวันและ เวลาทำงาน
 - 3) ค่าจ้าง
 - 4) สวัสดิการ
 - 5) การเลือกจ้าง
 - 6) การยื่น เรื่องราร้องทุกข์ของลูกจ้าง
 - 7) การแก้ไข เพิ่มเติมเปลี่ยนแปลงหรือการต่ออายุข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้าง
- บทบัญญัติของมาตรา 11 นี้ เป็นบทต่อเนื่องจากมาตรา 10 ซึ่งหมายความว่า

ถ้าสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 20 คนขึ้นไป จะต้องทำข้อตกลงเกี่ยวกับ
สภาพการจ้างเป็นหนังสือขึ้น ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับนั้นจะต้องมีข้อความ
ครบถ้วนในเรื่องที่ปฏิบัติไว้ในมาตรา 11 (1) ถึง (7) ไม่ได้หมายความว่าข้อตกลงเกี่ยวกับ
สภาพการจ้างที่สร้างขึ้นทุกครั้งจะต้องมีข้อความ 7 ข้อนั้นเสมอไปถ้ามีไม่ครบ 7 ข้อ ตาม
มาตรา 11 ก็คงเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเหมือนกัน

แต่พระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.2534 มิได้กำหนดไว้ว่า
มาตรฐานสิทธิประโยชน์จะเป็นเรื่องใด แต่มอบหมายให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ
รัฐวิสาหกิจที่จะพิจารณาว่าพนักงานรัฐวิสาหกิจสมควรจะมีมาตรฐานสิทธิประโยชน์ในเรื่องใด

นอกจากนี้ยังมีเรื่องที่จะนำมาพิจารณาอีก คือ ตามพระราชบัญญัติแรงงาน
สัมพันธ์ พ.ศ.2518 ถ้าสถานประกอบกิจการใดฝ่าฝืนไม่ยอมทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพ
การจ้างเป็นหนังสือตามมาตรา 10 วรรคหนึ่งและสอง หรือสงสัยว่าสถานประกอบการนั้นมี
ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือไม่ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา

10 พรรคสามให้ถือเอาข้อบังคับตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานมา เป็นข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้าง โดยมาตรา 10 พรรคสาม บัญญัติไว้ว่า

"ในกรณีเป็นที่สงสัยว่า ในสถานประกอบกิจการนั้นมีข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือไม่ ให้ถือว่าข้อบังคับ เกี่ยวกับการทำงานที่นายจ้างต้องจัดให้มีตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน เป็นข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้างตามพระราชบัญญัติ"

ข้อบังคับ เกี่ยวกับการทำงาน ที่นายจ้างจัดให้มีตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ได้แก่ หน้าที่ในการปฏิบัติตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงานลงวัน 16 เมษายน 2515 ข้อ 68 ในสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่สิบคนขึ้นไป ต้องจัดให้มีข้อบังคับ ซึ่งจะต้องมีรายการดังต่อไปนี้

- 1) วันทำงาน เวลาทำงานปกติและเวลาพัก
- 2) วันหยุดและหลักเกณฑ์การหยุด
- 3) หลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด
- 4) วันและสถานที่ที่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุด
- 5) วันลาและหลักเกณฑ์การลา
- 6) วินัยและโทษทางวินัย
- 7) การยื่นคำร้องทุกข์
- 8) การเลิกจ้าง

บทบัญญัติในมาตรา 10 พรรคสามนี้ มีข้อสังเกตว่า การที่จะถือเอาข้อบังคับมาเป็นข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้น ต้องพิจารณาว่าในสถานประกอบกิจการนั้นมีข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือไม่ ถ้าสถานประกอบกิจการนั้นมีข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้างใช้บังคับอยู่แล้ว การที่นายจ้างออกข้อบังคับมาอีกตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานฯ ข้อ 68 ข้อบังคับนั้นจะกลายเป็นข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือไม่

มีความเห็นว่า ข้อบังคับ เกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงานทุกประการที่นายจ้าง ออกมานั้นจะต้อง เป็นข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้างทั้งหมด เว้นแต่ในกรณีที่ขัดหรือแย้งกับ ข้อตกลง เดิมและลูกจ้างไม่ได้ยินยอมด้วย จึงอาจกล่าวได้ว่า ข้อบังคับของนายจ้างก็คือ ข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นเอง แต่มาตรา 10 วรรคสามให้ถือว่าเป็นข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้าง เมื่อ เป็นที่สงสัยว่าสถานประกอบกิจการนั้น มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพ การจ้างหรือไม่ เพราะมาตรา 10 วรรคสามเป็นบทบัญญัติต่อเนื่องจากมาตรา 10 วรรค หนึ่งและสองที่บังคับให้นายจ้างต้องทำข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้างดังนั้น จึงไม่อาจแปล ความของมาตรา 10 ไปในทางตรงกันข้ามว่า ถ้าไม่มี เหตุสงสัยก็ไม่ถือว่าข้อบังคับนั้น เป็น ข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้าง เพราะว่าข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้างก็คือข้อตกลง เกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เมื่อนายจ้างออกข้อบังคับมา โดยลูกจ้างไม่ได้โต้แย้งคัดค้านอย่างไรและได้ปฏิบัติตามข้อบังคับมา ต้องถือว่าเป็นการ ตกลงกันทั้งสองฝ่าย จึงถือว่าเป็นข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้างอย่างแน่นอน

ข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ไม่ได้เกิดจากการแจ้งข้อ เรียกร้อง ต้องบังคับ ตาม ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เพราะถือว่าเป็นนิติกรรมสัญญาอย่างหนึ่ง ทั้งนี้ การทำข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้น อาจเกิดจากการตกลงระหว่างนายจ้างกับ ลูกจ้างโดยตรง ไม่จำเป็นต้องเกิดจากการแจ้งข้อ เรียกร้องก็ได้¹ แต่สิทธิประโยชน์ที่เกิด จากมาตรฐานสิทธิประโยชน์นี้ ยังไม่เคยมีการพิจารณากันว่าหากมีการปฏิบัติผิดมาตรฐาน สิทธิประโยชน์แล้วจะสามารถนำประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาใช้บังคับได้หรือไม่

¹ ประคนธ์ พันธุ์วิชาติกุล. คำอธิบายพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518

ฉบับพิสสาร เล่ม 1. กรุงเทพฯ : บริษัทรุ่งศิลป์การพิมพ์ (1997) จำกัด, 2527,

หน้า 47-52.

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้อง นอกจากข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการตกลงกันเองระหว่างนายจ้างและลูกจ้างตามที่กฎหมายบังคับไว้หรือโดยสมัครใจแล้ว ยังมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างอีกลักษณะหนึ่งที่มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากัน คือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้องพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 กำหนดไว้ในมาตรา 13 ความว่า "มาตรา 13 การเรียกร้องให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือการแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง นายจ้างหรือลูกจ้างต้องแจ้งข้อเรียกร้อง เป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ ..."

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้องนี้ อาจจะมีได้เกิดขึ้นมาจากการเจรจาตกลงกันเองระหว่างฝ่ายนายจ้างกับฝ่ายลูกจ้างเสมอไป แต่อาจจะเกิดมาจาก

การตกลงกันโดยการไกล่เกลี่ยของพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน ภายหลังจากการเกิดข้อพิพาทแรงงานขึ้นแล้ว (มาตรา 22)

การชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานด้วยความสมัครใจของนายจ้างและลูกจ้าง เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้เกิดขึ้น (มาตรา 26)

การชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หรือคณะบุคคล เมื่อเกิดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ขึ้นมา และเป็นข้อพิพาทที่กำหนดให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หรือคณะบุคคล เป็นผู้ชี้ขาด (มาตรา 20, 24, 25)

จากคำวินิจฉัยของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย เมื่อได้ปฏิบัติตามที่รัฐมนตรีได้มีคำวินิจฉัยอุทธรณ์คำวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้มีคำวินิจฉัยชี้ขาดแล้ว (มาตรา 23)

ที่สำคัญข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดขึ้นจากการแจ้งข้อเรียกร้อง จะต้องได้มีการจัดทำและแจ้งข้อเรียกร้องอย่างถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนดไว้ครบถ้วนถูกต้อง ทุกประการ ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 จนถึงขั้นจัดทำข้อตกลงแล้ว ข้อตกลงนั้นจึงจะถือว่าเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามกฎหมาย ไม่ว่าจะตกลงกันได้ โดยวิธีใดดังกล่าวมาแล้ว

แต่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้อง กฎหมายบังคับไว้ชัดเจนว่า จะต้องจัดทำเอาไว้เป็นหนังสือและลงลายมือชื่อนายจ้างหรือผู้แทนนายจ้าง และลูกจ้างหรือกรรมการสหภาพแรงงาน เมื่อได้ปฏิบัติตามขั้นตอนของกฎหมายแล้ว

หากนำมาเทียบเคียงกับสิทธิประโยชน์ที่เกิดจากการ ยื่นข้อเรียกร้องตามพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์แล้ว จะเห็นได้ว่า การยื่นข้อ เสนอ เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ จะยื่นข้อ เสนอได้ เฉพาะ เพื่อขอแก้ไข ปรับปรุงสิทธิประโยชน์ที่มีอยู่ เดิมให้ดียิ่งขึ้น เท่านั้น โดยจะยื่นขอ เสนอ เพื่อขอแก้ไขปรับปรุงได้ เฉพาะ เรื่องที่กำหนดไว้ในความหมายของ สิทธิประโยชน์ ซึ่งได้แก่ วันและ เวลาทำงาน ค่าจ้าง และสวัสดิการ มิใช่จะยื่นข้อ เสนอได้ ทุกเรื่อง เช่นเดียวกับลูกจ้างภาค เอกชนตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 จึง อาจถือได้ว่า การกำหนดให้สิทธิประโยชน์นี้มีความหมายแค่ 3 ประการนี้ เป็นการจำกัด สิทธิใน เรื่องผลประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ เป็นอย่างมาก

ขั้นตอนของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างและสิทธิประโยชน์

การได้มาซึ่งข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้องหรือ ที่โดยส่วนใหญ่แล้วจะ เรียกว่า " การยื่นข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง" ถือได้ว่าเป็น พื้นฐานของอำนาจต่อรองที่ไม่มีการบัญญัติไว้ในกฎหมายอื่น นอกจากพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 นี้ ตามปกติ ถ้าไม่มีการตกลงกันก่อน จะไม่ก่อให้เกิดสิทธิในการ

เรียกร้องใด ๆ แต่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ให้สิทธิแก่นายจ้างหรือลูกจ้างแจ้งข้อเรียกร้องได้ ส่วนมากลูกจ้างได้ใช้สิทธินี้มากกว่านายจ้าง เพราะนายจ้างมักจะไม่มีข้อเรียกร้องใด ๆ ลักษณะพิเศษของสิทธิการแจ้งข้อเรียกร้องคือ สามารถเรียกร้องในสิ่งที่ไม่เคยตกลงกันมาก่อนหรือเคยมีข้อตกลงกันมาก่อน ก็อาจจะแจ้งข้อเรียกร้องขอแก้ไข เปลี่ยนแปลงหรือเพิ่มเติมข้อตกลงเดิมได้ จะเห็นว่าในกรณีนี้ลูกจ้างไม่สิทธิฟ้องศาลขอให้ศาลบังคับให้นายจ้างปฏิบัติตามที่ลูกจ้างต้องการได้ แต่อาจจะใช้สิทธิแจ้งข้อเรียกร้องได้ เมื่อมีการแจ้งข้อเรียกร้องแล้ว ก็เกิดอำนาจในการเจรจาต่อรอง โดยพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ได้กำหนดวิธีการและขั้นตอนไว้ นับตั้งแต่ได้มีการแจ้งข้อเรียกร้อง ถ้าไม่สามารถตกลงกันได้ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ก็ให้สิทธิในการนัดหยุดงานหรือปิดงานได้

การแจ้งข้อเรียกร้องนี้ มิใช่เป็นสิทธิของลูกจ้างเพียงฝ่ายเดียว นายจ้างก็มีสิทธิแจ้งข้อเรียกร้องได้ เช่นเดียวกัน การแจ้งข้อเรียกร้องของฝ่ายลูกจ้างนั้น ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 เปิดโอกาสให้ลูกจ้างกระทำได้เฉพาะเพื่อส่วนรวมหรือต้องเป็นความต้องการของลูกจ้างเป็นกลุ่มมีจำนวนมากพอสมควร มิใช่เรียกร้องกันเป็นส่วนตัว เช่น กำหนดให้การแจ้งข้อเรียกร้องจะต้องมีรายชื่อและลายมือชื่อของลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละ 15 ของลูกจ้างทั้งหมด เป็นต้น นอกจากนี้ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ยังกำหนดแบบ วิธีการ ขั้นตอน ในการแจ้งข้อเรียกร้องโดยเคร่งครัด เพื่อควบคุมการใช้สิทธิการแจ้งข้อเรียกร้องให้เป็นไปตามครรลองที่ถูกต้อง และมีระเบียบ ไม่ก่อให้เกิดผลเสียหายในทางเศรษฐกิจ ถ้าผู้แจ้งข้อเรียกร้องปฏิบัติไม่ถูกต้องตามแบบวิธีการหรือขั้นตอนที่กฎหมายบัญญัติไว้ จะไม่ทำให้เกิดอำนาจในการต่อรอง กล่าวคือ ไม่สามารถดำเนินขั้นตอนไปจนถึงการปิดงานหรือนัดหยุดงานได้ ถ้ามีการปิดงานหรือนัดหยุดงานเนื่องจากการแจ้งข้อเรียกร้องที่ไม่ถูกต้องหรือปฏิบัติไม่ถูกต้องตามขั้นตอน การปิดงานหรือการนัดหยุดงานนั้น จะกลายเป็นการกระทำที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย ผู้กระทำการปิดงานหรือ

นัดหยุดงานดังกล่าว อาจจะต้องรับผิดชอบในทางแพ่ง ถ้าเป็นฝ่ายนายจ้างก็อาจต้องชดเชยค่าเสียหาย ถ้าเป็นฝ่ายลูกจ้างก็อาจจะถูกลงโทษถึงขั้นเลิกจ้าง นอกจากนี้ ยังอาจจะต้องรับโทษในทางอาญาตามกฎหมายกำหนดโทษที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 อีกด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าวมีความแตกต่างกับการยื่นข้อ เสนอ เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ในหลายประการ ดังนี้

สาระสำคัญของการแจ้งข้อ เรียกร้อง เกี่ยวกับสภาพการจ้างและสิทธิประโยชน์

การแจ้งข้อ เรียกร้องต้อง เป็น เรื่องที่ไม่สามารถใช้สิทธิทางศาลได้ การแจ้งข้อ เรียกร้อง จะต้อง เรียกร้องในเรื่องที่

(1) ไม่เคยตกลงกันมาก่อน หรือ

(2) ขอแก้ไข เปลี่ยนแปลงหรือ เพิ่ม เติมข้อตกลง เติม ซึ่งตามกฎหมายไม่สามารถใช้สิทธิทางศาลได้ ถ้ากรณีที่มีข้อตกลงกันอยู่แล้วแต่ผิดข้อตกลงและฝ่ายที่เสียประโยชน์อาจฟ้องศาลขอให้ศาลบังคับได้ก็ต้องใช้สิทธิทางศาล เนื่องจาก เป็นกรณีที่ฝ่าย เสียประโยชน์ถูกโต้แย้งสิทธิที่มีอยู่ จะใช้วิธีแจ้งข้อ เรียกร้องไม่ได้ เพราะมิใช่ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้

(3) ข้อ เรียกร้องต้อง เกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เกี่ยวกับสภาพการจ้าง ได้แก่ ประโยชน์หรือ เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน ถ้าข้อ เรียกร้องข้อใด ไม่ใช่สภาพการจ้าง ข้อ เรียกร้องนั้นแม้ตกลงกันไม่ได้ ก็ไม่ถือว่าเป็นข้อพิพาทแรงงาน เพราะตามบทวิ เคราะห์ศัพท์นั้น ข้อพิพาทแรงงานหมายถึงข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เกี่ยวกับการจ้าง ฉะนั้น การแจ้งข้อ เรียกร้องที่ไม่เกี่ยวกับสภาพการจ้างย่อมไม่ก่อให้เกิดสิทธิในการ เรียกร้องให้มีข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 โดยไม่อาจจะบังคับอีกฝ่ายหนึ่งให้เจรจา ไม่อาจปิดงานหรือนัดหยุดงานได้ ถ้าข้อ เรียกร้องในคราว เดียวกันนั้นมีอยู่หลายข้อ บางข้อ เกี่ยวกับสภาพการจ้าง บางข้อไม่เกี่ยวกับสภาพการจ้าง ก็อาจจะมีการปิดงานหรือนัดหยุดงานได้โดยอ้างสิทธิใน

ข้อที่เกี่ยวกับสภาพการจ้าง แต่ถ้าข้อเรียกร้องที่ตกลงกันไม่ได้แล้วแต่ไม่เกี่ยวกับสภาพการจ้าง ถ้ามีการปิดงานหรือนัดหยุดงาน การปิดงานหรือนัดหยุดงานนั้นไม่ชอบด้วยกฎหมาย นอกจากนี้ ข้อเรียกร้องจะต้องเป็นเรื่องระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเท่านั้น ถ้าไม่ใช่เรื่องระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างแล้วข้อเรียกร้องนั้นไม่ใช่สภาพการจ้างอยู่ในตัว

แต่ในส่วนของพนักงานรัฐวิสาหกิจนี้ เรื่องที่จะทำการเสนอเพื่อขอปรับปรุงจะต้องเป็นเรื่องสิทธิประโยชน์และจะต้องเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับ วันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง เงินเดือนและสวัสดิการของพนักงานเท่านั้น ในขณะที่การขอแก้ไขเปลี่ยนแปลงของลูกจ้างภาคเอกชนจะหมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่เป็นประโยชน์ของนายจ้างหรือลูกจ้าง อันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน ความแตกต่างดังกล่าวทำให้พนักงานรัฐวิสาหกิจต้องเสียสิทธิในสิ่งที่จะขอแก้ไขเปลี่ยนแปลงจากเดิมซึ่งหมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวกับสภาพการจ้างลงเหลือเพียง วันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง และสวัสดิการ

ขั้นตอนของการจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างและสิทธิประโยชน์ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 ได้กำหนดขั้นตอนของการจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง และสิทธิประโยชน์ไว้ดังนี้

1) การแจ้งข้อเรียกร้องให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ

มาตรา 13 บัญญัติไว้ว่า การเรียกร้องให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือการแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง นายจ้างหรือลูกจ้างต้องแจ้งข้อเรียกร้องเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ

เมื่อนายจ้างหรือลูกจ้างมีความประสงค์จะให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างขึ้นใหม่ หรือแก้ไข เพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ฝ่ายที่มีความประสงค์จะแจ้งข้อเรียกร้องจะต้องจัดทำข้อเรียกร้องเป็นหนังสือ แล้วยื่นให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบโดยใน ส่วนของผู้มีอำนาจยื่นข้อเรียกร้อง

ในส่วนของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ผู้ที่มีความประสงค์จะแก้ไข เปลี่ยนแปลง ปรับปรุงสิทธิประโยชน์จะต้องรวบรวมเรื่องที่ต้องการจะแก้ไข เปลี่ยนแปลงและปรับปรุงไว้แล้วแจ้งต่อสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ เพื่อ นำเสนอ ต่อผู้มีอำนาจพิจารณา ซึ่งได้แก่ คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ตามที่ กำหนดไว้ในมาตรา 18 ซึ่งบัญญัติว่า

"ให้คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์มีอำนาจและหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(3) พิจารณาข้อเสนอของสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ เพื่อปรับปรุงสิทธิประโยชน์ของพนักงาน..."

เรื่องที่จะทำการ เสนอ เพื่อขอปรับปรุงจะต้อง เป็น เรื่องสิทธิประโยชน์และจะต้อง เป็น เรื่องที่เกี่ยวกับ วันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง เงินเดือนและสวัสดิการของพนักงาน เท่านั้น ในขณะที่การขอแก้ไขเปลี่ยนแปลงของลูกจ้างภาคเอกชนจะหมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่าง ที่เป็นประโยชน์ของนายจ้างหรือลูกจ้าง อันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน ความแตกต่าง ดังกล่าวทำให้พนักงานรัฐวิสาหกิจต้อง เสียสิทธิในสิ่งที่จะขอแก้ไข เปลี่ยนแปลง จากเดิมซึ่ง หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่าง เหลือเพียง 3 ประการนี้เท่านั้น

2) เมื่อได้รับข้อเรียกร้องแล้ว พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 16 บัญญัติไว้ว่า เมื่อได้รับข้อเรียกร้องแล้ว ให้ฝ่ายที่รับข้อเรียกร้องแจ้งชื่อตนเอง หรือผู้แทน เป็นหนังสือให้ฝ่ายที่แจ้งข้อเรียกร้องทราบโดยมิชักช้า และให้ทั้งสองฝ่ายเริ่ม เจรจากัน ภายในสามวันนับแต่วันที่ ได้รับข้อเรียกร้อง

การดำเนินการขั้นต่อไปหลังจากได้มีการแจ้งข้อเรียกร้องแล้ว คือ

1) เมื่อได้รับแจ้งข้อเรียกร้อง ก็ถือว่าอีกฝ่ายหนึ่งได้รับข้อเรียกร้องนั้นแล้ว โดยปกติวันแจ้งกับวันรับข้อเรียกร้องมักจะ เป็นวันเดียวกัน

2) เมื่อรับข้อเรียกร้องแล้ว ฝ่ายที่รับข้อเรียกร้องมีหน้าที่ที่จะต้องแจ้งชื่อผู้เข้าร่วมในการเจรจากับฝ่ายตนให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องทราบโดยเร็ว ในทางปฏิบัติควรแจ้งในวันนั้น เองหรือวันรุ่งขึ้น เป็นอย่างช้า และผู้เข้าร่วมในการเจรจาที่ต้องแจ้งชื่อไปนี้ต้อง

เป็นบุคคลตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 13 และมาตรา 14

3) เมื่อแจ้งชื่อผู้เข้าร่วมในการเจรจาแล้วจะต้องเริ่มเจรจากันภายใน 3 วัน นับแต่วันที่รับข้อเรียกร้อง

4) การเริ่มเจรจានี้กฎหมายกำหนดให้คู่กรณี "เริ่ม" เจรจาท่านั้น ไม่จำเป็นต้องตกลงกันในทันที ฝ่ายรับข้อเรียกร้องจึงควรนัดเวลาเจรจากับฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องโดยเร็วที่สุด ในกรณีที่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่พร้อมที่จะเจรจาอย่างเป็นทางการภายใน 3 วัน ฝ่ายที่ยังไม่พร้อมควรแจ้งให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบและตกลงกำหนดวันที่จะเจรจากันในวันต่อไป ซึ่งถ้าตกลงกันได้ก็ไม่ผิดมาตรานี้ เพราะเมื่อมีการตกลงกำหนดเดือนวันเจรจาต่อไปก็เท่ากับได้เริ่มมีการเจรจาแล้วครั้งหนึ่งนั่นเอง

5) การนับวันตามกฎหมายต้องนับทุกวันโดยไม่คำนึงว่า วันนั้นเป็นวันหยุดหรือไม่ เพราะตามกฎหมายแรงงานถ้าจะนับเฉพาะวันทำงานอย่างเดียวไม่นับวันหยุดด้วยก็ต้องระบุไว้ในกฎหมายนี้ว่า 3 วันทำงาน

การเจรจกันระหว่างฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องกับฝ่ายรับข้อเรียกร้องนั้น มีปัญหาเกี่ยวกับระยะเวลาในการเจรจายู่เสมอ เพราะกฎหมายแรงงานสัมพันธ์บังคับว่า จะต้องเริ่มเจรจกันภายในสามวัน นับแต่วันรับข้อเรียกร้อง แต่ไม่ได้บังคับว่า จะต้องเจรจาให้เสร็จสิ้นภายในกี่วันในทางปฏิบัติจึงมีการเจรจกันเป็นระยะยาว บางแห่งมีการเจรจกันหลายเดือนก็ยังไม่สามารถตกลงกันได้ จึงไม่สามารถทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างขึ้นจนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเต็มได้สิ้นสุดลงแล้ว เป็นเวลานาน ทำให้เกิดปัญหาข้อกฎหมายขึ้นว่า เมื่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเต็มได้สิ้นสุดลงแล้ว ยังไม่มีการเจรจาและตกลงกัน จะทำให้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเต็มที่สิ้นสุดลงนั้นมีผลใช้บังคับต่อไปอีก 1 ปี ตามมาตรา 12 วรรคสอง บัญญัติไว้ว่า ในกรณีที่ระยะเวลาที่กำหนดตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างสิ้นสุดลง ถ้ามิได้มีการเจรจตกลงกันใหม่ให้ถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับต่อไปอีกคราวละหนึ่งปี เช่นนายจ้างกับลูกจ้างมีข้อตกลง

เกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้องใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 2 มกราคม 2536 ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างจะสิ้นสุดลงในวันที่ 2 มกราคม 2537 ลูกจ้างได้แจ้งข้อเรียกร้องเมื่อวันที่ 2 ธันวาคม 2536 นายจ้างกับลูกจ้างได้เจรจากันจนถึงวันที่ 15 มีนาคม 2537 ก็ยังไม่สามารถตกลงกันได้ ฝ่ายนายจ้างจะไม่ยอมเจรจาต่อไป โดยอ้างว่า ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิมได้สิ้นสุดลงแล้วและยังไม่มี การเจรจาทกลงกัน ถือว่า ข้อตกลงเดิมมีผลใช้บังคับต่อไปอีก 1 ปี แล้วได้หรือไม่ ถ้าตีความโดยเคร่งครัดแล้ว มาตรา 12 วรรคสองนี้ จะตีความว่า ถ้าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิมสิ้นสุดลง โดยไม่มีการเจรจาทกลงกัน ก็ถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิมมีผลใช้บังคับอีก 1 ปี เพราะใช้คำว่าเจรจาทกลงกัน มิใช่เพียงแต่เจรจา แต่จะต้องมีการตกลงกันด้วย จึง จะไม่ทำให้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิมมีผลใช้ต่อไปอีก 1 ปี ตามตัวอย่างนี้ มี การเจรจาแต่ไม่มีการตกลงกัน จึงอาจจะทำให้เข้าใจว่า ถ้าพ้น 1 ปีแล้วไม่มีการตกลง กันใหม่ ข้อตกลงเดิมก็จะมีผลใช้ต่อไปอีกหนึ่งปี การแจ้งข้อเรียกร้อง เป็นอำนาจต่อรองของ ลูกจ้าง ถ้าลูกจ้างได้แจ้งข้อเรียกร้องถูกต้องตามกฎหมายแล้ว ก็อาจจะใช้สิทธิต่อรองไป เรื่อยจนกว่าจะตกลงกัน แม้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิมสิ้นสุดลงแล้วยังหาข้อตกลงกัน ไม่ได้ ลูกจ้างก็อาจจะนัดหยุดงานได้ จึงยังไม่ถือว่าข้อตกลงเดิมมีผลใช้บังคับต่อไปอีก 1 ปี ข้อสำคัญคือ จะต้องมีการแจ้งข้อเรียกร้องก่อนข้อตกลงเดิมสิ้นสุดลง เมื่ออยู่ในระหว่างการ เจรจาแล้วแม้ข้อตกลงเดิมสิ้นสุดลงก็ไม่ถือว่ายังมีผลใช้บังคับต่อไปอีก 1 ปีเพราะอยู่ในระหว่าง การเจรจาเพื่อแก้ไข เปลี่ยนแปลงหรือ เพิ่ม เดิมข้อตกลง เดิม อีกประการหนึ่ง การที่นายจ้าง ยินยอมเจรจายืดเยื้อออกไปนั้น แสดงว่าเป็นความยินยอมของนายจ้าง ถ้านายจ้างไม่ ต้องการให้การเจรจายืดเยื้อ ก็อาจจะบอกปิดการเลื่อนการเจรจา หรือแจ้งให้ลูกจ้าง ทราบโดยเด็ดขาดว่า ไม่อาจตกลงกันได้ ลูกจ้างก็จะต้องดำเนินการตามขั้นตอนต่อไป ดังนั้น ตามตัวอย่างข้างต้น นายจ้างไม่อาจที่จะไม่เจรจาโดยอ้างว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพ การจ้างเดิมมีผลใช้บังคับอีก 1 ปีแล้วอย่างไรก็ตาม ยังไม่มีแนวคำพิพากษาศาลฎีกาในเรื่องนี้

วิธีการในการขอแก้ไขเปลี่ยนแปลง พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 กำหนดให้ การขอแก้ไขเปลี่ยนแปลงกระทำโครงการ ยื่นข้อเรียกร้อง เพื่อให้ทั้งสองฝ่าย ได้ดำเนินการ เจรจากันโดยสันติวิธีและหาข้อตกลงที่เหมาะสมสำหรับทั้งสองฝ่าย เพื่อให้ นายจ้างและลูกจ้างมีกำลังใจที่จะทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข อันจะทำให้ได้ผลผลิตที่มี คุณภาพและจะส่งผลให้เกิดความมี เศรษฐกิจที่ดีของประเทศต่อไป

แต่พระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 กำหนดให้การขอ เปลี่ยนแปลงกระทำโดยการยื่นข้อ เสนอต่อคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ เพื่อพิจารณา การ ยื่นข้อ เสนอของพนักงานรัฐวิสาหกิจกรณีนี้จึงแตกต่างจาก การยื่นข้อ เรียกร้องตามพระราช บัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เพราะ คำว่า "ข้อ เสนอ" นั้น โดยความ เข้าใจ ของคนทั่วไปหมายถึงข้อคิด เห็นที่ เสนอต่อผู้มีอำนาจ เพื่อพิจารณาสุดแต่ว่าผู้มีอำนาจนั้นจะ เห็น ชอบด้วยหรือไม่ หาก เห็นชอบด้วยก็อาจสั่งการกับสภาพการจ้างที่ เกิดจากการแจ้งข้อ เรียก ร้องนั้น พระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 ได้กำหนดหลัก เกณฑ์และวิธี การต่างไปจากพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 หากผู้มีอำนาจพิจารณาอนุมัติให้ ดำเนินการ หากไม่เห็นชอบด้วย ก็จะไม่มีการปฏิบัติหรือดำเนินการตามข้อคิด เห็นนั้น การยื่นข้อ เสนอของสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจนั้นจะต้องยื่นต่อคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ เพื่อพิจารณา มิใช่เพื่อต่อรอง ส่วนการยื่นข้อ เรียกร้องของสหภาพแรงงานนั้นยื่นต่อนายจ้าง เพื่อเจรจาทอรองในระบบของการร่วมเจรจาทอรอง (collective bargaining)

3) การทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ มาตรา 18 บัญญัติไว้ว่า "ถ้านายจ้างหรือสมาคมนายจ้างกับลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน สามารถตกลงเกี่ยวกับข้อ เรียกร้องตามมาตรา 13 ได้แล้ว ให้ทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพ การจ้างนั้น เป็นหนังสือลงลายมือชื่อนายจ้างหรือผู้แทนนายจ้าง และผู้แทนลูกจ้างหรือ กรรมการของสหภาพแรงงานแล้วแต่กรณี และให้นายจ้างประกาศข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพ การจ้างโดยเปิดเผยไว้ ณ สถานที่ที่ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อ เรียกร้องทำงานอยู่ เป็น เวลา

อย่างน้อยสามสัปดาห์ โดยเริ่มประกาศภายในสามวัน นับแต่วันที่ได้ตกลงกัน

ให้นายจ้างทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามวรรคหนึ่ง มาจดทะเบียนต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย ภายในสัปดาห์วันนับแต่วันที่ได้ตกลงกัน"

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง จะต้องทำขึ้นภายหลังจากคู่กรณีได้ตกลงกันแล้ว แต่มาตรา 18 ไม่ได้บัญญัติไว้ว่า ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นจะต้องมีการตกลงกันในข้อเรียกร้องทุกข้อจึงจะสมบูรณ์ ดังนั้น การทำข้อตกลงจึงไม่จำเป็นต้องตกลงกันทุกข้อ แต่ในทางปฏิบัติควรจะตกลงกันทุกข้อ ข้อที่ตกลงกันไม่ได้และฝ่ายเรียกร้องไม่ตั้งใจ

เรียกร้องต่อไป ควรจะบันทึกเป็นข้อตกลงว่าฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องได้ถอนข้อเรียกร้องนี้แล้ว

ถ้าตกลงกันได้บางข้อแล้วทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างขึ้น เฉพาะที่ตกลงกันปล่อยให้ข้อที่ไม่ตกลงกันค้างเติ่งอยู่ อาจจะทำให้ปัญหาขึ้นในภายหลัง คือ ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องอาจจะถือเป็นเหตุในการปิดงานหรือนัดหยุดงานได้จะเกิดปัญหายุ่งยากในภายหลังอีกประการหนึ่งข้อตกลงข้อใดข้อหนึ่งอาจจะเป็นเหตุผลการต่อรองเพิ่มเติม ลดหย่อนข้อเรียกร้องข้ออื่นได้ เมื่อจะทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้องจึงควรกระทำเมื่อสามารถตกลงกันได้แล้วทุกข้อ

ทั้งนี้ มาตรา 18 ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ว่า

- ต้องทำเป็นหนังสือ คือจะต้องบันทึกข้อตกลงเป็นลายลักษณ์อักษร
- คู่กรณีต้องลงลายมือชื่อ ซึ่งหมายถึงลายมือชื่อของนายจ้างหรือผู้แทนนายจ้างและผู้แทนลูกจ้างหรือกรรมการสหภาพแรงงานแล้วแต่กรณี
- นายจ้างจะต้องปิดประกาศข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างภายในสามวันนับแต่วันที่ได้ตกลงกัน

โดยสถานที่ปิดประกาศจะต้องปิด ณ สถานที่ที่ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องทำงานอยู่เป็นเวลาอย่างน้อย 30 วัน

- นายจ้างจะต้องนำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไปจดทะเบียนต่ออธิบดีกรมแรงงานหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้ตกลงกัน

การทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้องโดยปฏิบัติไม่ถูกต้องตามมาตรา 18 มีผลหลายกรณีคือ

- ถ้าไม่ได้ทำเป็นหนังสือ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเป็นโมฆะ ไม่มีผลใช้บังคับได้

- ถ้าทำเป็นหนังสือ แต่มิได้ลงลายมือชื่อคู่สัญญาตามกฎหมายหรือลงชื่อเพียงฝ่ายเดียว ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นไม่มีผลใช้บังคับได้ เช่นเดียวกัน

- ถ้านายจ้างไม่ปิดประกาศข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือปิดประกาศไม่ครบ 15 วัน ไม่เป็นผลกระทบบทกระเทือนต่อความสมบูรณ์ของข้อตกลง แต่ลูกจ้างที่ไม่ได้ลงชื่อในข้อเรียกร้องหรือข้อตกลง อาจจะอ้างว่าไม่ทราบข้อตกลงนั้น เมื่อมีการฝ่าฝืนข้อตกลงนั้นขึ้นก็ไม่อาจจะบังคับได้

- ถ้านายจ้างไม่นำเอาข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้องไปจดทะเบียน ฝ่ายลูกจ้างมีสิทธิฟ้องศาลบังคับให้นายจ้างนำข้อตกลงไปจดทะเบียนได้ นอกจากนี้ นายจ้างอาจมีความผิดทางอาญาตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 130 ด้วย

- ถ้านายจ้างไม่นำเอาข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้องไปจดทะเบียน ฝ่ายลูกจ้างรู้แล้วมิได้ว่ากล่าวทักท้วงแต่อย่างใด หรือเมื่อนำไปจดทะเบียน แต่อธิบดีกรมแรงงานไม่ยอมจดทะเบียนให้ เพราะข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เติมยังมีผลใช้บังคับอยู่ข้อตกลงใหม่ เป็นข้อตกลงซ้ำซ้อน และหากข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไม่ได้นำไปจดทะเบียนนี้จะมีผลในทางกฎหมายคือ ข้อตกลงนั้นไม่เป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้อง แต่เนื่องจากเป็นข้อตกลงที่เกิดจากการตกลงยินยอมกันทั้งสองฝ่ายและไม่ขัดต่อกฎหมายใด จึงมีผล เป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพ

การจ้างที่ไม่ได้เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้อง มีผลผูกพันนายจ้างกับลูกจ้างที่เป็นคู่สัญญา เพียงแต่ไม่อยู่ในบังคับของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 12, 18, 123, 131 เท่านั้น

- ถ้านายจ้างนำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไปจดทะเบียน นายทะเบียน เห็นว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นไม่ชอบด้วยกฎหมาย นายทะเบียนอาจปฏิเสธไม่ยอมจดทะเบียนให้ก็ได้ เหตุที่ไม่ยอมจดทะเบียนให้อาจมีหลายกรณี เช่น ข้อตกลงนั้นขัดต่อกฎหมายคุ้มครองแรงงาน วิธีการเลือกตั้งผู้แทนในการเจรจาไม่ถูกต้อง ข้อตกลงซ้ำซ้อน การจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนี้ จะต้องตระหนักไว้เสมอว่าจะต้องกระทำขึ้นโดยบุคคลสองฝ่าย มิใช่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง เท่านั้น เมื่อฝ่ายหนึ่งริเริ่มขึ้นแล้วก็จะต้องได้รับความเห็นชอบและยินยอมพร้อมใจจากอีกฝ่ายหนึ่งด้วย ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างจึงจะเกิดขึ้นได้

การมีข้อตกลงนั้นเป็นการดี เพราะจะทำให้ทั้ง 2 ฝ่าย มีผลผูกพันต่อกันตามกฎหมายซึ่งทั้ง 2 ฝ่ายจะต้องปฏิบัติตามโดยเคร่งครัด ทำให้ทั้ง 2 ฝ่าย เกิดความรู้สึกมั่นใจและสบายใจอย่างน้อยก็ในช่วงระยะเวลาที่ข้อตกลงมีผลใช้บังคับกันอยู่ ว่าคงจะไม่มีปัญหาเกี่ยวกับสภาพการจ้างงานอย่างไรเกิดขึ้น และข้อตกลงนี้อาจจะมีส่วนช่วยให้ลูกจ้างมีระเบียบวินัยในการทำงานดีขึ้น เพราะลูกจ้างจะเกิดความรู้สึกว่าตนเป็นผู้มีส่วนร่วมในการออกกฎเกณฑ์ซึ่งปรากฏอยู่ในข้อตกลงนั้น ๆ ด้วย จึงเกิดความรู้สึกเคารพและอยากปฏิบัติตามมากกว่า กรณีที่นายจ้างเป็นผู้วางกฎเกณฑ์เพียงฝ่ายเดียว เพราะลูกจ้างอาจจะไม่เห็นด้วยกับกฎเกณฑ์นั้นและไม่ยอมปฏิบัติตามก็ได้ ¹

¹สุทาศิริ วศวงค์. คำบรรยาย กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ เล่ม 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ นิติบรรณการ, 2536, หน้า 31.

แต่ในส่วนของพนักงานรัฐวิสาหกิจจะแตกต่างกันออกไปโดยพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 นี้ ไม่มีการเจาะจงแต่เป็น เรื่องของการพิจารณา ซึ่งการพิจารณานั้นมาตรา 18 วรรคสอง บัญญัติไว้ว่า

"ในการพิจารณาข้อ เสนอตาม (3) ให้คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์คำนึงถึงฐานะ ความรับผิดชอบและความสามารถของรัฐวิสาหกิจ ตลอดจนผลกระทบต่อ การบริการประชาชนและถ้าข้อ เสนอนั้น เกี่ยวกับการ เงิน ให้คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ เสนอการ พิจารณาต่อคณะกรรมการ เพื่อพิจารณาให้ความ เห็นชอบก่อน

ให้คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ เสนอผลการพิจารณาคำร้องทุกข้อของพนักงานตาม (2) หรือข้อ เสนอของสมาคมตาม (3) ต่อผู้บังคับบัญชาของรัฐวิสาหกิจ เพื่อดำเนินการต่อไป ผู้ร้องหรือสมาคมซึ่งไม่พอใจผลการพิจารณาคำร้องทุกข้อตาม (2) หรือข้อ เสนอ เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์อื่นไม่เกี่ยวกับการ เงินตาม (3) ของคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ แล้วแต่กรณีมีสิทธิอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการได้ภายในสิบห้าวันนับแต่วันทราบผลการพิจารณา.."

นั่นคือ เมื่อคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ได้รับข้อ เสนอของสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจแล้วก็จะพิจารณาข้อ เสนอนั้น โดยคำนึงถึงฐานะความรับผิดชอบ และความสามารถ ของรัฐวิสาหกิจรวมทั้งผลกระทบต่อ การบริการประชาชน โดยจะแยกพิจารณาว่าข้อ เสนอนั้น เป็นข้อ เสนอที่ เกี่ยวกับการ เงิน หรือ เป็นข้อ เสนอที่ไม่ เกี่ยวกับการ เงิน

ในกรณีที่ เป็นข้อ เสนอ เกี่ยวกับการ เงิน เช่น ขอให้ปรับปรุงเงินเดือนและค่าจ้าง โดยเพิ่มเงินเดือนหรือค่าจ้าง หรือขอให้จ่ายสวัสดิการในเรื่องการ เพิ่มโบนัส หรือจ่ายค่า รักษาพยาบาล ฯลฯ เมื่อคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์พิจารณาแล้ว จะต้องเสนอผลการ พิจารณานั้นไปยังคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ถ้าคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ให้ ความ เห็นชอบต่อผลการพิจารณาของคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์จะต้อง เสนอผลการพิจารณานั้นต่อผู้บังคับบัญชาของรัฐวิสาหกิจ และกระทรวงเจ้า สังกัด เพื่อดำเนินการ (ขึ้นเงินเดือนและค่าจ้างหรือจัดสวัสดิการนั้น ๆ ต่อไป แต่ถ้า

คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพัทธ์พิจารณาแล้วไม่ให้ความเห็นชอบต่อผลการพิจารณาของคณะกรรมการกิจการสัมพัทธ์ มติของคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพัทธ์ที่ไม่ให้ความเห็นชอบนั้น ถือว่าเป็นที่สุด สมาคมไม่อาจอุทธรณ์ใดๆ ได้อีก แต่อาจยื่นข้อเสนอต่อกับคณะกรรมการกิจการสัมพัทธ์ใหม่ก็ได้

ในกรณีที่ เป็นข้อ เสนอที่ไม่เกี่ยวกับการเงิน (เช่น การเปลี่ยนเวลาทำงาน เป็นต้น) เมื่อคณะกรรมการกิจการสัมพัทธ์พิจารณาแล้วหากเป็นที่พอใจของสมาคมผู้เสนอ คณะกรรมการกิจการสัมพัทธ์จะ เสนอผลการพิจารณานั้นต่อผู้บังคับบัญชาของรัฐวิสาหกิจ และกระทรวงเจ้าสังกัด เพื่อดำเนินการต่อไป (โดยไม่ต้องเสนอต่อกับคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพัทธ์ให้ความเห็นชอบก่อน) แต่ถ้าสมาคมนั้นมีสิทธิยื่นอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพัทธ์ได้ภายใน 15 วัน นับแต่วันทราบผลการพิจารณา คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจจะต้องวินิจฉัยชี้ขาดอุทธรณ์ และแจ้งผลให้สมาคมและรัฐวิสาหกิจที่เกี่ยวข้องทราบภายใน 30 วัน นับแต่วันได้รับหนังสืออุทธรณ์ คำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพัทธ์ เป็นที่สุด ฝ่ายบริหารและพนักงานต้องปฏิบัติตามคำวินิจฉัยชี้ขาดดังกล่าว

นอกจากนี้ยังไม่มีการกำหนดให้ต้องจัดทำเป็นหนังสือ เช่นเดียวกับข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้าง โดยกำหนดให้จัดทำเป็นระเบียบออกมาบังคับใช้ไม่เฉพาะแต่กิจการรัฐวิสาหกิจที่ทำการยื่นข้อ เสนอ เท่านั้น แต่ใช้กับกิจการรัฐวิสาหกิจทั้งหมด ซึ่งจะแตกต่างจากข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ใช้บังคับ เฉพาะแต่กรณีที่ เกี่ยวข้องกับ เรื่องที่ทำการเรียกร้องเท่านั้น

4) หากไม่สามารถทำความตกลงกันได้ในเรื่องที่มีการยื่นข้อ เรียกร้องตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 กำหนดให้นำเรื่องเข้าสู่การไกล่เกลี่ย หรือการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน และอาจนำการนัดหยุดงานมาเป็นเครื่องมือในการต่อรองกับนายจ้างได้ แต่หาก เป็นกรณีที่สมาคมหรือพนักงานที่เป็นสมาชิกของสมาคมที่ยังไม่พอใจต่อการไม่ให้ความเห็นชอบของคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพัทธ์ในเรื่องข้อ เสนอเกี่ยวกับการเงินก็

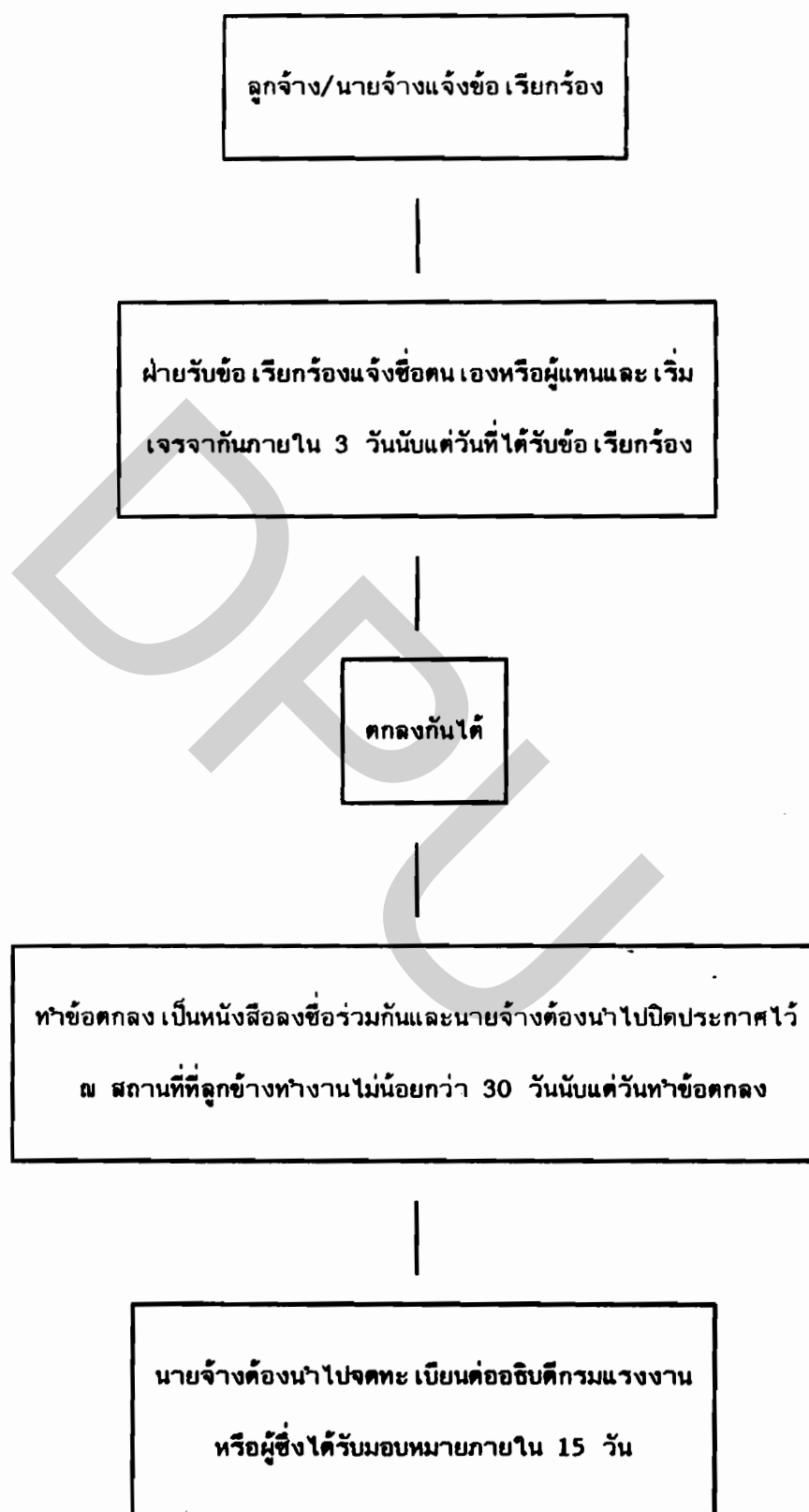
ดีหรือไม่พอใจ เกี่ยวกับคำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจล้มพันซ์ใน เรื่องข้อ เสนอ
ที่ไม่เกี่ยวกับการเงินก็ดี จะใช้วิธีการนัดหยุดงานเพื่อประท้วงหรือบีบบังคับผู้ใดมิได้

การนัดหยุดงานตามกฎหมายนี้ หมายถึงการร่วมกันไม่ทำงาน และรวมถึงการ
เจือยงานก่่วงงาน (slowdown go slow) และการกระทำโดยวิธีต่าง ๆ เพื่อให้การ
ดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจนั้นทั้งหมดหรือบางส่วนหยุดชะงักหรือช้าลง เป็นผลให้เกิดความ
เสียหายแก่รัฐวิสาหกิจหรือประชาชน

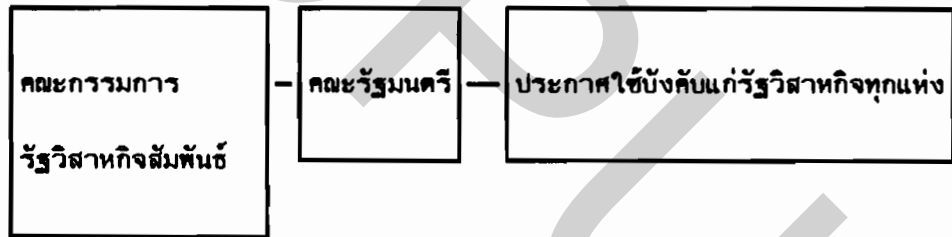
พนักงานผู้ใดนัดหยุดงานหรือดำเนินการผิด ๆ ในลักษณะที่เป็นการนัดหยุดงาน
ดังกล่าวข้างต้น มีความผิดต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 1 ปี ปรับไม่เกิน 20,000 บาท
หรือทั้งจำทั้งปรับ ผู้ที่ยุยงส่งเสริมหรือสนับสนุนให้พนักงานนัดหยุดงานต้องระวางโทษ เป็น
สอง เท่าของโทษดังกล่าวข้างต้น ¹

¹ เกษมสันต์ วิลาวรรณ. แหล่งเติม. หน้า 35-36

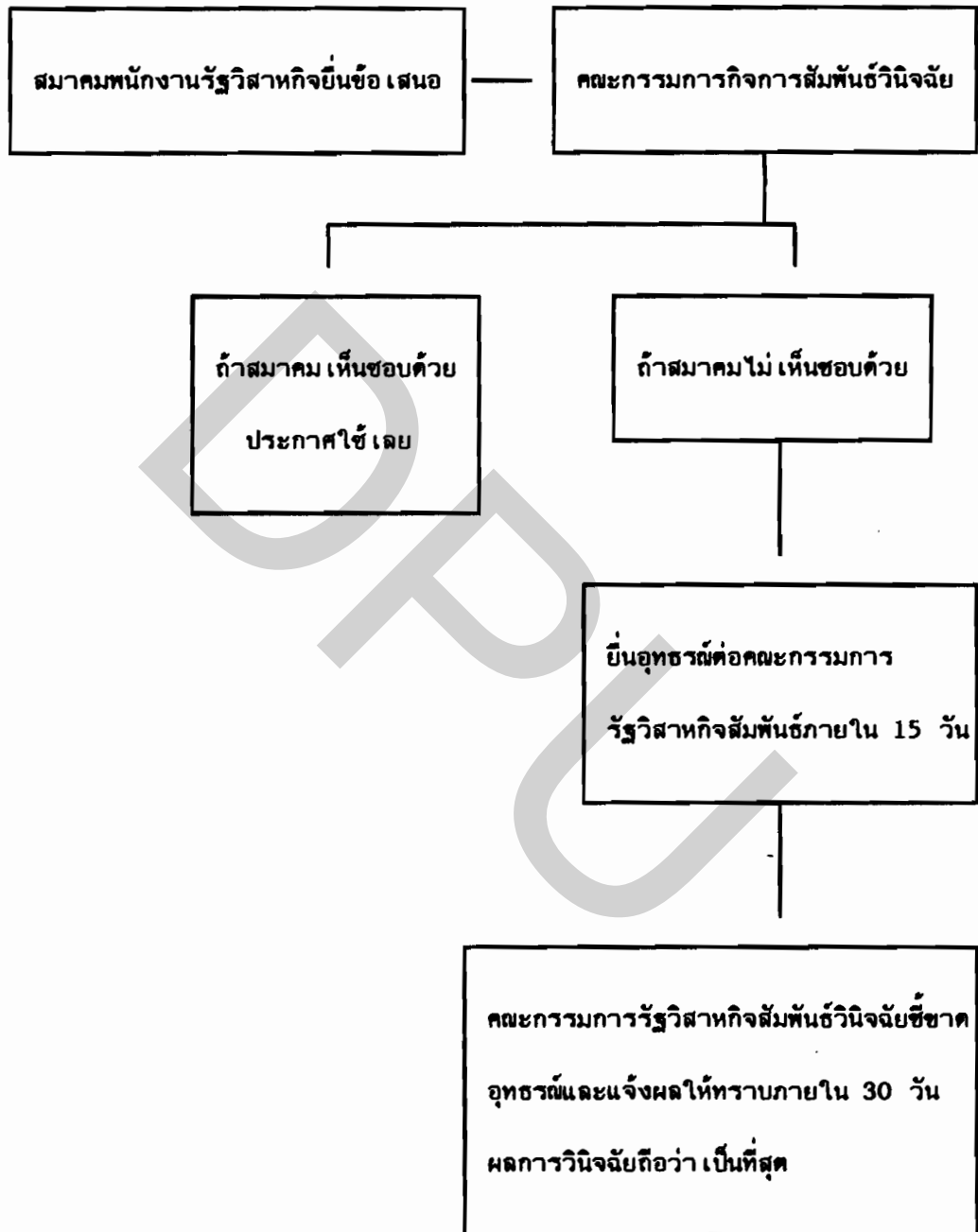
แผนภูมิ การจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้อง



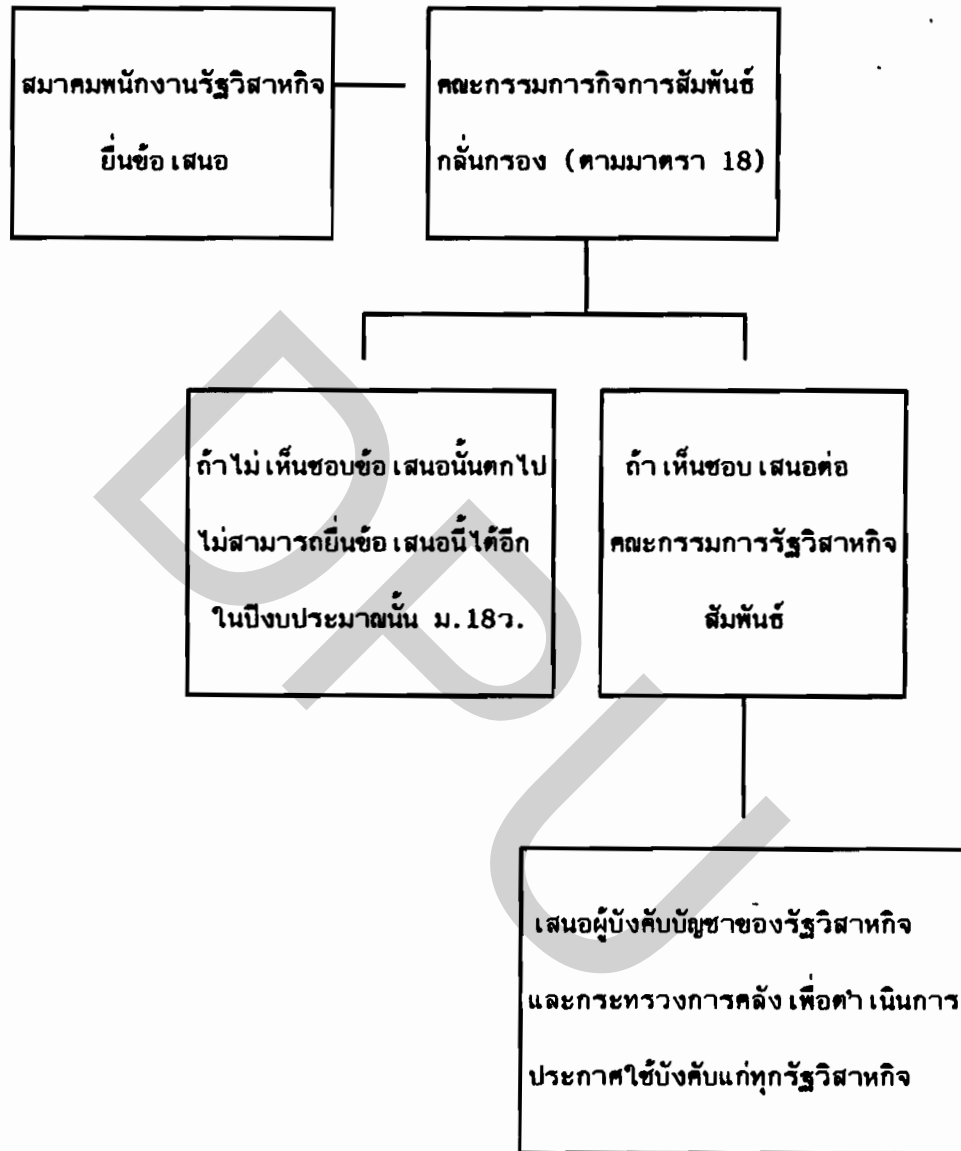
แผนภูมิ ขั้นตอนการพิจารณากำหนดมาตรฐานสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจตาม
พระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.2534



แผนภูมิ ขั้นตอนการพิจารณาสิทธิประโยชน์ที่ไม่เป็นตัวเงิน



แผนภูมิ ขั้นตอนการพิจารณาสิทธิประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน



ผู้มีอำนาจยื่นข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างและนำเสนอในเรื่องสิทธิประโยชน์

ผู้มีอำนาจยื่นข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 การยื่นข้อเรียกร้องเป็นสิทธิของทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างตามมาตรา 13 ที่บัญญัติว่า "การเรียกร้องให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือการแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง นายจ้างหรือลูกจ้างต้องแจ้งข้อเรียกร้องเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ..." การยื่นข้อเรียกร้องนี้ต้องทำเป็นหนังสือยื่นต่ออีกฝ่ายหนึ่งเท่านั้น การเรียกร้องด้วยวาจาไม่ถือเป็นการยื่นข้อเรียกร้องตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ กำหนดให้มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เป็นหลักเกณฑ์ในการจ้างงานหรือกำหนดเงื่อนไขสภาพการทำงานไว้ เป็นหลักปฏิบัติระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง หรือเพื่อแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่มีอยู่แล้วให้เหมาะสมยิ่งขึ้น หรือเป็นไปตามความพอใจและความต้องการของฝ่ายตน

โดยทั่วไป ลูกจ้างเป็นฝ่ายที่ต่อยกว่านายจ้างทั้งในด้านเศรษฐกิจและสังคม ดังนั้นจึงพบเห็นกันเป็นส่วนใหญ่ว่า ฝ่ายลูกจ้างมักจะเป็นฝ่ายยื่นข้อเรียกร้อง เสนอความต้องการไปยังนายจ้างว่าต้องการให้มีสภาพการจ้างหรือสภาพการทำงานอย่างไร เช่น ต้องการเพิ่มค่าจ้าง สวัสดิการอย่างไรบ้าง ส่วนที่นายจ้างยื่นข้อเรียกร้องต่อลูกจ้าง เองนั้นน้อยมาก ส่วนใหญ่มักจะเป็นการยื่นข้อเรียกร้อง เมื่อได้รับข้อเรียกร้องของฝ่ายลูกจ้าง เพื่อทำเป็นข้อต่อรองหรือแลกเปลี่ยนกับข้อเรียกร้องของลูกจ้างในระหว่างที่เจรจาทันทีมากกว่า

กรณีนายจ้างฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้อง ถ้านายจ้างเป็นฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้อง จะต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 13 วรรคสอง ซึ่งบัญญัติไว้ว่า "ในกรณีที่นายจ้างเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง นายจ้างจะต้องระบุชื่อผู้เข้าร่วมในการเจรจา โดยจะระบุชื่อตนเองเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจา หรือจะตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้า

ร่วมในการเจรจาได้ ถ้านายจ้างตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจา ผู้แทนของนายจ้างต้องเป็น กรรมการ ผู้ถือหุ้น ผู้เป็นหุ้นส่วน หรือลูกจ้างประจำของนายจ้าง กรรมการของสมาคมนายจ้างหรือกรรมการของสหพันธ์นายจ้างและต้องมีจำนวนไม่เกิน เจ็ดคน"

ตามมาตรา 13 วรรคสองนี้ ข้อเรียกร้องของนายจ้างจะต้องมีสาระสำคัญดังนี้

- ต้องระบุชื่อผู้เข้าร่วมในการเจรจา การระบุชื่อผู้เข้าร่วมในการเจรจานั้น

ถ้าตัวนายจ้างประสงค์จะ เข้าเจรจาเอง ก็ระบุชื่อตนเอง เป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจา

ถ้าเป็นนิติบุคคลต้องเป็นผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล เช่น กรรมการผู้จัดการหรือ

หุ้นส่วนผู้จัดการ เป็นต้น ถ้านายจ้างไม่เข้าร่วมในการเจรจาด้วยตนเอง ก็อาจจะตั้งผู้แทน

เป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจาได้ แต่บุคคลที่จะได้รับแต่งตั้งจากนายจ้างให้เป็นผู้แทนเข้า

ร่วมในการเจรจานั้น จะต้องมีความสัมพันธ์กับนายจ้างอย่างใดอย่างหนึ่งดังนี้ เป็นกรรมการหรือผู้ถือหุ้นหรือผู้เป็นหุ้นส่วน

บุคคลอื่นไม่มีสิทธิเป็นผู้แทนนายจ้างในการเจรจา เช่นจะแต่งตั้งทนายความไม่ได้

ถ้าสมาคมนายจ้างหรือสหพันธ์นายจ้าง เป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้องแทน นอกจาก

บุคคลดังกล่าวข้างต้นมีสิทธิเป็นผู้แทนนายจ้างในการเจรจาแล้ว ผู้มีสิทธิรับแต่งตั้งเป็น

ผู้แทนนายจ้างในการเจรจามีเพิ่มขึ้น คือ กรรมการของสมาคมนายจ้างหรือกรรมการของสหพันธ์นายจ้างด้วย

- ผู้เข้าร่วมในการเจรจามีจำนวนไม่เกิน 7 คน จำนวน 7 คน หมายถึง

อัตราขั้นสูง ไม่ใช่เป็นการกำหนดว่าจะต้องมีผู้แทน 7 คน จึงอาจตั้งผู้แทนเข้าร่วมเจรจา

จำนวนกี่คนก็ได้ แต่ต้องไม่เกิน 7 คน

- การระบุชื่อที่ปรึกษา มาตรา 13 วรรคสองไม่ได้บังคับว่า จะต้องระบุชื่อที่

ปรึกษาไว้ในข้อเรียกร้อง จึงอาจตั้งที่ปรึกษาในภายหลังได้และกฎหมายไม่ได้บังคับว่า

ที่ปรึกษาจะต้องมีความสัมพันธ์กับนายจ้างอย่างไร จึงอาจแต่งตั้งที่ปรึกษาจากบุคคลภายนอก

ได้ เช่น ตั้งจากทนายความ

การแจ้งข้อเรียกร้องอาจแจ้งต่อบุคคล ดังนี้

- แจ้งต่อสหภาพแรงงาน ย่อมมีผล เป็นการแจ้งข้อเรียกร้องต่อสมาชิกของสหภาพแรงงานนั้น แต่การแจ้งข้อเรียกร้องต่อกรรมการลูกจ้าง ไม่ถือว่าได้แจ้งต่อลูกจ้างคนอื่น ๆ ด้วย เว้นแต่ข้อเท็จจริงรับฟังได้ว่า กรรมการลูกจ้างได้นำเอาข้อเรียกร้องไปแจ้งให้ลูกจ้างทราบ เป็นรายบุคคลแล้ว

- แจ้งต่อลูกจ้างเป็นรายบุคคล ผู้ใดที่ได้รับข้อเรียกร้องก็ถือว่า ได้รับการแจ้งข้อเรียกร้องโดยชอบแล้ว

- ปิดประกาศข้อเรียกร้องในสถานประกอบกิจการให้ลูกจ้างทราบโดยทั่วกัน ในกรณีนี้นายจ้างจะต้องให้เวลาอันสมควรแก่ลูกจ้างที่จะทราบข้อเรียกร้องได้ เช่น อาจจะมีปิดข้อเรียกร้องไว้มีกำหนดสามวัน และให้ถือว่าลูกจ้างได้เริ่มรับข้อเรียกร้อง เมื่อพ้นกำหนดสามวันไปแล้ว เป็นต้น

- แจ้งต่อลูกจ้างที่เป็นหัวหน้าแผนกให้นำไปมอบให้ลูกจ้างในแผนกของตน การที่นายจ้างได้แจ้งข้อเรียกร้องโดยวิธีปิดประกาศ และส่งสำเนาประกาศให้หัวหน้าแผนกนำไปแจ้งแก่ลูกจ้าง ศาลฎีกาพิพากษาว่าเป็นการแจ้งข้อเรียกร้องที่ถูกต้องแล้ว

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1739/2525 ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานตรวจสำนวนประชุมปรึกษาแล้ว ข้อเท็จจริงได้ความว่าในการยื่นข้อเรียกร้องต่อลูกจ้าง จำเลยกระทำโดยวิธีปิดประกาศ และส่งสำเนาแจ้งข้อเรียกร้องให้หัวหน้าแผนกทั้งสิบเอ็ดแผนกทราบเพื่อชี้แจงแก่ลูกจ้างในแผนก ฯลฯ สำหรับการแจ้งข้อเรียกร้องนั้นพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 13 บัญญัติเพียงว่า ต้องแจ้งข้อเรียกร้องเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบเท่านั้น ไม่ได้บัญญัติว่า การแจ้งข้อเรียกร้องเป็นหนังสือนั้น จะต้องเป็นรายบุคคล ฉะนั้น เมื่อจำเลยปิดประกาศข้อเรียกร้องและส่งสำเนาประกาศนั้นแก่หัวหน้าแผนกทั้งสิบเอ็ดคน เพื่อแจ้งแก่ลูกจ้างในแผนก ก็เป็นการเพียงพอแก่ความประสงค์ของกฎหมายแล้ว

กรณีลูกจ้าง เป็นฝ่ายแจ้งข้อ เรียกร้อง ในกรณีที่ลูกจ้าง เป็นฝ่ายแจ้งข้อ เรียกร้อง ข้อ เรียกร้องนั้นจะต้องมีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

- ต้องมีรายชื่อลายมือชื่อของลูกจ้างที่ เกี่ยวข้องกับข้อ เรียกร้องไม่น้อยกว่าร้อยละ 15 ของลูกจ้างทั้งหมดซึ่ง เกี่ยวข้องกับข้อ เรียกร้อง พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 13 วารคสามได้บัญญัติไว้ว่า

"ในกรณีที่ลูกจ้าง เป็นผู้แจ้งข้อ เรียกร้อง ข้อ เรียกร้องนั้นต้องมีรายชื่อและลายมือชื่อของลูกจ้างซึ่ง เกี่ยวข้องกับข้อ เรียกร้องไม่น้อยกว่าร้อยละสิบห้า ของลูกจ้างทั้งหมดซึ่ง เกี่ยวข้องกับข้อ เรียกร้องนั้น..."

รายชื่อและลายมือชื่อนี้จะต้องแยกจากกัน และจะต้องมีครบถ้วนทั้งสองอย่าง รายชื่อ หมายถึงชื่อและนามสกุลของผู้ที่แจ้งข้อ เรียกร้อง อาจใช้วิธี เขียนหรือพิมพ์ก็ได้ ลูกจ้างที่เป็น เจ้าของชื่อไม่ต้อง เขียนเอง ส่วนลายมือชื่อคือลาย เซ็นของลูกจ้างที่ร่วมกันแจ้ง ข้อ เรียกร้อง ลูกจ้างจะต้อง เซ็นชื่อเอง ถ้า เซ็นชื่อไม่ได้ก็อาจลงลายพิมพ์นิ้วมือโดยมี พยานรับรองลายพิมพ์นิ้วมือสองคน ทางปฏิบัติควรวัดให้รายชื่อและลายมือชื่ออยู่ในแถว เดียวกัน เพื่อสะดวกแก่การตรวจสอบ

จำนวนรายชื่อและลายมือชื่อร้อยละ 15 นี้ มีความสำคัญมาก ถ้ามีรายชื่อและ ลายมือชื่อของลูกจ้างไม่ถึงร้อยละ 15 ของลูกจ้างทั้งหมดซึ่ง เกี่ยวข้องกับข้อ เรียกร้องแล้ว ข้อ เรียกร้องนั้นไม่สมบูรณ์ ไม่ถือว่าเป็นข้อ เรียกร้องตามกฎหมาย

ลูกจ้างซึ่ง เกี่ยวข้องกับข้อ เรียกร้อง หมายถึงลูกจ้างที่มีส่วนได้ เสียในข้อ เรียกร้อง ซึ่งส่วนใหญ่ เป็นลูกจ้างที่ได้รับประโยชน์จากข้อ เรียกร้อง

แต่ถ้าลูกจ้างที่ได้รับประโยชน์จากข้อ เรียกร้องมีอยู่บางส่วน เท่านั้น อัตราร้อยละ 15 จะต้องถือ เอาจำนวนลูกจ้างที่ได้รับประโยชน์สูงสุดจากข้อ เรียกร้อง เป็น เกณฑ์

- กรณีรายชื่อและลายมือชื่อในข้อ เรียกร้องไม่ครบร้อยละ 15 ถ้ามีการแจ้งข้อ เรียกร้องโดยมีรายชื่อและลายมือชื่อไม่ครบร้อยละ 15 ของลูกจ้างทั้งหมด ซึ่ง เกี่ยวข้องกับ

ข้อเรียกร้อง จะมีผลในทางกฎหมายหลายกรณีต่างกันคือ หากนายจ้างคัดค้านว่าจำนวน รายชื่อและลายมือชื่อไม่ครบร้อยละ 15 ของลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง การ ตรวจสอบปรากฏว่ามีรายชื่อและลายมือชื่อไม่ครบจริง ข้อเรียกร้องนั้นไม่สมบูรณ์ นายจ้าง ไม่จำเป็นต้องเจรจาภายใน 3 วันพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานจะไม่ทำการไกล่เกลี่ย ลูกจ้างจะอ้าง เป็นเหตุหยุดงานไม่ได้ ถ้านายจ้างไม่ได้คัดค้านใน เรื่องจำนวนรายชื่อ และลายมือชื่อ จนได้มีการทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างขึ้นและนำไปจดทะเบียน ต่อ นายทะเบียนแล้ว แม้ความปรากฏในภายหลังว่า ข้อเรียกร้อง เดิมนั้นมีรายชื่อและลายมือ ชื่อของลูกจ้างซึ่ง เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง ไม่ครบถ้วนตามกฎหมาย ก็ทำให้ข้อตกลงนั้น เสียไปไม่ ข้อตกลงนั้นมีผล เป็นข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ไม่ได้ เกิดจากการแจ้งข้อ แร้งข้อเรียกร้อง

ถ้าข้อเรียกร้องมีรายชื่อและลายมือชื่อ ไม่ครบถ้วนแต่นายจ้างได้ เจาจากกลงด้วย จนได้มีการทำข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้างขึ้น แต่ไม่ได้ นำข้อตกลงนั้นไปจดทะเบียน หรือไปจด ทะเบียนแล้วแต่นายทะเบียนไม่ยอมจดทะเบียน ข้อตกลงก็ยังคงมีผล เป็นข้อตกลงอยู่ แต่ข้อตกลงนี้มีได้ เกิดจากการแจ้งข้อ แร้งข้อเรียกร้องโดยถูกต้อง จึงไม่ถือว่าเป็นข้อตกลง เกี่ยวกับ สภาพการจ้างของที่เกิดจากการแจ้งข้อ แร้งข้อเรียกร้อง แต่ถือว่าเป็นข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการ จ้างของลูกจ้างและนายจ้าง ถ้าฝ่ายใดไม่ปฏิบัติตามข้อตกลง ก็อาจจะถูกฟ้องร้องบังคับ ได้ เช่นเดียวกัน เพราะถือว่าเป็นสัญญา ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เพียงแต่ข้อตกลงนี้ ไม่ใช่ข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการแจ้งข้อ แร้งข้อเรียกร้อง เท่านั้น

- ในกรณีที่ลูกจ้างถอนชื่อจากข้อ แร้งข้อเรียกร้อง ลูกจ้างมีสิทธิถอนชื่อตนเองออกจาก ข้อ แร้งข้อเรียกร้องได้ตลอดเวลา ก่อนมีการทำข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือก่อนมีคำวินิจฉัย ชีษาคของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน การถอนชื่อจากข้อ แร้งข้อเรียกร้องนี้ ถ้าไม่ทำให้รายชื่อ และลายมือชื่อน้อยกว่าร้อยละ 15 ของลูกจ้างทั้งหมดซึ่ง เกี่ยวข้องกับข้อ แร้งข้อเรียกร้อง ก็จะ ไม่ก่อให้เกิดปัญหาใด ๆ ขึ้น แต่ถ้การถอนชื่อนั้น เป็นเหตุให้รายชื่อและลายมือชื่อ

ของลูกจ้างไม่ครบถ้วนตามกฎหมาย คือไม่ถึงร้อยละ 15 ของลูกจ้างทั้งหมดซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง การถอนชื่อ เช่นนี้ได้มีคำพิพากษาศาลฎีกาวินิจฉัยดังนี้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3415/2525 โจทก์เป็นเจ้าของโรงเรียน ครูจำนวน 6 คนได้ยื่นข้อเรียกร้อง โดยมีรายชื่อและลายมือชื่อเท่ากับร้อยละ 15 ของลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง ในระหว่างที่อยู่ในชั้นประนอมข้อพิพาทแรงงาน ลูกจ้าง 3 คนขอถอนชื่อจากข้อเรียกร้อง คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยว่า เมื่อลูกจ้างถอนชื่อจากข้อเรียกร้องทำให้มีรายชื่อและลายมือชื่อไม่ครบร้อยละ 15 ข้อเรียกร้อง และข้อพิพาทแรงงานหมดสภาพไปแล้ว ฝ่ายลูกจ้างอุทธรณ์คำสั่งต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยมีคำสั่งวินิจฉัยอุทธรณ์ว่าข้อเรียกร้องยังมีอยู่ ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ดำเนินการต่อไป โจทก์จึงฟ้องศาลขอให้เพิกถอนคำสั่งของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ศาลแรงงานพิพากษาให้เพิกถอน

จำเลยอุทธรณ์ว่า ข้อเรียกร้องของลูกจ้างมีรายชื่อและลายมือชื่อของลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละสิบห้าของลูกจ้างทั้งหมดซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องจึงสมบูรณ์ ตามมาตรา 13 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 แม้ภายหลังลูกจ้างบางคนถอนชื่อจากข้อเรียกร้อง แต่ลูกจ้างทั้งหมดมิได้ถอนชื่อออกจากข้อเรียกร้อง ข้อเรียกร้องนั้นยังคงสมบูรณ์มีอยู่จนกว่าจะมีการเจรจาตกลงกัน ถือว่าข้อพิพาทแรงงานนี้เป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ซึ่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ต้องพิจารณาต่อไป

ศาลฎีกาวินิจฉัยว่า พิเคราะห์แล้วเห็นว่า การยื่นข้อเรียกร้องของลูกจ้างต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 13 โดยจำนวนลูกจ้างจะต้องมีอยู่ครบจำนวนที่กฎหมายกำหนดไว้ไม่น้อยกว่าร้อยละสิบห้า หากมีอยู่ครบจำนวนเพียงเฉพาะในวันยื่นข้อเรียกร้องไม่ การที่ลูกจ้างผู้สนับสนุนข้อเรียกร้องถอนชื่อออกจากข้อเรียกร้องไม่ครบร้อยละสิบห้าของลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง ตามมาตรา 13 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 นั้น ข้อพิพาทแรงงานนี้

จึงสิ้นสภาพลงนับแต่วันที่ลูกจ้างผู้สนับสนุนข้อ เรียกร้องไม่ครบจำนวนตามกฎหมาย ศาล
แรงงานกลางพิพากษาชอบแล้ว อุทธรณ์ของจำเลยฟังไม่ขึ้น พิพากษายืน

- ลูกจ้างที่แจ้งข้อ เรียกร้องจะต้องระบุชื่อผู้แทนผู้ เข้าร่วมในการเจรจาไม่เกิน
7 คน ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 13 วรรคสามตอนท้ายบัญญัติ
ไว้ว่า

"...ถ้าลูกจ้างได้เลือกตั้งผู้แทนเป็นผู้ เข้าร่วมในการเจรจาไว้แล้ว ให้ระบุชื่อ
ผู้แทนผู้ เข้าร่วมในการ เจรจามีจำนวนไม่เกินเจ็ดคนพร้อมกับการแจ้งข้อ เรียกร้องด้วย ถ้า
ลูกจ้างยังมิได้เลือกตั้งผู้แทน เป็นผู้ เข้าร่วมในการเจรจา ให้ลูกจ้างเลือกตั้งผู้แทนเป็นผู้ เข้า
ร่วมในการเจรจาและระบุชื่อผู้แทนผู้ เข้าร่วมในการเจรจา มีจำนวนไม่เกินเจ็ดคนโดย
มิชักช้า"

การระบุชื่อผู้แทนจึงอาจทำได้สองระยะคือ ระบุชื่อในข้อ เรียกร้องในกรณีที่ได้
เลือกตั้งผู้แทนไว้แล้ว หรือระบุชื่อโดยมิชักช้าภายหลังการแจ้งข้อ เรียกร้องและมีการ
เลือกตั้งผู้แทนขึ้นในภายหลัง

- อาจารย์ที่ปรึกษาไม่เกินสองคน การตั้งที่ปรึกษานี้ กฎหมายไม่ได้บังคับว่า
จะต้องตั้งที่ปรึกษา เสมอไปจึงอาจจะตั้งที่ปรึกษาหรือไม่ก็ได้

กรณีสหภาพแรงงานเป็นผู้แจ้งข้อ เรียกร้อง สหภาพแรงงานอาจแจ้งข้อ เรียกร้อง
แทนลูกจ้างที่เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานได้โดยมีหลักกฎหมายดังนี้

- สหภาพแรงงานมีสิทธิแจ้งข้อ เรียกร้องได้ ต้องมีจำนวนสมาชิกซึ่งเป็นลูกจ้าง
ไม่น้อยกว่าหนึ่งในห้าของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด ตามที่ได้มีการบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติ
แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 15 วรรคหนึ่งว่า"สมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงาน
อาจแจ้งข้อ เรียกร้องตามมาตรา 13 ต่ออีกฝ่ายหนึ่งแทนนายจ้างหรือลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิก
ได้ จำนวนสมาชิกซึ่งเป็นลูกจ้างต้องมีจำนวนไม่น้อยกว่าหนึ่งในห้าของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด"

จำนวนสมาชิกที่เป็นลูกจ้างหนึ่งในห้าของลูกจ้างทั้งหมดนี้ เป็นสาระสำคัญที่ทำให้สหภาพแรงงานมีสิทธิแจ้งข้อเรียกร้องแทนลูกจ้างได้ถ้ามีสมาชิกไม่ครบหนึ่งในห้าของลูกจ้างทั้งหมด ถ้ามีจำนวนครบถ้วน พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานจะต้องออกหนังสือรับรองให้ ถ้ามีจำนวนสมาชิกไม่ครบ ให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานแจ้งให้ฝ่ายที่เกี่ยวข้องทราบ

กรณีนี้ได้บัญญัติในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 18 วรรคสามดังนี้" ในกรณีที่มิใช่ข้อสงสัยว่า สหภาพแรงงานนั้นจะมีลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องเป็น สมาชิกครบจำนวนที่ได้ระบุไว้ในวรรคหนึ่งหรือไม่ นายจ้าง สมาคมนายจ้าง หรือสหภาพแรงงานที่เกี่ยวข้อง อาจยื่นคำร้องโดยทำเป็นหนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานตรวจรับรอง เมื่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้รับคำร้องดังกล่าวแล้วให้ดำเนินการตรวจหลักฐานทั้งปวงว่า สหภาพแรงงานนั้นมีลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องเป็นสมาชิกหรือไม่ ถ้ามิให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานออกหนังสือรับรองให้ผู้ยื่นคำร้องเป็นหลักฐาน ถ้าไม่มีให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานแจ้งให้ฝ่ายที่เกี่ยวข้องทราบ"

การยื่นคำร้องขอทราบจำนวนสมาชิกสหภาพแรงงานนี้ -นายจ้างอาจยื่นคำร้องต่อกรมแรงงานหรือสำนักงานแรงงานจังหวัดใน เขตที่สถานประกอบกิจการนั้นตั้งอยู่

เกี่ยวกับ เรื่องนี้ กรมแรงงานได้กำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงานของพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานในการให้คำแนะนำและระงับข้อพิพาทว่า

ในกรณีที่สหภาพแรงงานยื่นข้อเรียกร้องแล้ว นายจ้างยื่นคำร้องขอตรวจสอบจำนวนสมาชิกของสหภาพแรงงาน ให้เจ้าหน้าที่ทำหนังสือถึงนายจ้าง ให้รีบส่งรายชื่อและจำนวนลูกจ้าง หรือ เฉพาะลูกจ้างที่มีคุณสมบัติที่จะสมัคร เข้า เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานนั้นได้มายัง เจ้าหน้าที่และพร้อมกันนั้นให้ทำหนังสือถึงสหภาพแรงงานที่ยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอจดทะเบียนสมาชิก หลักฐานการชำระเงิน รายชื่อสมาชิกสหภาพแรงงานและจำนวน

สมาชิกสหภาพแรงงานมาทำการตรวจสอบ

เมื่อได้หลักฐานจากทั้งฝ่ายแล้ว ให้เจ้าหน้าที่ตรวจสอบคุณสมบัติของสมาชิกแต่ละคนว่าถูกต้องครบถ้วนหรือไม่ เมื่อถูกต้องแล้วให้ตรวจ เทียบรายชื่อระหว่างสมาชิกของสหภาพแรงงานกับรายชื่อจากนายจ้างที่ส่งมาว่าตรงกันหรือไม่ ถ้ารายชื่อถูกต้องตรงกันจำนวน เท่าใดแล้ว ให้นำจำนวนที่ว่าครบถ้วนตามกฎหมายหรือไม่

เพื่อความสะดวก นายจ้างที่ยื่นคำร้องขอทราบจำนวนสมาชิกของสหภาพแรงงานที่แจ้งข้อ เรียกร้อง จึงต้องส่งรายชื่อและจำนวนลูกจ้างไปให้ เจ้าหน้าที่โดยแนบท้ายคำร้องไปด้วย

ส่วนฝ่ายสหภาพแรงงานที่แจ้งข้อ เรียกร้องนั้น เมื่อ เตรียมการที่จะแจ้งข้อ เรียกร้อง ก็ควร เตรียมสำเนา ทะเบียนสมาชิก หลักฐานการชำระเงิน รายชื่อและจำนวนสมาชิก พร้อม เสนอที่จะส่งให้แก่ เจ้าพนักงาน เมื่อมีการ เรียกร้อง

เมื่อได้มีการตรวจรับรองจำนวนสมาชิกของสหภาพแรงงาน เรียบร้อยแล้ว ให้รีบทำหนังสือรับรองแจ้งให้นายจ้างทราบตามแบบ ร.ศ. 7 และควรแจ้งให้ฝ่ายสหภาพแรงงานทราบด้วย พร้อมขอให้นำหลักฐานของสหภาพแรงงานคืนไป

เมื่อ เจ้าหน้าที่ได้ตรวจสอบคุณสมบัติของสมาชิกและจำนวนได้ถูกต้องครบถ้วนแล้ว ก็จะออกหนังสือรับรองให้ดังตัวอย่างต่อไปนี้

หนังสือรับรอง

พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้รับคำร้องของ.....
 ให้ทำการตรวจสอบฐานะของสหภาพแรงงาน
 ว่ามีสมาชิกครบจำนวนตามมาตรา 15 แห่งพ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 หรือไม่
 พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้ทำการตรวจสอบหลักฐานทั้งปวงแล้ว ขอรับ
 รองว่าสหภาพแรงงานมีลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เป็นสมาชิกครบจำนวนตามที่
 ระบุไว้ในมาตรา 15 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518

ออกให้ ณ วันที่

.....

พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน

- ไม่จำเป็นต้องมีรายชื่อและลายมือชื่อลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง ในกรณีที่
 สหภาพแรงงานเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง ข้อเรียกร้องนั้นไม่จำเป็นต้องมีรายชื่อและลายมือชื่อ
 ของลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง ซึ่งตรงกันข้ามกับกรณีที่ลูกจ้างเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง
 ซึ่งตรงกันข้ามกับกรณีที่ลูกจ้างเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้องเอง พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.
 2518 มาตรา 15 บังคับแต่เฉพาะจำนวนลูกจ้างที่เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานที่แจ้ง

ข้อเรียกร้องว่า มีครบหนึ่งในห้าของลูกจ้างทั้งหมดหรือไม่ จึงไม่ต้องมีรายชื่อและลายมือชื่อของลูกจ้างในข้อเรียกร้อง ซึ่งบัญญัติไว้ในมาตรา 15 วรรคสองว่า

"ในกรณีที่สหภาพแรงงาน เป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง ข้อเรียกร้องนั้นไม่จำเป็นต้องมีรายชื่อและลายมือชื่อลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง"

หมายความว่า ลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานที่แจ้งข้อเรียกร้องนั้น เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานอื่นด้วย ก็ให้เป็นหน้าที่ของพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานที่จะต้องเข้ามาจัดการเลือกตั้งเสียเอง ซึ่งได้มีการกำหนดวิธีการไว้ในกฎกระทรวงฉบับที่ 1 (พ.ศ.2518) ข้อ 7

วิธีการเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้าง เพื่อ เป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจา ไม่ว่าลูกจ้างจะเป็นผู้จัดการเลือกตั้งผู้แทนด้วยตนเอง หรือร้องขอให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานเป็นผู้จัดการแทนก็ตาม การเลือกตั้งผู้แทนต้องเป็นไปตามวิธีการที่กฎหมายบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 13 วรรคสุดท้าย ว่า

"การเลือกตั้งและการกำหนดระยะเวลาในการเป็นผู้แทนลูกจ้าง เพื่อเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจา การดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้องและการรับทราบคำชี้ขาดให้เป็นไปตามหลัก เกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง"

กระทรวงมหาดไทยได้ออกกฎกระทรวงฉบับที่ 1 (พ.ศ.2518) กำหนดวิธีการเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้างโดยอาศัยอำนาจตามมาตรา 6 และมาตรา 13

วิธีการเลือกตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจาดังกล่าวตามกฎกระทรวงฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2518) สามารถแยกออกได้เป็น กรณีที่ไม่ต้องมีการเลือกตั้งผู้แทนเมื่อลูกจ้างเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง และมีรายชื่อและลายมือชื่อของลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องไม่น้อยกว่า ร้อยละสิบห้า ของลูกจ้างทั้งหมดซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง และระบุชื่อผู้แทนลูกจ้างมีจำนวนไม่เกินเจ็ดคน พร้อมกับการแจ้งข้อเรียกร้องด้วย ให้ถือว่าลูกจ้างได้เลือกตั้งผู้แทนลูกจ้างโดยสมบูรณ์แล้ว การระบุชื่อผู้แทนในข้อเรียกร้อง เป็นวิธีการที่สะดวก ทำให้ไม่

จำ เป็นต้อง เลือกตั้งผู้แทนอีก ส่วนในกรณีที่ ต้องมีการ เลือกตั้งผู้แทน เมื่อลูกจ้างแจ้งข้อ เรียกร้องต่อนายจ้าง แต่ยังมีได้ เลือกตั้งผู้แทนลูกจ้างจะต้องมีการ เลือกตั้งผู้แทนลูกจ้าง การ เลือกตั้ง

1) ลูกจ้างอาจ เลือกตั้งเอง โดยจัดให้มีการประชุมลูกจ้างซึ่ง เกี่ยวข้องกับข้อ เรียกร้องแล้วตกลงกันว่า จะให้ลูกจ้างคนใด เป็นผู้แทน ถ้ามีผู้ประสงค์จะ เป็นผู้แทนลูกจ้าง เกินเจ็ดคนและไม่อาจตกลงกันได้ ให้มีการลงคะแนนเสียงและให้ผู้ซึ่งได้คะแนนเสียงมาก ตามลำดับ เจ็ดคน เป็นผู้แทนลูกจ้าง

2) ลูกจ้างขอร้องให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานจัดการ เลือกตั้งผู้แทนลูก จ้างแทนมีหลักสำคัญที่ต้องปฏิบัติดังนี้

(1) การร้องขอให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานจัดการ เลือกตั้งให้ ลูกจ้าง ซึ่ง เกี่ยวข้องกับข้อ เรียกร้องไม่น้อยกว่าจำนวนสิบคนลงชื่อร่วมกันยื่นคำขอตามแบบ ร.ส.1 ท้ายกฎกระทรวง (ดูตัวอย่างต่อไป)

(2) เมื่อได้รับคำร้องแล้ว พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานต้องกำหนดให้มีการ เลือกตั้งโดยแจ้งกำหนดวัน เวลาและสถานที่ เลือก เป็นหนังสือให้ลูกจ้างผู้ร้องขอทราบ และให้เปิดเผย กำหนดวัน เวลาและสถานที่ทำการ เลือกตั้งผู้แทนลูกจ้างตามแบบ ร.ส.2 ท้ายกฎกระทรวงในที่ เปิด เผยในสถานที่ที่ลูกจ้างซึ่ง เกี่ยวข้องกับข้อ เรียกร้องทำงานอยู่ ก่อน กำหนด เวลา เลือกตั้งไม่น้อยกว่า 24 ชั่วโมง

(3) ให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานจัดประชุม ณ เวลาและสถานที่ที่ กำหนดไว้ให้ลูกจ้างที่มาประชุม เสนอชื่อลูกจ้างที่สมควร เป็นผู้แทนลูกจ้าง ให้ลูกจ้างซึ่ง เกี่ยวข้องกับข้อ เรียกร้องที่มาประชุมลงคะแนนเสียง เลือกตั้งผู้แทนลูกจ้าง ไม่เกินจำนวนที่ พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานกำหนด

ในกรณีที่ลูกจ้างซึ่ง เกี่ยวข้องกับข้อ เรียกร้องบางส่วน เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และลูกจ้าง เสนอชื่อกรรมการสหภาพแรงงาน เป็นผู้แทนลูกจ้างรวมอยู่ด้วย การลงคะแนน

เสียง เลือกตั้งให้ได้ใช้วิธีคะแนนลับ

(4) ผู้ที่ได้รับคะแนนมากจะได้ เป็นผู้แทนลูกจ้าง ให้พนักงานประนอมข้อพิพาท
แรงงานทำหน้าที่แสดงชื่อผู้แทนลูกจ้างตามแบบ ร.ส.3 ทำยกฎกระทรวง มอบให้ผู้แทน
ลูกจ้างและนายจ้าง

ส่วนแบบพิมพ์ ร.ส.1 ที่ เป็นคำร้องขอให้จัดการ เลือกตั้งผู้แทนลูกจ้างนั้น อาจจะ
ขอได้จากกรมแรงงาน หรือสำนักแรงงานประจำท้องถิ่น ตามแบบพิมพ์ที่นำมาแสดง เป็น
ตัวอย่างต่อไปนี้ ทั้งนี้การยื่นคำร้องขอให้จัดการ เลือกตั้งต้องมีรายชื่อและลายมือชื่อลูกจ้าง
ไม่น้อยกว่า 10 คน และลูกจ้างจะต้องเกี่ยวข้องกับข้อ เรียกร้อง

คำร้อง

ขอให้จัดการ เลือกตั้งผู้แทนลูกจ้าง

(ตามมาตรา 13 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518)

เขียนที่

วันที่

ข้าพเจ้า..... อายุปี สัญชาติ อยู่บ้านเลขที่

หมู่ที่ ... ตรอก/ซอย ถนน ตำบล/แขวง

อำเภอ/เขต จังหวัด และผู้มีชื่อซึ่งได้ลงลายมือชื่อในใบแนบท้าย

คำร้องนี้อีกจำนวน คน ขอยื่นคำร้องต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานมีข้อความ

ดังต่อไปนี้

1. ข้าพเจ้าทั้งหมดเป็นลูกจ้างของ (ชื่อสถานประกอบการ) ซึ่งมีสำนักงาน

การงาน ณ เลขที่ ... หมู่ที่ .. ตรอก/ซอย ถนน ... ตำบล/แขวง

อำเภอ/เขต จังหวัด โทรศัพท์

ซึ่งมี เป็นนายจ้าง

2. ข้าพเจ้าทั้งหมดมีความประสงค์จะขอให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานจัดให้

มีการเลือกตั้งผู้แทนในการเจรจาของฝ่ายลูกจ้าง เพื่อดำเนินการตามพระราชบัญญัติแรงงาน

สัมพันธ์ พ.ศ.2518

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาจัดให้มีการเลือกตั้งผู้แทนในการเจรจาให้แก่ข้าพเจ้าด้วย

(ลงชื่อ) ผู้ร้อง

.....

การตั้งผู้แทนลูกจ้างโดยไม่ชอบ อาจจะทำให้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไม่มีผลใช้บังคับได้¹

ผู้มีอำนาจนำเสนอลิทธิประโยชน์ พระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.2534 มิได้กำหนดผู้มีอำนาจนำเสนอไว้โดยตรง แต่เมื่อพิจารณาจาก มาตรา 18 และมาตรา 21 ซึ่งบัญญัติไว้ว่า

มาตรา 8 "ให้คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ มีอำนาจและหน้าที่ ดังต่อไปนี้

มาตรา 21 "สมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ ... มีวัตถุประสงค์เพื่อ

(2) ต้องการช่วยเหลือพนักงานตามคำร้องทุกข์ เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์

(3) พิทักษ์และคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของพนักงาน"

จะเห็นได้ว่าวัตถุประสงค์ของพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 ต้องการให้สมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ ที่ได้มีการจัดตั้งขึ้นตามกฎหมายด้วย ในรัฐวิสาหกิจนั้น เป็นผู้มีอำนาจนำเสนอลิทธิประโยชน์แทนพนักงานรัฐวิสาหกิจทั้งหมด เพื่อมิให้เกิดปัญหาข้อขัดแย้งระหว่างพนักงานรัฐวิสาหกิจกับผู้บริหารรัฐวิสาหกิจ

จึงแตกต่างจาก พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 เป็นอย่างมาก เนื่องจากแต่เดิมนั้น พนักงานรัฐวิสาหกิจมีสิทธิที่จะยื่นข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างได้

- ด้วยตนเองโดยการรวมตัวกันตามจำนวนที่กฎหมายกำหนดไว้ คือร้อยละ 15 ของพนักงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้น

- ด้วยการแจ้งให้สหภาพแรงงาน เป็นผู้ดำเนินการให้

¹ ประคนธ์ พันธุ์วิชาติกุล. แหล่งเดิม. หน้า 85-95

การจำกัดสิทธิของพนักงานรัฐวิสาหกิจลง เช่นนี้ ย่อมส่งผลให้พนักงานรัฐวิสาหกิจไม่สามารถที่จะนำเสนอสิทธิประโยชน์ได้ด้วยตนเอง และจะต้องเข้าเป็นสมาชิกของสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจในรัฐวิสาหกิจแห่งนั้น เสียก่อนจึงจะนำเสนอสิทธิประโยชน์ได้

นอกจากนี้แล้วผู้มีอำนาจยื่นข้อเรียกร้อง เพื่อทำข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้น กฎหมายให้สิทธิและอำนาจแก่นายจ้างที่จะยื่นข้อเรียกร้องได้ด้วย แต่ตามพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.2534 นี้ไม่มีการกำหนดสิทธิและอำนาจแก่รัฐวิสาหกิจในเรื่องนี้ไว้ คงมีแต่เพียงการกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ที่จะกำหนดมาตรฐานสิทธิประโยชน์ให้แก่พนักงาน ซึ่งเมื่อพิจารณาจะเห็นได้ว่าแตกต่างกับกรณีที่นายจ้างเป็นผู้ยื่นข้อเรียกร้อง ทั้งนี้ เพราะการที่นายจ้างยื่นข้อเรียกร้องนั้นมักจะเป็นขั้นตอนของการเจรจากัน เพื่อให้ได้ข้อตกลงที่ทั้งสองฝ่ายเห็นว่า เป็นความพอใจที่จะปฏิบัติตามข้อตกลงนั้น ซึ่งจะทำให้ทั้งนายจ้างและลูกจ้างมีความสุขที่จะทำงานร่วมกันต่อไป แต่ในกรณีของรัฐวิสาหกิจนี้ เมื่อพิจารณาแล้วจะมีลักษณะเหมือนระบบราชการ ที่ผู้บังคับบัญชาจะเป็นผู้พิจารณาว่าควรจะให้สิทธิประโยชน์ในเรื่องใดบ้างแก่พนักงาน ซึ่งมักจะเห็นชอบร่วมกันของฝ่ายบริหาร และอาจจะไม่ใช่ความต้องการของพนักงานรัฐวิสาหกิจก็ได้ และเมื่อออกมาตราฐานกำหนดสิทธิประโยชน์ออกมาแล้ว ทุกรัฐวิสาหกิจจะต้องปฏิบัติตาม แต่ในความเป็นจริงความสามารถของรัฐวิสาหกิจนั้นต่างกัน ดังจะเห็นได้จากการที่รัฐวิสาหกิจบางแห่งมีผลกำไรให้การบริหารสาธารณะค่อนข้างมาก ในขณะที่รัฐวิสาหกิจบางแห่งประสบกับการขาดทุนอยู่เสมอ จึงอาจทำให้เกิดความลำบากที่จะปฏิบัติตามได้

แผนภูมิ เปรียบเทียบผู้มีอำนาจยื่นข้อเรียกร้อง เพื่อจัดทำข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพ
การจ้างกับการนำ เสนอสิทธิประโยชน์

สภาพการจ้าง	สิทธิประโยชน์
1. นายจ้างหรือสมาคมนายจ้าง 2. ลูกจ้าง 3. สหภาพแรงงาน	เฉพาะสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ

องค์กรที่มีอำนาจพิจารณาข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้างและสิทธิประโยชน์

พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานเป็นบุคคลที่กำหนดไว้ในมาตรา 5 ของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ได้ให้ความหมายของคำว่า "พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน" ไว้ว่า หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ ซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยก็ได้ดำเนินการออกคำสั่งกระทรวงมหาดไทยที่ 446/2523 เรื่องแต่งตั้งพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ลงวันที่ 4 สิงหาคม 2523 โดยอาศัยอำนาจตามมาตรา 6 แต่งตั้งให้

1) อธิบดีกรมแรงงาน รองอธิบดีกรมแรงงาน ผู้อำนวยการกอง หัวหน้ากองทุกกองในกรมแรงงาน ผู้ตรวจการแรงงาน และข้าราชการพลเรือนสามัญตั้งแต่ระดับ 4 ขึ้นไปซึ่งปฏิบัติงานอยู่ ณ กองแรงงานสัมพันธ์ กองคุ้มครองแรงงาน กองนิติการ ฝ่ายประสานงานภูมิภาค กรมแรงงาน เป็นพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทุกห้องที่หัวหน้าราชอาณาจักร

2) ข้าราชการพลเรือนสามัญตั้งแต่ระดับ 3 ขึ้นไป ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ ณ กอง
 แรงงานสัมพันธ์ กองคุ้มครองแรงงาน กองนิติการ กรมแรงงาน เป็นพนักงานประนอม
 ข้อพิพาทแรงงานในกรุงเทพมหานคร

3) ข้าราชการพลเรือนสามัญตั้งแต่ระดับ 3 ขึ้นไป ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ ณ สำนักงาน
 แรงงานจังหวัด เป็นพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานในจังหวัดที่ตั้งสำนักงานแรงงาน
 จังหวัดนั้น ๆ และในจังหวัดอื่นที่กระทรวงมหาดไทยมอบหมายให้สำนักงานแรงงานจังหวัด
 นั้นรับผิดชอบการบริหารแรงงาน

4) ข้าราชการพลเรือนสามัญตั้งแต่ระดับ 3 ขึ้นไป ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ ณ ฝ่าย
 ประสานงานภูมิภาค กรมแรงงาน เป็นพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานในจังหวัดอื่นเว้น
 กรุงเทพมหานคร และจังหวัดที่มีสำนักงานแรงงานจังหวัด

5) ผู้ว่าราชการจังหวัด รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปลัดจังหวัดทุกจังหวัด นาย
 อำเภอทุกอำเภอ (เว้นนายอำเภอในจังหวัดที่มีสำนักงานแรงงานจังหวัด) เป็นพนักงาน
 ประนอมข้อพิพาทแรงงานในจังหวัดหรืออำเภอท้องที่ของตน

การแต่งตั้งโดยตำแหน่งตามคำสั่งนี้ ให้รวมถึงผู้รักษาราชการแทนผู้รักษาราชการใน
 ตำแหน่งหรือผู้ปฏิบัติราชการแทนในตำแหน่งนั้นด้วย

การดำเนินการไกล่เกลี่ย เมื่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้รับแจ้งว่า
 มีข้อพิพาทแรงงานแล้ว ก็จะต้องรีบดำเนินการไกล่เกลี่ยทันที คือ พยายามที่จะหาทางชี้แจง
 และให้คำแนะนำแสดง เหตุผลที่เห็นว่า ถูกต้อง เป็นธรรมและสมควร เพื่อให้แต่ละฝ่าย
 ผ่อนปรนจากความปรารถนา เติมนาสู่จุดที่ทั้งสองฝ่ายต่างก็เห็นว่าเหมาะสม และสามารถที่
 จะตกลงกันได้

วิธีการไกล่เกลี่ยตามกฎหมายของประเทศไทย ในปัจจุบันนี้ได้กำหนดไว้ใน
 มาตรา 22 ของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ดังนี้ "มาตรา 22 เมื่อ
 พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้รับแจ้งตามมาตรา 21 แล้ว ให้พนักงานประนอม

ข้อพิพาทแรงงานดำเนินการไกล่เกลี่ย เพื่อให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องตกลงกันภายในกำหนดห้าวัน นับแต่วันที่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้รับหนังสือแจ้ง

ถ้าได้มีการตกลงกันภายในระยะเวลาตามวรรคหนึ่งให้นำมาตรา 18 มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ในกรณีที่ไม่อาจตกลงกันได้ภายในระยะเวลาตามวรรคหนึ่ง ให้ถือว่าข้อพิพาทแรงงานนั้น เป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ในกรณีเช่นว่านี้ นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ตามมาตรา 26 หรือนายจ้างจะปิดงานหรือลูกจ้างจะนัดหยุดงานโดยไม่ขัดต่อมาตรา 34 ก็ได้ ทั้งนี้ภายใต้บังคับมาตรา 23 มาตรา 24 มาตรา 25 หรือมาตรา 62"

ดังนั้น เมื่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้รับการแจ้ง เป็นหนังสือให้ทราบจากผู้แจ้งข้อเรียกร้องว่ามีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้นแล้ว พนักงานประนอมจะต้องรีบดำเนินการไกล่เกลี่ยโดยเร็ว โดยกำหนดนัดหมายให้คู่กรณีทั้งสองฝ่ายมาพร้อมกัน เพื่อพบปะ เจาจหาความตกลงกันโดยมีพนักงานประนอม เป็นคนกลางคอยไกล่เกลี่ย ซึ่งพนักงานประนอมจะต้องพยายามหาทางไกล่เกลี่ยให้คู่กรณีตกลงกันได้ภายในกำหนด 5 วัน นับแต่วันที่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้รับแจ้ง เป็นหนังสือให้ เข้ามาดำเนินการไกล่เกลี่ย

ถ้าสามารถไกล่เกลี่ยให้ตกลงกันได้ภายในกำหนดเวลา 5 วัน ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ก็จะต้องจัดทำข้อตกลงที่ตกลงกันได้จากไกล่เกลี่ยนี้เอาไว้ เป็นหนังสือลงลายมือชื่อ นายจ้างลูกจ้างหรือผู้แทน แล้วนายจ้างต้องนำไปตีประกาศ ณ สถานที่ที่ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องทำงานอยู่ พร้อมทั้งต้องนำไปจดทะเบียนภายใน 15 วัน ด้วยดังที่กล่าวมาแล้ว แต่ถ้าครบกำหนดเวลา 5 วัน ตามที่กฎหมายกำหนดไว้แล้ว พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานยังไม่สามารถที่จะไกล่เกลี่ยให้ตกลงกันได้ ถือว่าเกิดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ขึ้นมาแล้ว เมื่อเกิดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ขึ้นมาแล้ว วิธีการที่จะระงับข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ให้เสร็จสิ้นยุติลง ก็โดยการที่กฎหมายกำหนดให้คู่กรณี

เลือกว่าจะใช้วิธีการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน หรือจะใช้สิทธิในการปิดงานหรือนัดหยุดงาน เป็นวิธีการที่ระงับข้อพิพาทแรงงาน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3058/2523 แม้ลูกจ้างจะมีสิทธินัดหยุดงานได้ เพราะ เป็นวิธีเดียวที่ลูกจ้างสามารถใช้เป็นฐานอำนาจในการเจรจาทันทีกับนายจ้าง แต่จะต้อง อยู่ในกรอบบังคับของกฎหมาย มิใช่ว่าจะใช้สิทธิได้เสมอไป สิทธินัดหยุดงานจะเกิดขึ้น หรือมีขึ้นได้ เมื่อลูกจ้างได้ปฏิบัติตามขั้นตอนและเงื่อนไขที่บัญญัติไว้ใน พระราชบัญญัติแรงงาน สัมพันธ์ พ.ศ.2518 เท่านั้น กล่าวคือ เมื่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้ไกล่เกลี่ย ข้อพิพาทแรงงานแล้ว นายจ้างกับลูกจ้างไม่อาจตกลงกันได้ โดยถือว่าข้อพิพาทแรงงาน นั้นเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ลูกจ้างจึงจะมีสิทธินัดหยุดงาน

แต่ตามพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.2534 พนักงานประนอม ข้อพิพาทแรงงานมิได้มีอยู่ในขั้นตอนหรือขบวนการนำเสนอเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ เนื่องจาก การนำเสนอนั้นเป็นอำนาจขององค์กรระดับสูงที่จะพิจารณา มิใช่การต่อรองจึงไม่มีการ ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานไว้

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ในกรณีที่เกิดข้อพิพาทแรงงานขึ้นในกิจการสาธารณูปโภคหรือสาธารณูปการต่าง ๆ หรือกิจการที่หากเกิดการนัดหยุดงานขึ้นแล้ว จะก่อให้เกิด ความเสียหายแก่ประชาชนและสังคมโดยรวม พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้กำหนดบังคับให้ข้อพิพาทแรงงานนั้นต้องเข้าสู่ การพิจารณาของคณะกรรมการ แรงงานสัมพันธ์ ดังที่กำหนดไว้ในมาตรา 23 มาตรา 24 และมาตรา 25 ดังนี้

"มาตรา 23 เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ในกิจการดังต่อไปนี้

- (1) การรถไฟ
- (2) การท่าเรือ
- (3) การโทรศัพท์หรือการโทรคมนาคม
- (4) การผลิตหรือการจำหน่ายพลังงานหรือกระแสไฟฟ้าแก่ประชาชน

- (5) การประปา
- (6) การผลิตหรือการกลั่นน้ำมัน เชื้อเพลิง
- (7) กิจการโรงพยาบาลหรือกิจการสถานพยาบาล
- (8) กิจการอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

ให้พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานส่งข้อพิพาทแรงงานให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เพื่อพิจารณาวินิจฉัย และแจ้งให้ทั้งสองฝ่ายทราบภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่รับข้อพิพาทแรงงาน

นายจ้าง สมาคมนายจ้าง สหพันธ์นายจ้าง ลูกจ้าง สหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงานมีสิทธิอุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีภายในเจ็ดวัน นับแต่วันที่รับคำวินิจฉัย ให้รัฐมนตรีวินิจฉัยอุทธรณ์และแจ้งให้ทั้งสองฝ่ายทราบภายในสิบวันนับแต่วันที่รับคำอุทธรณ์

คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่มีใต่อุทธรณ์ภายในกำหนด และคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของรัฐมนตรีให้ เป็นที่สุด ฝ่ายแจ้งข้อ เรียกร้องและฝ่ายรับข้อ เรียกร้องต้องปฏิบัติตาม"

"มาตรา 24 เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ในกิจการใด นอกจากกิจการตามมาตรา 23 ถ้ารัฐมนตรีเห็นว่าข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ นั้น อาจมีผลกระทบกระเทือนต่อ เศรษฐกิจของประเทศหรือความสงบเรียบร้อยของประชาชน รัฐมนตรีมีอำนาจสั่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้นได้ และให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่รับคำสั่ง

รัฐมนตรีมีอำนาจขยายระยะเวลาให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดได้ตามที่เห็นสมควร

คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ให้ เป็นที่สุด ฝ่ายแจ้งข้อ เรียกร้องและฝ่ายรับข้อ เรียกร้องต้องปฏิบัติตาม"

"มาตรา 25 ในกรณีที่มีการประกาศใช้กฎอัยการศึกตามกฎหมายว่าด้วยกฎอัยการศึก หรือประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินตามกฎหมายว่าด้วย การบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน หรือในกรณีที่ประเทศประสบปัญหาทาง เศรษฐกิจอย่างร้ายแรงให้ รัฐมนตรีมีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษา กำหนดให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ตามมาตรา 22 วรรคสาม อันเกิดขึ้นในท้องที่ใดท้องที่หนึ่งได้รับการพิจารณาชี้ขาดจาก คณะบุคคลใดคณะหนึ่ง ตามที่รัฐมนตรีจะได้กำหนดหรือแต่งตั้งก็ได้

คำชี้ขาดของคณะบุคคลนั้นให้เป็นที่สุด ฝ่ายแจ้งข้อ เรียกร้องและฝ่ายรับข้อ เรียก ร้องต้องปฏิบัติตาม

ประกาศของรัฐมนตรีตามวรรคหนึ่งจะยกเลิกเสียเมื่อใดก็ได้ โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา"

แต่ในส่วนของพนักงานรัฐวิสาหกิจ พระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.2534 กำหนดให้ข้อ เสนอเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์อยู่ในอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ กิจการสัมพันธ์และคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ทั้งนี้คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ จะมี อยู่ในทุกกิจการรัฐวิสาหกิจ แต่อำนาจการพิจารณาขั้นสุดท้ายอยู่ที่คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ สัมพันธ์ ซึ่งเป็นองค์กรที่มีอยู่เพียงองค์กรเดียวและทำการพิจารณาในเรื่องที่เกี่ยวกับสิทธิ ประโยชน์ในทุกรัฐวิสาหกิจ จึงอาจเทียบเคียงได้กับคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ตาม พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 นั้นเอง

องค์ประกอบของคณะกรรมการ

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 นี้ กฎหมายกำหนดให้ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์นี้มาจากการแต่งตั้งของรัฐมนตรี ประกอบด้วย บุคคล 3 ฝ่ายคือ นายจ้าง ลูกจ้าง และผู้แทนรัฐบาล อันเรียกว่า ไตรภาคี (TRIPARTIES) ตามเจ้าหน้าที่กำหนดไว้ในมาตรา 37 ว่า องค์ประกอบของคณะกรรมการ แรงงานสัมพันธ์อย่างน้อยต้องมี 9 คน ประกอบด้วย ประธาน 1 คน และกรรมการอีก

8 คน ซึ่งใน 8 คนนี้จะต้องมีการมาจกฝ่ายลูกจ้างไม่น้อยกว่า 3 คน และ
 การมาจกฝ่ายลูกจ้างไม่น้อยกว่า 3 คน เช่นกันที่เหลือเป็นฝ่ายรัฐบาล ทั้งนี้เพื่อ
 ความเป็นธรรมแก่คู่กรณีพิพาทให้มากที่สุด¹

แต่ตามพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.2534 นั้นองค์การที่จะ
 ทำการพิจารณาในเรื่องสิทธิประโยชน์ หรือข้อร้องทุกข์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ได้แก่
 คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ และคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ เป็นองค์การที่ต้องจัดให้มีขึ้นในทุกรัฐวิสาหกิจ รัฐ
 วิสาหกิจแห่งละ 1 คณะ ซึ่งมีองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ และองค์ประกอบดังนี้

คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ประกอบด้วยบุคคล 3 ฝ่าย คือ

ประธานกรรมการ ซึ่งคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจแต่งตั้งจากกรรมการคนหนึ่งของ
 รัฐวิสาหกิจนั้นให้ เป็นประธานกรรมการในคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์

กรรมการผู้แทนฝ่ายบริหาร 3-7 คน ซึ่งคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจแต่งตั้ง
 จากฝ่ายบริหารของรัฐวิสาหกิจนั้น

กรรมการผู้แทนสมาคมหรือผู้แทนพนักงาน จำนวนเท่ากับกรรมการผู้แทนฝ่าย
 บริหารโดยสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ เลือกจากสมาชิกให้ เป็นผู้แทนสมาคม (ในกรณีไม่มี
 สมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจจะแต่งตั้งพนักงานให้ เป็นกรรมการ
 ฝ่ายนี้แทน)

คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์จึงมีจำนวนกรรมการทั้งหมด 7, 9, 11, 13
 หรือ 15 คน เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์แล้วจะเห็นได้ว่า
 คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์นั้น กรรมการฝ่ายบริหาร เมื่อรวมกับประธานกรรมการ
 (ซึ่งฝ่ายพนักงานจะถือว่าเป็นฝ่ายเดียวกัน) แล้วจะมีจำนวนมากกว่ากรรมการผู้แทนสมาคม

¹ธีระ ศรีธรรมรักษ์. แหล่งเดิม. หน้า 205

หรือผู้แทนพนักงาน 1 คน ถ้าการประชุมครั้งใดจะต้องใช้วิธีการลงมติในเรื่องราวที่กรรมการฝ่ายบริหารและกรรมการผู้แทนสมาคม หรือผู้แทนพนักงานมีความคิดเห็นเป็นปฏิปักษ์หรือแตกต่างกัน ฝ่ายบริหารก็ย่อมได้รับคะแนนเสียงมากกว่า โดยองค์ประกอบดังกล่าวจึงอาจทำให้เกิดความรู้สึกที่ได้เปรียบเสียเปรียบในรูปของการลงมติพิจารณา ในปัญหาแรงงานสัมพันธ์ต่าง ๆ เป็นต้น หากจะไม่ให้เกิดปัญหาดังกล่าวมา การประชุมของคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ จึงต้องเป็นการประชุมที่แสวงหาจุดร่วมของความคิดเห็นด้วยวิธีประนีประนอม หรือต้องพยายามแสดง เหตุผลและข้อมูลที่มีน้ำหนัก เพื่อหลอมความคิดเห็นให้ลงรอยกันโดยไม่ต้องลงมติ อย่างไรก็ตาม ก็มีข้อน่าคิดว่า ถ้ากรรมการฝ่ายบริหารได้พิจารณาปัญหาแรงงานสัมพันธ์นั้นโดยถือว่าตนเป็นพนักงานคนหนึ่ง ซึ่งจะได้รับประโยชน์จากผลการพิจารณาของคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ด้วย (โดยไม่ต้องถือว่าตนเป็นฝ่ายบริหารซึ่งจะต้องแสดงบทบาทในการปกป้องรักษาประโยชน์ขององค์การเป็นสำคัญ) แล้ว การประชุมก็จะไม่มีปัญหาในเรื่องการลงคะแนนเสียงดังกล่าวข้างต้นและในขณะเดียวกันคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ก็จะกลายเป็นสหภาพแรงงานของผู้ปฏิบัติงานในรัฐวิสาหกิจ (ทั้งฝ่ายบริหารและพนักงานรวมกัน)

นอกจากนี้หากพิจารณาในอีกแง่หนึ่งคือ องค์ประกอบของคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์โดยเฉพาะ ผู้แทนสมาคมซึ่งมาจากการเลือกตั้งของสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจแล้ว กรรมการผู้แทนสมาคมจะมีลักษณะคล้ายกับ คณะกรรมการลูกจ้างที่สหภาพแรงงานแต่งตั้งตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ดังนั้น เมื่อกรรมการผู้แทนสมาคมไปร่วมประชุมกับกรรมการฝ่ายบริหาร ที่ประชุมคณะกรรมการลูกจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 เรื่องที่นำมาเป็นหัวข้อในการประชุมก็คล้ายกัน คงแตกต่างกันในเรื่องการพิจารณาข้อเสนอ เพื่อปรับปรุง เงิน เดือนค่าจ้าง เท่านั้น

คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เป็นองค์กรที่กฎหมายกำหนดให้มีขึ้น เพียง 1 คณะ ทำหน้าที่พิจารณาปัญหาแรงงานสัมพันธ์ในทุกรัฐวิสาหกิจ โดยถือว่าเป็นองค์กรสูงสุดทางด้าน

บริหารแรงงานในรัฐวิสาหกิจ ซึ่งมีองค์ประกอบดังนี้

คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ประกอบด้วยบุคคล 4 ฝ่ายคือ

กรรมการโดยตำแหน่ง จำนวน 6 คน ซึ่งได้แก่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย เป็นประธานกรรมการ ปลัดกระทรวงการคลัง ปลัดกระทรวงมหาดไทย อธิบดีกรมบัญชีกลาง อธิบดีกรมแรงงาน เป็นกรรมการและหัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เป็นกรรมการและ เลขานุการ

กรรมการฝ่ายบริหาร จำนวน 5 คน ซึ่งได้แก่บุคคลที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยแต่งตั้งจากฝ่ายบริหารในรัฐวิสาหกิจ

กรรมการผู้แทนพนักงาน จำนวน 5 คน ซึ่งได้แก่บุคคลที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยแต่งตั้งจากนายกลูกสมมาคพนักงานวิสาหกิจ ซึ่งนายกลูกสมมาคดังกล่าวคัดเลือกกันเอง และ เสนอรายชื่อต่อรัฐมนตรี(ในระยะแรกที่ยังมีลูกสมมาคพนักงานรัฐวิสาหกิจไม่ถึง 5 ลูกสมมาค รัฐมนตรีแต่งตั้งพนักงานรัฐวิสาหกิจ เป็นกรรมการผู้แทนพนักงานดังกล่าวนี้ไปพลางก่อน จนกว่าจะมีการจัดตั้งลูกสมมาคพนักงานรัฐวิสาหกิจแล้ว 5 ลูกสมมาค และมีการคัดเลือกและ เสนอชื่อนายกลูกสมมาค เป็นกรรมการผู้แทนพนักงานรัฐมนตรีแล้ว)

กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ซึ่งได้แก่บุคคลที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยแต่งตั้งจากผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ในการพิจารณาปัญหาแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจ

คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์จึงมีจำนวนกรรมการทั้งหมด 21 คน จากองค์ประกอบของคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์นี้แม้จะคล้ายคณะบุคคล 4 ฝ่าย หรือจุฑาภิ แต่เมื่อพิจารณากรรมการโดยตำแหน่งแล้ว จะเห็นว่ากรรมการนี้แบ่งออกเป็น 3 ฝ่าย คือ กรรมการโดยตำแหน่ง ซึ่งอาจถือได้ว่าเป็นฝ่ายกลางส่วนหนึ่ง กรรมการที่มาจากผู้บริหารรัฐวิสาหกิจ ซึ่งอาจถือได้ว่าเป็นฝ่ายนายจ้าง (TRIPARTITE SYSTEM) ตามแนวคิดทางแรงงานสัมพันธ์ได้แต่ เป็นไตรภาคีที่มีจำนวนบุคคลในแต่ละภาคไม่เท่ากัน

นอกจากนี้ เมื่อนับจำนวนของคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธแล้ว จะเห็นได้ว่ามีจำนวนมากถึง 21 คน จึงมีข้อสังเกตว่าจำนวนของคณะกรรมการจะมากเกินไปหรือไม่ ในเรื่องนี้ เนื่องจากคณะกรรมการต้องรับหน้าที่หลายประการ โดยเฉพาะหน้าที่เกี่ยวกับการวินิจฉัยของคำร้องทุกข์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจทั่วประเทศ จึงจำเป็นต้องมีจำนวนมากโดยอาจตั้งเป็นอนุกรรมการฝ่ายต่างๆ¹

ความแตกต่างขององค์ประกอบขององค์กร ที่ทำหน้าที่พิจารณาเรื่องข้อพิพาทแรงงานและสิทธิประโยชน์นี้ คือ จำนวนของคณะกรรมการ และผู้ที่ประกอบเป็นคณะกรรมการ โดยจำนวนของคณะกรรมการของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีเพียง 9 คนและมาจาก 3 ฝ่ายเท่า ๆ กัน ซึ่งเมื่อมองแล้วให้ความรู้สึกว่าเป็นกลางในการที่พิจารณาชี้ขาดข้อพิพาทต่าง ๆ และได้รับการยอมรับมากกว่า คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์อย่างมาก และเมื่อมองถึงองค์ประกอบของผู้ที่เป็นกรรมการแล้ว จะมีความรู้สึกว่ามีกรรมการที่มาจากรัฐบาลและฝ่ายบริหารค่อนข้างมาก และอาจจะเกิดความไม่เป็นธรรมในการพิจารณาเรื่องต่างๆ ที่มีการนำเข้าสู่การพิจารณาของคณะกรรมการ ได้

อำนาจหน้าที่ขององค์กรที่มีอำนาจพิจารณา

อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์นี้ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้กำหนดไว้ใน มาตรา 41 ดังนี้

- (1) วินิจฉัยข้อพิพาทแรงงานในกิจการเกี่ยวกับสาธารณูปโภคที่กำหนดตามกฎหมาย
- (2) ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานในกิจการอื่น ตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยสั่ง
- (3) ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ตามที่ได้รับแต่งตั้งหรือมอบหมาย
- (4) วินิจฉัยชี้ขาดคำร้องเกี่ยวกับการกระทำความไม่เป็นธรรม และในการนี้ที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดว่าเป็นการกระทำความไม่เป็นธรรม ให้มีอำนาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับ

¹ เกษมสันต์ วิลาวรรณ. แหล่งเดิม. หน้า 41-44.

เข้าทำงาน หรือให้จ่ายค่าเสียหาย หรือให้ผู้ฝ่าฝืนปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติตามอย่างหนึ่งตามที่เห็นสมควร

(5) เสนอความเห็นเกี่ยวกับการเรียกร้อง การเจรจา การระงับข้อพิพาทแรงงาน การนัดหยุดงานและการปิดงานตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยมอบหมาย

(6) トラข้อบังคับการประชุม และวางระเบียบการพิจารณาวินิจฉัยและชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน การพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดการกระทำอันไม่เป็นธรรมและการออกคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

โดยส่วนใหญ่แล้วมักจะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้อง การติดตาม (5) ซึ่งได้แก่ การเรียกร้อง การเจรจา การระงับข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นตามที่กำหนดไว้ใน มาตรา 23 มาตรา 24 และมาตรา 25 นั้นเอง

อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์และคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ มีดังนี้

คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

1) ปรึกษาหารือ เพื่อ เสนอให้คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจจัดให้มี หรือปรับปรุงระเบียบข้อบังคับในการทำงานอัน เป็นประโยชน์ต่อฝ่ายบริหารและพนักงาน

2) พิจารณาคำร้องทุกข์ของพนักงานหรือสมาคม เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในข้อบังคับของรัฐวิสาหกิจนั้น เมื่อพิจารณาแล้ว คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์จะ เสนอผลการพิจารณาคำร้องทุกข์นั้นต่อผู้บังคับบัญชาของรัฐวิสาหกิจ และกระทรวงเจ้าสังกัด เพื่อดำเนินการตามผลการพิจารณานั้นต่อไป แต่ถ้าพนักงานผู้ร้องทุกข์ไม่พอใจผลการพิจารณาดังกล่าว ก็มีสิทธิอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เพื่อพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดได้

3) พิจารณาข้อ เสนอของสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เพื่อปรับปรุงสิทธิประโยชน์ของพนักงาน ซึ่งคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์จะต้องคำนึงถึงฐานะ ความรับผิดชอบ

ชอบและความสามารถของรัฐวิสาหกิจ ตลอดจนผลกระทบต่อค่าบริการประชาชนด้วย สำหรับข้อ เสนอที่ เกี่ยวกับการ เงิน เมื่อคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์พิจารณาแล้วจะต้องนำ เสนอผลการพิจารณาต่อคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เพื่อให้ความเห็นชอบก่อนที่คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์จะ เสนอผลการพิจารณา ต่อผู้บังคับบัญชาของรัฐวิสาหกิจ และ กระทรวง เจ้าสังกัด เพื่อดำเนินการตามผลการพิจารณาต่อไป ส่วนข้อ เสนอที่ไม่ เกี่ยวกับ การเงิน เมื่อพิจารณาแล้ว หากสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ เห็นชอบด้วย คณะกรรมการ กิจการสัมพันธ์ก็จะ เสนอผลการพิจารณาต่อผู้บังคับบัญชาของรัฐวิสาหกิจ และกระทรวง เจ้าสังกัดดำเนินการตามผลการพิจารณานั้นได้ทันที แต่ถ้าสมาคมไม่พอใจผลการพิจารณา สมาคมก็มีสิทธิขอหารือต่อคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เพื่อพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดต่อไปได้

เนื่องจากคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์มีหน้าที่ในการพิจารณาข้อ เสนอ เพื่อปรับปรุง สิทธิประโยชน์ของพนักงานซึ่งสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ เป็นผู้ยื่นด้วย โดยหน้าที่นี้ คณะ กรรมการกิจการสัมพันธ์จึงมีหน้าที่คล้ายนายจ้างรับข้อ เรียกร้องจากสหภาพแรงงาน แต่ เมื่อ คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์มีผู้แทนของสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจอยู่ด้วย ก็เกือบหนึ่ง การ ยื่นข้อ เสนอจึง เป็น เพียงการกระทำในนามสมาคม เพื่อให้ เป็นไปตามกฎหมาย เท่านั้น ผู้แทน สมาคมผู้ยื่นส่วนใหญ่ก็จะ เป็นชุดเดียวกับผู้ที่ เป็นกรรมการผู้แทนสมาคมในคณะกรรมการ กิจการสัมพันธ์ จึงคล้ายกับยื่นข้อ เสนอให้คน เองพิจารณานั้น เอง(เป็นทั้งผู้ยื่นและผู้พิจารณา ด้วย) นับว่า เป็นระบบที่ เบี่ยงเบนไปจากการร่วม เจรจาต่อรอง (collective bargaining) ในระบบแรงงานสัมพันธ์สากล อย่างไรก็ตามในการพิจารณาข้อ เสนอให้ คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์นั้น หากกรรมการฝ่ายบริหารกระทำตัวหรือแสดงบทบาทในการ รักษาประโยชน์ของรัฐวิสาหกิจ เป็นฝ่ายนายจ้างอย่าง เต็มที่แล้ว ข้อ เสนอที่ยื่นมาย่อมจะ ต้องมีการต่อรอง เพื่อลดหย่อนลง การประชุมของคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ในการนี้ก็จะ กลายเป็นการร่วมการต่อรอง โต้ะประชุมก็จะกลายเป็นโต้ะในการ เจรจาต่อรอง (bargaining table) ตามระบบการแรงงานสัมพันธ์สากล อย่างไรก็ตาม ก็มี

ข้อระวางไปได้เสมอว่ากรรมการฝ่ายบริหารจะแสดงบทบาท หรือกระทำตัวอย่างใดในการพิจารณาข้อเสนอดังกล่าว เพราะโดยแท้จริงแล้วฝ่ายบริหาร ก็เป็นพนักงานของรัฐวิสาหกิจนั้น และได้รับผลประโยชน์ด้วยกัน ซึ่งถ้ากรรมการฝ่ายบริหารพิจารณาโดยเห็นแก่ประโยชน์ที่ตนจะมีส่วนได้รับด้วยแล้ว คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ อาจกลายเป็น คณะกรรมการสหภาพแรงงาน (Union Committee) ที่เรียกร้องสิทธิประโยชน์เอาจากรัฐวิสาหกิจนั้นได้ ดังนั้นหากพิจารณาโดยหลักการที่จะให้พนักงานมีสิทธิเจรจาต่อรองร่วม (right to bargain collectively) ตามหลักสากลแล้ว จะเห็นได้ว่าการเจรจาตกลงในลักษณะ เป็นฝ่าย (party) ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 น่าจะทำให้แต่ละฝ่ายแสดงบทบาทในทางที่ถูกต้องได้มากกว่า และก่อให้เกิดกระบวนการค้นหาข้อมูลและ เหตุผล เพื่อนำมาพิจารณากันได้กว้างและลึกกว่า ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาไปสู่ความถูกต้องทางแรงงานสัมพันธ์ยิ่งขึ้น ¹

คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1) กำหนดมาตรฐานสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง เงินเดือน และสวัสดิการของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ซึ่ง เมื่อกำหนดแล้วจะต้อง เสนอต่อคณะรัฐมนตรีหาก คณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบก็จะใช้บังคับแก่รัฐวิสาหกิจทุกแห่ง

2) พิจารณาให้ความเห็นชอบหรือไม่ให้ความเห็นชอบต่อผลการพิจารณา ของคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ในกรณีที่สมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจยื่นข้อเสนอ เพื่อปรับปรุงสิทธิประโยชน์ของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับการ เงิน

3) พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาด กรณีสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจอุทธรณ์ผลการพิจารณา ของคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ใน เรื่องข้อ เสนอที่สมาคมขอปรับปรุงสิทธิประโยชน์ที่ไม่ เกี่ยวกับการ เงิน

¹ เกษมสันต์ วิลาวรรณ. แหล่งเดิม. หน้า 49.

4) พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาด กรณีที่พนักงานรัฐวิสาหกิจอุทธรณ์ผลการพิจารณาของ คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ในเรื่อง เกี่ยวกับการยื่นคำร้องทุกข์

5) พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาด กรณีที่กรรมการสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจซึ่งถูกนาย ทะ เบียนสั่งให้ออกจากตำแหน่ง ได้ยื่นอุทธรณ์คำสั่งดังกล่าว

6) พิจารณาวินิจฉัยคำร้องของพนักงานซึ่งอ้างว่าถูกฝ่ายบริหาร เลิกจ้าง หรือ โยกย้าย เพราะ เหตุที่ได้ดำเนินการขอจัดตั้งสมาคม เข้า เป็นสมาชิกหรือกรรมการสมาคม กรรมการกิจการสัมพันธ์ หรือกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือดำเนินการฟ้องร้อง เป็น พยาน หรือให้หลักฐานต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ นายทะ เบียน หรือคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ สัมพันธ์

7) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยมอบหมาย

อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ โดยส่วนใหญ่แล้วจะ เป็นการ พิจารณาทบทวนผลการพิจารณา เกี่ยวกับ เรื่องที่คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ได้ใช้อำนาจหน้าที่ พิจารณามาครั้งหนึ่งแล้ว เช่น ให้ความเห็นชอบหรือไม่ให้ความเห็นชอบต่อผลการพิจารณา ของคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ในกรณีที่สมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจยื่นข้อ เสนอ เพื่อ ปรับปรุงสิทธิประโยชน์ เกี่ยวกับการ เงิน

ในส่วนของอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ และคณะกรรมการ กิจการสัมพันธ์และคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ มีความคล้ายคลึงกันตรงที่ เป็นองค์กรที่ จะทำหน้าที่กลั่นกรองและให้ความยุติธรรมแก่พนักงานรัฐวิสาหกิจได้ เกือบ เท่า เทียมกัน โดย คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะมีอำนาจหน้าที่คล้ายคลึงกับคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ส่วนคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์นับ เป็น เหมือนองค์กรขั้นต้นที่ทำหน้าที่กลั่นกรอง เรื่อง ก่อนที่ จะส่งผลการพิจารณาไปยังคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เพื่อพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง

สำหรับอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ในเรื่องกำหนดมาตรฐาน สิทธิประโยชน์ของพนักงาน เพื่อใช้บังคับแก่รัฐวิสาหกิจทุกแห่งนั้น ทำให้คณะกรรมการ

รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์มีหน้าที่คล้ายกับฝ่ายบุคคลกลางอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ในเรื่องการให้ความเห็นชอบต่อผลการพิจารณา ของคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ในข้อ เสนอของสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจที่ เกี่ยวกับ เงินนั้น เนื่องจากข้อ เสนอดังกล่าว เป็นเสมือนข้อ เรียกร้องและผลการพิจารณา เกิดจากการ เจรจาทันระหว่างกรรมการฝ่ายบริหาร และกรรมการผู้แทนสมาคมในคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ การที่กฎหมายกำหนดให้ คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์พิจารณาให้ความ เห็นชอบก่อนจึงจะมีผลบังคับ เช่นนี้ ทำให้ข้อ เห็นฟ้องอัน เป็นผลการพิจารณาของคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ดังกล่าว มีค่าเพียงเป็นข้อ เสนอ เท่านั้น มิใช่ข้อตกลงที่มีผลบังคับแน่นอนแต่อย่างใด เพราะคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์อาจไม่ให้ความ เห็นชอบก็ได้

ส่วนอำนาจหน้าที่ในกานการวินิจฉัยชี้ขาดอุทธรณ์ผลการพิจารณาของคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ในเรื่องข้อ เสนอของสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจที่ไม่เกี่ยวกับการ เงิน หรือการวินิจฉัยคำร้อง เกี่ยวกับการ เลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายนั้น ทำให้ คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์มีหน้าที่คล้ายกับ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 คงแตกต่างกันบ้าง เช่น คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ มีอำนาจวินิจฉัยข้อพิพาทแรงงานที่อาจ เกิดจากข้อ เรียกร้องที่ เกี่ยวกับการ เงินได้ด้วย และเมื่อวินิจฉัยแล้วฝ่ายที่ไม่ เห็นด้วยอุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยได้แต่คำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์นั้น เป็นที่สุด

เปรียบเทียบข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้างและสิทธิประโยชน์

ข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้าง	สิทธิประโยชน์
<p>1. ความหมายของสภาพการจ้าง</p> <p>1) เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน</p> <p>2) วันและ เวลาทำงาน</p> <p>3) ค่าจ้าง</p> <p>4) สวัสดิการ</p> <p>5) การ เลิกจ้าง</p> <p>6) ประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้างอื่น เกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน</p>	<p>1. ความหมายของสิทธิประโยชน์</p> <p>1) วันและ เวลาทำงาน</p> <p>2) ค่าจ้าง</p> <p>3) สวัสดิการ</p>
<p>2. ผู้มีอำนาจยื่นข้อ เรียกร้อง</p> <p>1) นายจ้าง</p> <p>2) ลูกจ้าง</p> <p>3) สหพันธ์นายจ้าง</p> <p>4) สหภาพแรงงาน</p> <p>5) องค์กรลูกจ้าง</p>	<p>2. ผู้มีอำนาจยื่นข้อ เสนอ เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ มีเฉพาะสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ เท่านั้น</p>
<p>3. ขั้นตอนการดำเนินการ</p> <p>มีสิทธิยื่นข้อ เรียกร้องและกำหนดขั้นตอนในการเจรจา เกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ชัดเจน</p>	<p>3. ขั้นตอนการดำเนินการ</p> <p>มีสิทธิ เพียงยื่นข้อ เสนอ เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์แก่คณะกรรมการ</p>

ข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้าง	สิทธิประโยชน์
<p>ถ้า เป็นข้อพิพาทที่ตกลงกันไม่ได้ต้องให้ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาด</p> <p>4. คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีอำนาจ พิจารณาวินิจฉัยข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกัน ไม่ได้ในกิจการรัฐวิสาหกิจทุกประเภท ซึ่ง กฎหมายห้ามนัดหยุดงานไว้</p> <p>หากไม่พอใจวินิจฉัย มีสิทธิอุทธรณ์ต่อ รัฐมนตรีได้ภายใน 7 วัน นับแต่วันที่ได้รับ คำวินิจฉัย ให้รัฐมนตรีหรือทนายภายใน 10 วัน นับแต่วันที่รับคำอุทธรณ์</p>	<p>กิจการสัมพันธ์ได้ถ้า เป็นข้อ เสนอ เกี่ยวกับการ เงินต้อง เสนอผลการ พิจารณาต่อคณะกรรมการรัฐวิสาห กิจสัมพันธ์พิจารณาให้ความ เห็นชอบ โดยไม่เปิด โอกาสให้มีชั้นตอนของ การยื่นข้อ เรียกร้องและไม่เปิด โอกาสให้มีการ เจรจาต่อรองกัน ข้อ เสนอทุกอย่าง เข้าสู่ พิจารณา ของคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์</p> <p>4. คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ มีอำนาจและหน้าที่ เกี่ยวกับสิทธิ ประโยชน์ ดังนี้</p> <p>1) กำหนดมาตรฐานสิทธิประโยชน์ เมื่อได้รับความ เห็นชอบจาก คณะรัฐมนตรีแล้วให้ใช้บังคับแก่ รัฐวิสาหกิจทุกแห่ง</p>

ข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้าง	สิทธิประโยชน์
<p>คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ที่มีต่อกรณีภายในกำหนดและคำวินิจฉัยของ รัฐมนตรีให้ เป็นที่สุด ฝ่ายแจ้งข้อ เรียกร้องและ ฝ่ายรับข้อ เรียกร้องและฝ่ายรับข้อ เรียกร้องต้อง ปฏิบัติตาม</p>	<p>2) พิจารณาให้ความ เห็นชอบ ผลการพิจารณาของคณะ กรรมการกิจการสัมพันธ์ในเรื่อง สิทธิประโยชน์ที่ เกี่ยวกับการเงิน (แต่ไม่ได้กำหนดระยะเวลา เวลาในการวินิจฉัยไว้)</p> <p>3) และหากไม่พอใจคำวินิจฉัย หรือความ เห็นของคณะกรรมการ รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ไม่มีสิทธิฟ้อง ร้องต่อศาลแรงงาน</p>

บทที่ 4

บทสรุปและข้อ เสนอแนะ

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง (Collective Bargaining Agreement) ถือได้ว่ามีความสำคัญอย่างหนึ่งในด้านการแรงงานสัมพันธ์ และได้รับการยอมรับในหลักการสากลว่าควรจะต้องให้มีข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้างในทุกประเทศที่มีการใช้แรงงาน ดังที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ให้ความหมายของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือที่โดยทั่วไปเรียกว่าสัญญาร่วมเจรจาต่อรอง ไว้ว่า ให้หมายความรวมถึงข้อตกลงทั้งหมดที่เป็นลายลักษณ์อักษรที่ เกี่ยวกับสภาพการทำงาน และลักษณะของการจ้างงานที่ถือเป็นข้อสรุประหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งอาจ เป็นตัวนายจ้างหรือลูกจ้างเอง หรือจัดทำโดยองค์กรฝ่ายนายจ้างหรือลูกจ้าง

ประเทศไทยก็ได้ยอมรับหลักการของ Collective Bargaining Agreement โดยกำหนดใน เรื่องนี้ไว้อย่างชัดเจนในพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ.2499 ซึ่งเป็นกฎหมายแรงงานฉบับแรกของประเทศไทย โดยให้ความหมายของ "สัญญาร่วมเจรจาต่อรอง" ไว้ว่า หมายถึง สัญญาร่วมเจรจาต่อรอง ซึ่งทำให้เห็นภาพของสัญญาร่วมเจรจาต่อรองได้ชัดเจนว่าจะต้อง เป็นการทำสัญญาร่วมกัน ระหว่างฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างในเรื่องที่ เกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน ถึงแม้พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ.2499 จะได้ถูกยกเลิกไปหลังจากใช้บังคับได้ไม่นาน แต่หลักการดังกล่าวก็ยังคงได้รับการยอมรับและนำมากำหนดไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 แต่ได้เปลี่ยนจาก "สัญญาร่วมเจรจาต่อรอง" เป็น "ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง" เพื่อให้สอดคล้องกับหลักการในการทำสัญญาที่เปลี่ยนไปบางประการ คือ เดิมนั้นผู้ที่ทำสัญญาร่วมเจรจาต่อรองจะเป็นนายจ้างกับสหภาพแรงงานหรือองค์กรทางด้านแรงงาน เช่น สหพันธ์แรงงานเท่านั้น แต่ตามหลักเกณฑ์

ใหม่นี้ผู้ที่ทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง กฎหมายยอมให้ลูกจ้างตามจำนวนที่กำหนดไว้ คือ ร้อยละ 15 ของผู้ที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องสามารถยื่นข้อเรียกร้อง เพื่อจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างได้ด้วย แต่ไม่ว่าหลักเกณฑ์จะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไรก็ตาม แต่สิ่งหนึ่งที่มีความสำคัญ คือ การยอมรับให้นายจ้างและลูกจ้างได้มีโอกาสในการยื่นข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งได้แก่ เงินค่าจ้างหรือค่าจ้างวันและเวลาทำงาน ค่าจ้างสวัสดิการ การเลิกจ้าง และประโยชน์อื่นอันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงานว่า มีความต้องการให้สภาพการจ้างมีลักษณะอย่างไร เพื่อให้ทั้งสองได้มีโอกาสเจรจาทำความตกลงหาข้อยุติร่วมกันในเรื่องที่เกี่ยวกับสภาพการจ้างว่าจะหาอย่างไรที่จะให้ทั้งสองฝ่าย มีความพอใจในสภาพการจ้างที่มีอยู่มากที่สุด โดยที่ต่างฝ่ายต่างได้ประโยชน์ หรือเสียประโยชน์บ้างตามสมควร เมื่อได้จุดที่ทั้งสองฝ่ายมีความพอใจร่วมกันแล้วก็ให้จัดทำเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ เพื่อเอาไว้เป็นหลักฐานในการปฏิบัติงานด้วย ซึ่ง เมื่อทั้งสองฝ่ายมีความพอใจในสภาพการจ้างที่มีอยู่แล้ว ก็จะ เกิดความพ้อและความร่วมมือร่วมใจในการทำงานทำให้ผลผลิตออกมาเป็นที่น่าพอใจแก่ผู้ผลิตและผู้บริโภค อันจะส่งผลต่อ เศรษฐกิจมวลรวมของชาติต่อไปด้วย การเห็นความสำคัญในเรื่องนี้ทำให้รัฐได้นำเอาข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมากำหนดไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 โดยได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการไว้สอดคล้องกับหลักการสากล ที่ได้กำหนดขั้นตอนในการทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ 4 ขั้นตอนคือ การยื่นข้อเรียกร้อง การเจรจาต่อรอง การไกล่เกลี่ย และการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน หลักการในการจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าวได้รับการยอมรับตลอดมาว่ามีความเหมาะสมและสอดคล้องกับนานาประเทศ และสอดคล้องกับหลักการขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) และได้ใช้บังคับแก่ลูกจ้างภาคเอกชนและภาครัฐอันได้แก่รัฐวิสาหกิจตลอดมา จนถึง พ.ศ.2534 จึงได้มีการแยกพนักงานรัฐวิสาหกิจออกมาจากพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518

การพยายามแยกรัฐวิสาหกิจออกจากกฎหมายแรงงานสัมพันธ์มีมา เป็น เวลานาน แต่ก็ไม่สามารถทำได้สำเร็จ เนื่องจากความเข้มแข็งของสหภาพแรงงาน จวบจนกระทั่งปี พ.ศ. 2534 ได้มี เหตุการณ์ทางการเมืองที่ เปลี่ยนแปลงไป จึงทำให้มีการแยกพนักงานรัฐวิสาหกิจออกจากกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ โดยการที่สภานิติบัญญัติ ได้มีมติ 3 วาระรวด ผ่านร่างพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 และร่างพระราชบัญญัติแก้ไขพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์พ.ศ. 2518 ภายในวันเดียว และมีผลใช้บังคับ เมื่อวันที่ 15 เมษายน 2534

วัตถุประสงค์ของพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 คือ รัฐวิสาหกิจหลายแห่ง เป็นกิจการของรัฐที่ตั้งขึ้น เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประเทศชาติและประชาชน และรัฐวิสาหกิจหลายแห่งได้ดำเนินการสาธารณูปโภคและสาธารณูปการแก่ประชาชน จึงเห็นได้ว่ากิจการของรัฐวิสาหกิจ เป็นกิจการที่มีความสำคัญต่อประเทศและประชาชน เป็นอย่างมาก ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานรัฐวิสาหกิจกับรัฐ ตลอดจนการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ก็แตกต่างไปจากความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในกิจการของเอกชน จึงสมควรที่จะให้มีกฎหมายกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานรัฐวิสาหกิจกับรัฐขึ้นมาต่างหากอีกฉบับหนึ่ง รวมทั้ง เรื่องการจัดตั้งสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ ตลอดจนหลักเกณฑ์และวิธีการยื่นข้อ เสนอและข้อร้องทุกข์ องค์กรที่ทำหน้าที่พิจารณาและชี้ขาดข้อ เสนอของรัฐวิสาหกิจก็มีลักษณะที่แตกต่างไปจากเอกชน หากยังคงบังคับใช้ตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ที่ใช้บังคับระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในองค์กร เอกชน ก็ จะเกิดความไม่สะดวก และในบางครั้งยังอาจก่อให้เกิดความไม่สงบขึ้นในบ้าน เมืองด้วย รัฐจึงเห็นความจำเป็นที่จะต้องตราพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 ขึ้นมาใช้บังคับ

จากการศึกษาวัตถุประสงค์ที่สำคัญ คือต้องการจะจำกัดสิทธิในการนัดหยุดงานของ พนักงานรัฐวิสาหกิจนั่นเอง โดยการตัดขั้นตอนของการจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง และกำหนดขั้นตอนของสิทธิประโยชน์ขึ้นแทน ซึ่งเมื่อนำมาเปรียบเทียบกันแล้ว จะเห็นได้ว่า ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง แบ่งออกได้เป็น 2 ประการ คือ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้องและข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ไม่ได้เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้อง แต่เกิดจากบทบัญญัติของกฎหมาย ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.2534 จะเห็นได้ว่า แม้จะไม่มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างแต่ก็มีการกำหนดเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ไว้ ซึ่งสิทธิประโยชน์นี้ก็ถือได้ว่าเป็นรายละเอียดของการทำงานส่วนหนึ่ง ซึ่งมีทั้งที่เกิดจากบทบัญญัติของกฎหมาย คือระเบียบคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ และสิทธิประโยชน์ที่เกิดจากการที่พนักงานรัฐวิสาหกิจโดยสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ ดำเนินการยื่นข้อ เสนอเพื่อขอให้มีการเพิ่มเติมหรือแก้ไขปรับปรุงสิทธิประโยชน์ เพื่อแต่ได้กำหนดวิธีในการดำเนินการแตกต่างกันไป โดยข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้น จะมีลักษณะ เหมือนการตกลงยินยอมของนายจ้าง และลูกจ้างที่จะปฏิบัติตามข้อตกลงนั้น โดยเฉพาะถ้าเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้องแล้ว จะมีลักษณะคล้ายคลึงกับสัญญาตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เพราะเป็นการตกลงใจร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยได้มีการจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เป็นลายลักษณ์อักษรและลงชื่อบุคคลที่เกี่ยวข้องไว้ แต่จะมีลักษณะแตกต่างจากสัญญาตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ตรงที่ ข้อตกลงนี้มีผลผูกพันลูกจ้างหรือนายจ้างอื่นที่มีได้ร่วมลงนามในข้อตกลงด้วย หากในข้อตกลงนั้นได้ระบุไว้ แต่ลักษณะของสิทธิประโยชน์ จะเกิดความเห็นชอบขององค์กรที่มีอำนาจพิจารณา คือ คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ และคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และไม่มีการลงนามกันในเรื่องนี้ เพราะหากคณะกรรมการเห็นชอบด้วยก็จะออก เป็นระเบียบใช้บังคับ

จึงมิใช่ เป็นการตกลงใจร่วมกัน เช่นเดียวกับสัญญาตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ แต่มีลักษณะ เป็นการบังคับบัญชามากกว่า

ความแตกต่างจะอยู่ตรงที่ลูกจ้างภาคเอกชน จะมีสิทธิยื่นข้อเรียกร้องเพื่อให้มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลง ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างได้ในทุกเรื่องที่เป็นประโยชน์ในการจ้างหรือการทำงานของนายจ้างหรือลูกจ้าง ดังที่ได้ให้ความหมายของ "สภาพการจ้าง" ไว้ว่า หมายถึง เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน วันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง ประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้างอื่นเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน ส่วนพนักงานรัฐวิสาหกิจ จะมีสิทธินำเสนอ เพื่อขอแก้ไขเปลี่ยนแปลงสิทธิประโยชน์ได้ เฉพาะ วันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง และสวัสดิการ เท่านั้น ซึ่งน้อยกว่าลูกจ้างภาคเอกชน นอกจากนี้ในส่วนของขั้นตอนของการดำเนินการขอแก้ไข ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพนั้น ลูกจ้างภาคเอกชนจะได้รับการรับรองสิทธิในการดำเนินการขอแก้ไข ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามแนวทางที่ได้รับการยอมรับว่ามีความเหมาะสมในการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยกำหนดให้ทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างมีสิทธิที่จะยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอแก้ไข ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างได้ ตามเหตุผลและความจำเป็นของแต่ละฝ่ายในระยะเวลาที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 กำหนดไว้ ในมาตรา 12 เมื่อทั้งสองฝ่ายได้ดำเนินการแจ้งข้อเรียกร้อง และรับข้อเรียกร้องแล้วก็จะดำเนินการนัดเจรจากันในเรื่องที่มีการแจ้งนั้น เพื่อหาแนวทางที่เหมาะสมและทั้งฝ่ายยอมรับได้แล้วจึงจัดทำเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างต่อไปในกรณีที่เกิดตกลงกันได้ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความสามัคคีในการทำงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพของผลผลิต และรายได้ที่เพิ่มขึ้นของนายจ้างและ เศรษฐกิจของประเทศต่อไป

แต่ในส่วน of พนักงานรัฐวิสาหกิจ กฎหมายมิได้กำหนดให้มีการยื่นข้อเรียกร้อง เช่นเดียวกับลูกจ้างภาคเอกชน ดังนั้นจึงไม่มีการร่วมเจรจากันระหว่างผู้บริหารและ

พนักงาน เพื่อหาข้อสรุปร่วมกัน แต่คง เหลือ เพียงการยื่นข้อ เสนอและปรึกษาหารือร่วม โดยที่ การปรึกษาหารือร่วมนั้นรัฐมีบทบาทในการตัดสินใจ เกือบจะ เต็มขาด เพียงฝ่ายเดียว การ ให้อำนาจการตัดสินใจอยู่ที่ฝ่ายบริหารแต่เพียงฝ่ายเดียวทำให้เกิดความห่างเหิน ระหว่าง ฝ่ายบริหารและพนักงานได้ ซึ่งขัดกับหลักการทางด้านแรงงานสัมพันธ์ โดยรัฐวิสาหกิจ จะแก้ไข ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงสิทธิประโยชน์ก็จะนำเข้าไปประชุมคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ สัมพันธ์ และกำหนดออกมาในรูปของระเบียบคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ซึ่ง เปรียบ เปรียบ เป็นการบังคับให้พนักงานรัฐวิสาหกิจต้องปฏิบัติตามเสมอ โดยมิได้ถามความเห็นของ พนักงานรัฐวิสาหกิจแต่อย่างใด แต่ในกรณีพนักงานรัฐวิสาหกิจประสงค์จะขอแก้ไขปรับปรุง เปลี่ยนแปลงสิทธิประโยชน์ จะต้องทำเป็นหนังสือ ให้สมาคม เสนอไปยังคณะกรรมการ กิจการสัมพันธ์ เพื่อพิจารณาว่า เห็นด้วยกับข้อ เสนอของสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจหรือไม่ ซึ่ง อาจแยกพิจารณาออกได้ เป็น

— เรื่องที่เกี่ยวกับการเงิน ถ้าคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ไม่เห็นชอบด้วยก็ จะตกไปและจะนำมายื่นใหม่ภายในปีงบประมาณนั้นไม่ได้ แต่ถ้าเห็นชอบด้วยก็จะนำ เสนอต่อ คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เพื่อพิจารณา ผลการวินิจฉัยไม่ว่าจะ เห็นชอบด้วยหรือไม่ ถือว่า เป็นที่สุดจะอุทธรณ์ต่อมิได้

— เรื่องที่ไม่เกี่ยวกับการเงิน ถ้าคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ เห็นชอบ ด้วยก็ประกาศใช้ได้เลย แต่ถ้าไม่เห็นชอบด้วยก็มีสิทธิอุทธรณ์ ต่อคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ สัมพันธ์ คำวินิจฉัยของคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ถือเป็นที่สุด

นอกจากนี้ในส่วนขององค์กรที่มีอำนาจในการพิจารณาใน เรื่องแรงงานสัมพันธ์ ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 และตามพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจ สัมพันธ์ พ.ศ.2534 ก็มีความแตกต่างกันทั้งในเรื่องขององค์ประกอบ และอำนาจการตัดสินใจ ทั้งนี้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ จะประกอบด้วยบุคคลที่มาจากแต่งตั้งของ

ส่วนองค์กรที่มีอำนาจพิจารณาตามพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจล้มพันธ์ พ.ศ. 2534 คือคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจล้มพันธ์จะประกอบด้วย กรรมการจาก 3 ฝ่าย คือ ประธานกรรมการและกรรมการโดยตำแหน่ง 6 คน โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยจะเป็นประธานกรรมการ ปลัดกระทรวงการคลัง ปลัดกระทรวงมหาดไทย อธิบดีกรมบัญชีกลาง อธิบดีกรมแรงงาน เป็นกรรมการ และหัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจล้มพันธ์เป็นกรรมการและเลขานุการ กรรมการจากฝ่ายบริหาร 5 คน โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยจะพิจารณาแต่งตั้งจากฝ่ายบริหารของรัฐวิสาหกิจต่าง ๆ และกรรมการผู้แทนพนักงาน 5 คน โดยนายกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจเป็นผู้คัดเลือกกันเอง และเสนอชื่อให้รัฐมนตรีแต่งตั้ง

เมื่อพิจารณาแล้วจะเห็นได้ว่า ลักษณะของคณะกรรมการแรงงานล้มพันธ์นี้ จะมีลักษณะที่เป็นไตรภาคี คือมีจำนวน 3 ฝ่ายเท่ากัน ส่วนคณะกรรมการกิจการล้มพันธ์และคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจล้มพันธ์นั้น จะมีตัวแทนซึ่งเป็นผู้ที่เป็นฝ่ายบริหารและตัวแทนรัฐบาลมากกว่า จนอาจทำให้เกิดความระแวงได้ว่า จะพิจารณาเรื่องของสิทธิประโยชน์ โดยคำนึงถึงประโยชน์ของรัฐมากกว่าประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ

นอกจากนี้อำนาจในการตัดสินใจของคณะกรรมการแรงงานล้มพันธ์และคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจล้มพันธ์ ในเรื่องของคำวินิจฉัยของคณะกรรมการดังกล่าวแตกต่างกัน โดย คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานล้มพันธ์ นายจ้างหรือลูกจ้างที่ไม่พอใจมีสิทธิอุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีภายใน เจ็ดวันนับแต่วันที่ทราบคำวินิจฉัย และคำวินิจฉัยของรัฐมนตรีให้ถือ เป็นที่สุดทุกฝ่ายต้องปฏิบัติตาม แต่อย่างไรก็ตามอาจมีบางกรณีที่สามารถอุทธรณ์ต่อศาลได้ คือการอุทธรณ์ว่าคำวินิจฉัยนั้นไม่ชอบด้วยกฎหมาย แต่คำวินิจฉัยของคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจล้มพันธ์ ถือได้ว่าสิ้นสุดทุกกรณีจะอุทธรณ์ต่อมิได้และยังไม่เคยมีคำพิพากษาวินิจฉัยว่ามีสิทธิอุทธรณ์ได้หรือไม่

เมื่อพิจารณาแล้วจะเห็นได้ว่า อำนาจของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์นั้น จะใกล้เคียงกับอำนาจของคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เฉพาะการที่เป็นเสมือนองค์กรสุดท้ายที่ทำหน้าที่ชี้ขาดทางด้านแรงงานสัมพันธ์ในภาคเอกชนและภาครัฐบาล

จากการศึกษาจึงแสดงให้เห็นว่า พนักงานรัฐวิสาหกิจต้องเสียสิทธิในการดำเนินการเพื่อให้ได้มาซึ่งเงื่อนไขเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน สวัสดิการและประโยชน์อื่น ๆ มากมาย และจากผลของการแยกพนักงานรัฐวิสาหกิจออกมาจากราชบัณฑิตแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ดังกล่าว ทำให้เกิดข้อแตกต่างในเรื่องของการจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างภาคเอกชนและรัฐวิสาหกิจอย่างมากและอาจกล่าวได้ว่า ทำให้สิทธิในการยื่นข้อเรียกร้องและเจรจาต่อรองต้องสิ้นสุดลง คงเหลือเพียงการยื่นข้อเรียกร้องและการปรึกษารือร่วมเท่านั้น โดยองค์กรทวิภาคีในสถานประกอบการมีอำนาจน้อยมาก ตลอดจนการตัดสินใจเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของพนักงานถูกดึงมาอยู่ที่องค์กรระดับชาติ ที่เรียกว่า "คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์" ซึ่งเป็นองค์กรที่รัฐมีบทบาทในการควบคุมการตัดสินใจสูงมาก จึงอาจกล่าวได้ว่า กฎหมายฉบับใหม่เป็นการดึงเอาอำนาจการตัดสินใจเกี่ยวกับสภาพการจ้างออกมาจากหน่วยงานให้มาอยู่ในดุลยพินิจของรัฐแทน ดังจะเห็นได้ว่าองค์ประกอบของคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์มีกรรมการที่เป็นฝ่ายรัฐบาลทั้งสิ้น 16 คน และฝ่ายสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ จำนวน 5 คน ดังนั้นไม่ว่าจะลงมติอย่างไรเสียงส่วนใหญ่จะถูกควบคุมโดยฝ่ายรัฐบาลตลอด เพราะฉะนั้นการปรึกษารือหรือเกี่ยวกับมาตรฐานสิทธิประโยชน์ เช่น การปรับโครงสร้างเงินเดือน สวัสดิการ หรือพิจารณาค่าวินิจฉัยคำร้องของพนักงานที่ไม่พอใจมาตรการกิจการสัมพันธ์ ย่อมมีแนวโน้มเป็นไปตามที่ฝ่ายรัฐบาลต้องการ

โดยความเป็นจริงแล้ว หากเป้าหมายในการแยกพนักงานรัฐวิสาหกิจออกมาจากราชบัณฑิตแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 อยู่ที่ไมต้องการให้พนักงานหรือสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ นักหยุดงานหรือข่มขู่หยุดงานเพื่อต่อรองกับฝ่ายรัฐบาลและจะสร้างความ

เค็ดร่อนแก่ประเทศชาติและประชาชนแล้ว พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ก็มีการแก้ไข ปัญหาที่อยู่แล้ว ดังจะเห็นได้จาก

1) มาตรา 23 (8) และกฎกระทรวง ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2519) ได้มีบทบัญญัติ ห้ามการนัดหยุดงานไว้ โดยกำหนดให้นำข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ในรัฐวิสาหกิจ ทุกประเภท ไปสู่การวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ คำวินิจฉัยของ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ อาจอุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยได้ และคำ วินิจฉัยอุทธรณ์ของรัฐมนตรีให้เป็นที่สุด ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องต้องปฏิบัติตาม การฝ่าฝืนคำ วินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของรัฐมนตรี ตามมาตรา 23 มีบทลงโทษบัญญัติอยู่ในมาตรา 132 คือ จำคุกไม่เกินสองปีหรือปรับไม่เกินสี่หมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

เจตนารมณ์ของกฎหมายในเรื่องนี้ก็เพื่อไม่ให้เกิดความชะงักงันในระบบ เศรษฐกิจ หากยอมให้มีการนัดหยุดงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ อันเป็นกิจการที่มีความสำคัญต่อ เศรษฐกิจของชาติและหลายแห่งมีการะในการจัดให้บริการสาธารณะอยู่ เช่นเดียวกับที่บัญญัติ ให้นำข้อพิพาทในกิจการคมนาคมทุกประเภท กิจการสถานพยาบาล หรือสถานศึกษาเอกชน เข้าสู่การวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ อันมีผลเป็นการห้ามการนัดหยุดงานใน กิจการเหล่านั้นเอง

2) มาตรา 34 (5) ของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ยังบัญญัติไว้ อีกด้วยว่า ห้ามมิให้นายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงาน " เมื่อกรณียังอยู่ในระหว่างการ พิจารณาวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือมีคำวินิจฉัยของรัฐมนตรีตาม มาตรา 23...." และมาตรา 136 กำหนดบทลงโทษผู้หยุดงานหรือปิดงานฝ่าฝืน มาตรา 34 ไว้ โดยกำหนดให้จำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ดังนั้นการแยกพนักงานรัฐวิสาหกิจออกจากกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ เพื่อป้องกันมิให้ มีการรวมตัวกันต่อรอง เรียกร้องอันนำไปสู่การนัดหยุดงานนั้น จึงไม่ใช่แนวทางที่ถูกต้องนัก

เพราะกฎหมายแรงงานสัมพันธ์มีขึ้นเพื่อส่งเสริมหลักการในเรื่อง การรวมตัวเจรจาต่อรอง และสนับสนุน การรวมกลุ่มของทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างอยู่แล้ว ทั้ง เจตนาในการแยก รัฐวิสาหกิจไปจากกฎหมายแรงงานสัมพันธ์อยู่ที่การมองว่า พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ เปิดช่องให้พนักงานรัฐวิสาหกิจนัดหยุดงานได้ เสมอนั้น น่าจะไม่ถูกต้องนัก เพราะได้มีการ ห้ามการนัดหยุดงานและมีบทลงโทษไว้โดยชัดแจ้งแล้ว

ปัญหาที่แท้จริงน่าจะอยู่ที่การบังคับใช้พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ มาตรา 132 ซึ่งกำหนดว่า

มาตรา 132 "นายจ้าง ลูกจ้าง สมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง หรือสหพันธ์แรงงานใด ฝ่ายใด หรือไม่ปฏิบัติตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือ คำวินิจฉัยของตุลาการของรัฐมนตรี ตามมาตรา 23 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสองปี หรือปรับไม่เกินสี่หมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ"

ซึ่งยังไม่มี การบังคับใช้อย่างจริงจัง เพราะ เท่าที่ผ่านมารัฐบาลไม่เคยมีการ กำหนดค่าที่หรือนโยบายที่ชัดแจ้งในเรื่องนี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งนโยบายในเรื่องสถานะ และบทบาทของพนักงานในองค์กร เหล่านี้ นอกจากนี้ปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่นำไปสู่การ นัดหยุดงานที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายในรัฐวิสาหกิจก็คือ การที่พนักงานรัฐวิสาหกิจจำนวน ไม่น้อยรู้สึกว่ามีอะไรที่ต้องสูญเสีย เมื่อมีการนัดหยุดงาน เพราะนอกจากยังอาจได้รับผล ประโยชน์ที่ เพิ่มขึ้นในกรณีข้อ เรียกร้องได้รับการตอบสนองแล้ว ในระหว่างการนัดหยุดงาน ซึ่งเป็นอิสระไม่ต้องทำงานให้นายจ้าง เขาก็ยังได้รับค่าจ้าง เต็มตามที่ เคย เป็นอยู่ เหมือน กับไม่มี การนัดหยุดงานเลย และ เท่าที่ผ่านมารัฐบาลก็ยินยอม ในข้อ เรียกร้องที่สหภาพ แรงงานรัฐวิสาหกิจ เสนอมา จึงทำให้มีการมองว่ารัฐวิสาหกิจมีอำนาจในการต่อรองสูง หากให้อยู่ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ต่อไป

ดังนั้น เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่พนักงานรัฐวิสาหกิจ ควรดำเนินการ

1. ยกเลิกพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.2534 และให้พนักงานรัฐวิสาหกิจอยู่ภายใต้บังคับของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ตามเดิม และแก้ไขปัญหาการหยุดงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจด้วยการ

1.1 ดำเนินการให้มีการบังคับใช้ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ในส่วนของการลงโทษ เมื่อมีการฝ่าฝืนบทบัญญัติของกฎหมาย ตามมาตรา 132 ให้มีความจริงจังยิ่งขึ้น โดยการดำเนินการแก่ผู้ฝ่าฝืนอย่างเด็ดขาด และเฉียบพลัน ทั้งนี้ เพื่อมิให้เกิดข้ออ้างในการดำเนินการของผู้ยื่นข้อเรียกร้องกลุ่มอื่น และป้องกันการนัดหยุดงานที่จะก่อให้เกิดผล เสียแก่ประชาชนโดยส่วนรวม

1.2 ในส่วนของผู้นำทางด้านแรงงานรัฐวิสาหกิจเอง ก็จะต้องมีการแยกแยะให้ความถูกต้อง โดยเฉพาะต้องแสดงภาพพจน์ใหม่ให้เห็นถึงการมีความรับผิดชอบ และลดภาพพจน์ที่ทำให้ประชาชนทั่วไปเห็นว่า ผู้นำรัฐวิสาหกิจดำเนินการ เคลื่อนไหวทางด้านแรงงาน เพื่อช่วยชิงการเป็นผู้นำ เพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว หรือ เป็นเครื่องมือรับใช้ผู้มีอำนาจหรือนักการเมือง และที่สำคัญที่สุดคือ การที่จะไม่นำความเดือดร้อนของประชาชน มาเป็นเครื่องต่อรองให้ได้รับผลประโยชน์ที่ประชาชนมองว่า เป็นผลประโยชน์ เฉพาะกลุ่มบุคคลเพียงกลุ่มเดียว

ทั้งนี้ เพราะ สิทธิในการยื่นข้อเรียกร้องนี้เป็นสิ่งที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานที่ประเทศทั่วโลกรับรองให้มิชั้น และผู้ใช้แรงงานไม่ว่าจะเป็นภาค เอกชนหรือภาค รัฐสามารถจะดำเนินการภายใต้กฎเกณฑ์เดียวกันได้ หรือ

2. แก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.2534 โดยคืนสิทธิในการยื่นข้อเรียกร้อง เกี่ยวกับสภาพการจ้างแก่พนักงานรัฐวิสาหกิจ ด้วยการ

2.1 เพิ่ม "สิทธิประโยชน์" ในนิยามโดยให้มีสิทธิประโยชน์ครอบคลุมถึง เรื่องต่างๆ เช่นเดียวกับ "สภาพการจ้าง" ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518

2.2 กำหนดขั้นตอนของการยื่น เสนอ เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ ให้สมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ มีสิทธิในการ เข้าร่วมเจรจา เพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ เป็นที่พอใจของทั้งสองฝ่าย โดยให้ทั้งสองฝ่ายร่วมให้สัตยาบันในข้อ เสนอของสมาคมที่ เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์และข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้าง รวมตลอดถึงสมาคมที่ เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์และข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง รวมตลอดถึง ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ซึ่งตัวแทนฝ่ายบริหารและตัวแทนฝ่ายพนักงานในคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ได้ตกลง เห็นชอบร่วมกันแล้ว นอกจากนี้หากฝ่ายบริหารจะทำการแก้ไข เปลี่ยนแปลง เพิ่มเติมในเรื่องที่เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ หรือระเบียบ ข้อบังคับ ต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์แล้ว ฝ่ายบริหารจะต้องนำ เข้าหารือกับตัวแทนฝ่ายพนักงานในคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ และเมื่อเห็นชอบร่วมกันทั้งสองฝ่ายแล้ว ทั้งสองฝ่ายจะต้องให้สัตยาบันร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ของฝ่ายบริหารและพนักงานในการทำงานกันด้วยความ เข้าใจ

ทั้งนี้การคืนสิทธิดังกล่าวให้แก่พนักงานรัฐวิสาหกิจ ย่อม เป็นการบำรุงขวัญและกำลังใจของพนักงานรัฐวิสาหกิจที่จะรู้สึกว่ามีกฎหมายคุ้มครอง หากมีปัญหา เกิดขึ้นการแก้ปัญหาจะต้องดำเนินการตามกฎหมายเกณฑ์ต่าง ๆ ที่กฎหมายแรงงานได้กำหนดไว้ มิใช่เป็นการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น โดยฝ่ายบริหารแต่ฝ่ายเดียว นอกจากนี้ยังทำให้พนักงานรัฐวิสาหกิจทุกคนอยู่ในระดับ เสมอภาคและ เท่าเทียมกัน คือ เสมอภาคกันในด้านสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่ควรจะได้รับ ตลอดจนการคุ้มครองอย่างทั่วถึง

.....

บรรณานุกรม

- เกษมสันต์ วิลาวรรณ. กฎหมายแรงงานสัมพันธ์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : บริษัท
รุ่งเรืองธรรม, 2525.
- เกษมสันต์ วิลาวรรณ. สาระสำคัญของพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.
2534. กรุงเทพฯ : มุลนิธิฟรีดริช เอแบรท, 2534.
- จอมพลอากาศพื้น รณนภาภาศ ฤทธาคนี. วิวัฒนาการแรงงาน. กรุงเทพฯ : ไม่ปรากฏ
สำนักพิมพ์, 2500.
- จำนงค์ สมประสงค์. เศรษฐศาสตร์แรงงานสัมพันธ์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตร
ศาสตร์, 2531.
- จำนงค์ สมประสงค์. หลักและศิลป์ของหัวหน้างานในการสร้างแรงงานสัมพันธ์ที่ดี.
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์รุ่งเรืองการพิมพ์, 2524.
- จำนงค์ สมประสงค์. การบริหารแรงงานในประเทศไทย : กรมทบวงหรือกระทรวง.
กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, 2531.
- จิตรา หิรัญอัศว. การเจรจาต่อรอง. กรุงเทพฯ : หนังสือแปลในสาขาเศรษฐ
ศาสตร์ สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, 2528.
- เด่นพงษ์ พลละคร. สหภาพแรงงาน. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยเกษม, 2515.
- ธีระ ศรีธรรมรักษ์. กฎหมายแรงงาน. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2536.
- นิคม จันทรวิฑูร. กฎหมายแรงงานแนวคิดและปัญหา. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหา
วิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2530.
- นิคม จันทรวิฑูร. กฎหมายแรงงานกับรัฐวิสาหกิจ ใน สาระสำคัญและบทวิเคราะห์
พระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534. กรุงเทพฯ : มูลนิธิ
ฟรีดริช เอแบรท, 2534.

- นิคม จันทรวิฑูร. แรงงานและกฎหมายไทย. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิชจำกัด, 2526.
- นิคม จันทรวิฑูร. ประเทศไทยกับประมวลกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ. กรุงเทพฯ : มุลนิธิอารมณ พงศ์พงัน, 2531.
- บัณฑิต ธนชัย เศรษฐวุฒิ. บรรณาธิการ. แรงงานกับการมีส่วนร่วม. กรุงเทพฯ : มุลนิธิอารมณ พงศ์พงัน, 2535.
- ประคนธ หันธุ์วิชาติกุล. คำอธิบายพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518. ฉบับพิศดาร เล่มที่ 1. กรุงเทพฯ : บริษัทรุ่งศิลป์การพิมพ์ (1977) จำกัด, 2527.
- พรเพ็ชร วิชิตชลชัย. คำอธิบายกฎหมายแรงงาน. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์นิติบรรณาการ, 2532.
- ไพศิษฐ พิพัฒกุล. คำอธิบายกฎหมายแรงงาน. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2522.
- ไพศิษฐ พิพัฒกุล. การแรงงานในประเทศฟิลิปปินส์และมาเลเซีย. เอกสารโรเนียว
- ไพศิษฐ พิพัฒกุล. "การแรงงานในประเทศญี่ปุ่น" ใน หนังสือภาษาวัฒนธรรมและสังคมญี่ปุ่นผลงานวิจัยกลุ่มศึกษาภาษาวัฒนธรรมและสังคม ชุมชนชนนักรเรียนทญี่ปุ่นประจำปี 2519/2520. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัดสิทธิทองกิจพิศาล, 2520.
- เมธี ศุลยจินดา. แรงงานสัมพันธ์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2520
- เมธี ศุลยจินดา. การร่วมเจรจาต่อรอง. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2522.
- แมน สารรัตน์. เศรษฐศาสตร์แรงงาน. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2527.
- มุลนิธิอารมณ พงศ์พงัน. ประวัติศาสตร์ขบวนการแรงงานไทย. กรุงเทพฯ : 2533.
- รัชนิวารณ อุทัยศรี. "แรงงานสัมพันธ์ : หลักการ กลไกและองค์การที่เกี่ยวข้อง" ใน หนังสืออธิบายวิชาแรงงานสัมพันธ์. กรุงเทพฯ : ศูนย์พัฒนาแรงงานและการจัดการคณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ไม่ปรากฏปีพิมพ์

วิชัย โทสุวรรณจินดา. แยกรัฐวิสาหกิจออกจากกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ จุดสิ้นสุดหรือจุดเริ่มต้นของขบวนการแรงงานไทย. กรุงเทพฯ : บริษัทหงสา จำกัด, 2534.

วิชัย โทสุวรรณจินดา. แรงงานสัมพันธ์ กฎแห่งความร่วมมือระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง. กรุงเทพฯ : บริษัทสำนักพิมพ์ธรรมนิติ จำกัด, 2533.

วิชัย โทสุวรรณจินดา. กฎหมายแรงงาน. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ธรรมนิติ จำกัด, 2536.

ศักดิ์ สนองชาติ. กฎหมายแห่งลักษณะนิติกรรม - สัญญา ในหนังสือรวมคำบรรยายภาคหนึ่ง สมัยที่ 43 ปีการศึกษา 2533 เล่มที่ 14. กรุงเทพฯ : สำนักอบรมกฎหมาย เนติบัณฑิตยสภา, 2533.

สุรพล นิติไกรพจน์. การบังคับใช้กฎหมายและการกำหนดนโยบายสาธารณะในรัฐวิสาหกิจ. วารสารกฎหมายปกครอง. ฉบับที่ ปีที่

สุตาศิริ วดวงศ์. คำบรรยายกฎหมายแรงงานสัมพันธ์. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์นิติบรรณาการ, 2536.

อัญชลี ค้อคงคา. สหภาพแรงงานและแรงงานสัมพันธ์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2531.

อัมพร วิจิตรพันธ์. เศรษฐศาสตร์แรงงาน. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2519.

เอกสารประกอบการสอนชุดวิชา กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ หน่วย 7-15. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2533.

Kent Eallstrom. Precedures and structures of collective Bagaining at the enterpris and Plant Levels. Report to 11th world congress of Labour Law and Social, Caracas, 1985.

ประวัติผู้เขียน

นางทัศนภารณ์ แก้วสัมฤทธิ์ อายุ 32 ปี สำเร็จการศึกษา นิติศาสตรบัณฑิตจาก มหาวิทยาลัยรามคำแหง เมื่อ พ.ศ.2526 สมรสแล้ว มีบุตรหญิง 1 คน

เริ่มรับราชการ ที่กองการเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยมหิดล ในตำแหน่งนิติกร ระดับ 3

ปัจจุบันรับราชการในตำแหน่งเจ้าหน้าที่บุคคล 5 ระดับ 5 กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยมหิดล