

ปัจจุบันกระบวนการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจในประเทศไทยยังไม่มีประสิทธิภาพในการระงับข้อพิพาทแรงงาน เนื่องจากระบบสหภาพแรงงานไม่มีความเข้มแข็ง มีการแบ่งแยกแรงงานภาคเอกชนออกจากแรงงานภาครัฐวิสาหกิจตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 มีปัญหาการที่นายจ้างและลูกจ้างไม่เข้าร่วมกระบวนการเจรจาต่อรองร่วม และการที่นายจ้างลูกจ้างไม่นิยมระงับข้อพิพาทโดยสมัครใจ

ผู้วิจัยได้ค้นคว้าถึงกลุ่มปัจจัยที่ส่งผลต่อกระบวนการระงับข้อพิพาท ปัญหาในกระบวนการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ ทำการศึกษาอนุสัญญา ข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และทำการเปรียบเทียบกฎหมายต่างประเทศเพื่อนำไปพัฒนากระบวนการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจในประเทศไทย

ผลจากการศึกษาปัญหาในกระบวนการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ พบว่า ระบบแรงงานสัมพันธ์ไทยมีปัญหาการแบ่งแยกแรงงานภาครัฐวิสาหกิจออกจากภาคเอกชน ระบบสหภาพแรงงานไม่เข้มแข็ง กระบวนการเจรจาต่อรองร่วมมีปัญหาการแทรกแซงโดยบุคคลภายนอก ผลของข้อตกลงไม่ครอบคลุมลูกจ้างทั้งสถาน-

ประกอบการ กระบวนการ โกล่เกลี่ยโดยสมัครใจ ไม่มีกฎหมายรองรับ กระบวนการ
ชี้ขาด โดยสมัครใจ ประสบปัญหา ไม่มีการกำหนดคุณสมบัติของผู้ชี้ขาด และการไม่มี
สถาบันรองรับข้อพิพาทแรงงาน โดยสมัครใจที่เป็นที่เชื่อถือของนายจ้างลูกจ้าง

ผลจากการศึกษาเปรียบเทียบกฎหมาย ระบบแรงงานสัมพันธ์ และสังคมของ
ประเทศไทยกับประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศอังกฤษ ประเทศเยอรมัน ประเทศญี่ปุ่น
ประเทศมาเลเซีย และประเทศฟิลิปปินส์แล้ว ได้ผลการศึกษาซึ่งสามารถปรับใช้กับ
ประเทศไทย คือ การให้สิทธิลูกจ้างภาคเอกชนและภาครัฐมีสิทธิในการรวมตัวและสิทธิ
ในการเจรจาต่อรองร่วม และการที่คู่พิพาทสามารถเข้าสู่การ โกล่เกลี่ยและการชี้ขาดโดย
สมัครใจได้แม้ข้อพิพาทจะอยู่ในกระบวนการของพนักงานประนอมข้อพิพาทหรือ
การชี้ขาดโดยบังคับ รวมทั้งการมีองค์การระงับข้อพิพาทที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้การ
ระงับข้อพิพาทแรงงาน โดยสมัครใจประสบความสำเร็จ

เมื่อทราบปัญหาในกระบวนการระงับข้อพิพาทแรงงาน โดยสมัครใจแล้ว ผู้วิจัย
จึงทำการวิจัยเอกสารร่วมกับนำผลการเปรียบเทียบกฎหมายมาพัฒนากระบวนการระงับ
ข้อพิพาทแรงงาน โดยสมัครใจขึ้น จากนั้นจึงทำการตรวจสอบกระบวนการระงับ
ข้อพิพาทด้วยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข่าวสำคัญในฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง และฝ่ายรัฐ อันเป็น
กลุ่มที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการระงับข้อพิพาทแรงงาน โดยสมัครใจ และทำการ
สัมภาษณ์แบบเจาะลึก นายจ้างลูกจ้าง และเจ้าหน้าที่รัฐที่เคยผ่านการระงับข้อพิพาทด้วย
กระบวนการเจรจาต่อรองร่วม กระบวนการ โกล่เกลี่ย และกระบวนการชี้ขาด โดยสมัคร-
ใจแล้ว จากนั้นนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาปรับปรุงกระบวนการระงับข้อพิพาท
แรงงาน โดยสมัครใจที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

ผลจากการวิจัยพบว่า ระบบแรงงานสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจและเอกชนไม่ควร
รวมกันจนกว่าระบบแรงงานสัมพันธ์ไทยจะพัฒนา ควรมีสภาพแรงงานเดียวในสถาน-
ประกอบการ และให้ลูกจ้างชั้นผู้บังคับบัญชาร่วมกับลูกจ้างชั้นผู้ใช้แรงงานอยู่ใน
สหภาพแรงงานเดียวกันได้ ในการเจรจาต่อรองร่วมเมื่อมีการยื่นข้อเรียกร้องแล้ว ห้าม
มิให้มีการยื่นข้อเรียกร้องซ้อน และผลของข้อตกลงควรมีผลครอบคลุมลูกจ้างทุกคนใน
สถานประกอบการ และมีผลจนกว่าจะมีการทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างใหม่

237589

ควรมีการบัญญัติกฎหมายเพื่อรองรับกระบวนการไกล่เกลี่ยโดยสมัครใจ สำหรับ
กระบวนการชี้ขาด โดยสมัครใจควรเพิ่มบทบัญญัติเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้ชี้ขาด
กระบวนการเปิดเผยความเป็นอิสระของผู้ชี้ขาด กระบวนการคัดค้านผู้ชี้ขาด
กระบวนการเพิกถอนคำชี้ขาด รวมทั้งการบัญญัติกฎหมายให้รองรับกระบวนการระงับ
ข้อพิพาทแรงงาน โดยสมัครใจในรัฐวิสาหกิจ

ผู้วิจัยจึงเสนอแนะให้มีแก้ไขพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ในส่วน
ที่เกี่ยวกับสภาพแรงงาน การเจรจาต่อรองร่วม การไกล่เกลี่ยและการชี้ขาดโดยสมัครใจ
แก้ไขพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 นอกจากนี้ควรจัดตั้ง
สถาบันระงับข้อพิพาทแรงงาน โดยสมัครใจ โดยกำหนดข้อบังคับเกี่ยวกับการไกล่เกลี่ย
และชี้ขาดข้อพิพาทโดยสมัครใจ และกำหนดประมวลจริยธรรมของผู้ไกล่เกลี่ย
และผู้ชี้ขาด

237589

At present, the process of voluntary labor dispute settlement in the
Kingdom of Thailand (Thailand) is inefficient because of the weakness of the
labor union system. As a consequence of the State Enterprise Labor Relations
Act BE 2543 (2000), private sector labor is separated from state enterprise
labor. There are also problems stemming from the facts that employers and
employees do not enter into the process of collective bargaining and both
employers and employees do not prefer to reach voluntary settlements.

In this investigation, the researcher conducted a study of factors
affecting the process of dispute settlement and problems concerning the
process of the voluntary settlement of labor disputes. Studied also were
conventions and recommendations from international labor organizations.

Compared were laws in foreign jurisdiction regulating labor disputes so that what was learned could be applied to developing the nascent process of the voluntary settlement of labor disputes in Thailand.

Findings are as follows:

As already indicated, problematic is the system of Thai labor relations since state enterprise labor is separated from that of the private sector and labor unions are weak. There is also the problem that outsiders intervene in the process of collective bargaining. Moreover, agreements reached do not always cover all the employees of an establishment. The process of voluntary settlement is unregulated by the law. In respect to voluntary adjudication, there are problems engendered by the fact that there are no clearly stated criteria for judging the qualifications of adjudicators, even apart from the fact that institutions trusted by both parties, employers and employees, have not been established whereby labor disputes can be adjudicated.

In considering the bearing of systems of labor relations in foreign jurisdictions on Thai society, the researcher studied labor systems in the United States of America (USA), England, the Federal Republic of Germany, Japan, the Federation of Malaysia, and the Republic of the Philippines. This inquiry yielded findings that were applicable to Thailand. It was found that both private and public sector employees were granted the rights of assembly and collective bargaining. Litigants on both sides were permitted to settle labor disputes through a process of mediation and adjudication. It is assumed that officials will reach compromises and will not coerce labor unions into

involuntary adjudication. It is also presupposed that there are effective organizations that can be used in voluntarily settling labor disputes.

After having studied the problems involved in the process of voluntary settlement of labor disputes, the researcher studied pertinent documents in the light of the aforementioned comparative study of labor laws involving labor disputes. On this basis, the researcher developed a scheme for developing procedures for the voluntary settlement of labor disputes. Next the researcher's scheme was verified through interviewing key informants who represented employers, employees and the state, inasmuch as it is these three groups who would be significant in proceedings involving the voluntary settlement of labor disputes. Then, the researcher conducted in-depth interviews with employers and employees, as well as state officials, experienced in settling labor disputes through collective bargaining, mediation, and voluntary adjudication. Then, the data obtained from the interviews were used to improve the process of voluntary settlement of labor disputes developed by the researcher.

Findings are as follows:

The system of Thai labor relations should be reformed such that state enterprise and private sector labor systems should be merged through the agency of the establishment of a single labor union for all workers. Supervisorial employees (white collar workers) should be allowed to be members of the same labor union as operational employees (blue collar workers).

In collective bargaining, there must not be repetitions in the claims submitted. The results of agreements should cover all employees in an establishment and should remain effective until a new employment agreement is reached. As for the process of voluntary adjudication, there should be a formal statement of the criteria to be used in judging the qualifications of adjudicators. There should be formal procedures for determining whether proposed adjudicators are actually disinterested parties, as well as formal procedures for allowing objections to be stated for selecting certain adjudicators, and procedures allowing for the revocation of the results of adjudication under certain conditions. Formal prescriptions of the law should be drawn up and promulgated governing the use of voluntary settlement in labor disputes at state enterprises.

The researcher would like to suggest that the Labor Relations Act B.E. 2518 (1975) be amended in the sections pertaining to labor unions, collective bargaining, mediation, and voluntary adjudication. The State Enterprise Labor Relations Act B.E. 2543 (2000) should also be amended. In addition, an institution for the voluntary settlement of labor disputes should be established in accordance with which regulations are formulated dealing with mediation and voluntary adjudication of disputes, as well as drawing up explicit ethical codes for mediators and adjudicators.