

วิทยานิพนธ์นี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัญหาในการระงับข้อพิพาทแรงงาน ตามสัญญาจ้างแรงงาน ศึกษาเฉพาะข้อพิพาทแรงงานตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ โดยวิเคราะห์ถึงการระงับข้อพิพาทแรงงานที่เกี่ยวกับกระบวนการชี้ขาดโดยการบังคับ และกระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจ ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2534 และฉบับที่ 3 พ.ศ. 2544

จากผลการศึกษาวิจัยพบว่า การชี้ขาดข้อพิพาทโดยการบังคับยังไม่มี ความเหมาะสมเพียงพอ เนื่องจากมีลักษณะเป็นการบังคับและไม่ให้อีกฝ่ายพิพาทเลือกวิธีการ ระงับข้อพิพาทที่เหมาะสม สำหรับการชี้ขาดข้อพิพาทโดยสมัครใจ ในกรณีที่เกิด ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ นายจ้างและลูกจ้างมักจะใช้การปิดงานและการนัดหยุดงานแทนการชี้ขาดข้อพิพาทโดยสมัครใจ ซึ่งส่งผลเสียแก่นายจ้างลูกจ้างและสังคม มากกว่า โดยสาเหตุของปัญหาเนื่องมาจากการที่คู่พิพาทไม่สามารถสรรหาผู้ชี้ขาดได้ ความล่าช้าในกระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจ และการไม่เชื่อถือในระบบของกระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจ

ผู้เขียนได้มีข้อเสนอแนะหลายประการ โดยให้มีการแก้ไขพระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2534 และฉบับที่ 3 พ.ศ. 2544 ในประเด็นการชี้ขาดโดยการบังคับ ให้รัฐมีอำนาจใช้ดุลพินิจในการห้ามนัดหยุดงาน และปิดงาน เป็นรายกรณีพิพาทแทนการห้ามนัดหยุดงานและการปิดงาน ในประเภท กิจการสำคัญ สำหรับประเด็นการชี้ขาดโดยสมัครใจ ควรเพิ่มเติมคุณสมบัติของผู้ชี้ขาด ให้มีความเป็นโปรงใสมากขึ้น และควรมีกระบวนการเปิดเผยความเป็นอิสระของผู้ชี้ขาด กระบวนการชี้ขาดโดยขาดนัด กระบวนการเพิกถอนคำชี้ขาด เพื่อให้การชี้ขาด ข้อพิพาทแรงงานตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

The objective of this thesis is to study the problems related to the settlement of labor disputes under employment contracts. The study focuses on labor disputes under the labor relations legislation and includes an analysis of the compulsory settlement of disputes and the voluntary settlement of disputes under the Labor Relations Act B.E. 2518 as amended in B.E. 2534 (Amendment No. 2) and B.E. 2544 (Amendment No. 3).

The result of the study reveals that the law related to the compulsory settlement of disputes is not satisfactory since it is mandatory for the disputants and it does not allow them to choose a more appropriate procedure. As for voluntary settlements, employers usually impose lock-outs and employees usually resort to strikes when labor disputes cannot be settled. In such event employers, employees and the society are adversely affected. The origin of the problems may result from the inability to find an arbitrator who is satisfactory to the disputants, the delay in the proceedings and the unreliability of the voluntary settlement of disputes.

The author has made a proposal that the Labor Relations Act B.E. 2518 as amended in B.E. 2534 (Amendment No. 2) and B.E. 2544 (Amendment No. 3) should be revised in the area of the compulsory settlement of disputes to enable competent officials to order employers to refrain from engaging in lock-outs and to order the employees to refrain from strikings in certain major enterprises. As for the qualifications of an arbitrator in voluntary dispute settlement procedures, there should be some qualifications which ensure an arbitrator's neutrality in the arbitration proceedings. In order for labor dispute settlements under the labor relations law to be more effective, there should be a procedure related to a judgment by default and a procedure for the revocation of settlements.