

บทคัดย่อ

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ : การระงับข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามพระราชบัญญัติ
แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518
ชื่อผู้เขียน : นายเอกวิทย์ ญาณวัฒนา
ชื่อปริญญา : นิติศาสตรมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา : 2543

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ :

1. ศาสตราจารย์ ดร.ธีระ ศรีธรรมรักษ์ ประธานกรรมการ
2. ศาสตราจารย์ ปัญญา สุทธิบดี

เมื่อมีการเรียกร้องและเจรจาต่อรองกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในเรื่องเกี่ยวกับสภาพการจ้างงาน และข้อเรียกร้องนั้นไม่สามารถตกลงกันได้จนกลายเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ย่อมส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจและความสงบสุขของประชาชน ซึ่งกฎหมายแรงงานสัมพันธ์มีเจตนารมณ์ที่จะให้นายจ้างและฝ่ายลูกจ้างมีความเข้าใจอันดีต่อกันและปฏิบัติต่อกันอย่างเป็นธรรม ซึ่งในการระงับข้อพิพาทแรงงานนั้นกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ได้เข้ามากำหนดวิธีการระงับข้อพิพาทระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเพื่อระงับข้อพิพาทแรงงานอย่างรวดเร็วและเป็นธรรมแก่คู่กรณีมากที่สุด รวมถึงการให้นายจ้างหรือลูกจ้างใช้วิธีทางแรงงานสัมพันธ์อันเป็นหนทางสุดท้ายในการระงับข้อพิพาทด้วย กล่าวคือที่นายจ้างสามารถใช้วิธีทางแรงงานสัมพันธ์โดยการปิดงาน หรือการที่ลูกจ้างสามารถใช้วิธีทางแรงงานสัมพันธ์โดยการนัดหยุดงาน ทั้งนี้เพื่อเป็นการบีบบังคับให้อีกฝ่ายปฏิบัติตามข้อเรียกร้องของตน หากข้อพิพาทแรงงานทุกกรณีใช้วิธีทางแรงงานสัมพันธ์ในการเรียกร้องจะมีผลทำให้ความสงบสุขของบ้านเมืองและเศรษฐกิจได้รับผลกระทบอย่างมาก อีกทั้งจะมีผลกระทบที่รุนแรงต่อนายจ้างและลูกจ้างด้วย

จากการศึกษาพบว่า ในการระงับข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงไม่ได้ ตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ มีข้อจำกัดหลายเรื่องไม่ว่าจะเป็นเรื่องการใช้ดุลพินิจของรัฐมนตรีในการสั่งให้

ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้นั้นเข้าสู่การชี้ขาดโดยบังคับ หรือในกรณีที่นายจ้างกับลูกจ้างตัดสินใจร่วมกันจะชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ ซึ่งจะเห็นได้ว่าในเรื่องคุณสมบัติของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานและระยะเวลาในการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน รวมถึงกรณีที่นายจ้างหรือลูกจ้างเลือกที่จะระงับข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ โดยใช้วิธีทางแรงงานสัมพันธ์มาบีบบังคับแก่อีกฝ่ายหนึ่งนั้นควรมีมาตรการในการทางกฎหมายชะลอการที่นายจ้างและลูกจ้างจะใช้สิทธิในการใช้วิธีทางแรงงานสัมพันธ์ โดยการที่นายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงาน และการคุ้มครองการแจ้งข้อเรียกร้องของลูกจ้างที่ไม่มีระยะเวลาที่แน่นอน เป็นต้น

ดังนั้นจึงจำเป็นต้องแก้ไขพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดกรอบในการใช้ดุลพินิจของรัฐมนตรีในการสั่งให้ชี้ขาดโดยบังคับ หรือการกำหนดคุณสมบัติผู้ชี้ขาด ระยะเวลาในการชี้ขาด และการถอดถอนผู้ชี้ขาดให้ชัดเจน รวมถึงการกำหนดมาตรการในการชลอมิให้คู่กรณีเลือกใช้วิธีทางแรงงานสัมพันธ์ที่ง่ายเกินไป โดยการกำหนดให้มีการยั้งมือสุดท้ายโดยการลงคะแนนลับเกินกึ่งหนึ่งของลูกจ้างที่ลงลายมือชื่อแจ้งข้อเรียกร้อง หากเป็นสหภาพแรงงานจะนัดหยุดงานได้นั้นจะต้องกระทำโดยมติที่ประชุมใหญ่ ซึ่งในการแก้ไขข้อบกพร่องของกฎหมายดังกล่าวเพื่อระงับข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นให้ยุติลงโดยเร็ว เพื่อมิให้ส่งผลกระทบกระเทือนต่อเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศ และเพื่อความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในอันที่จะร่วมปฏิบัติงานกันต่อไป