

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ลูกจ้างที่ทำงานในหน้าที่ที่ก่อประโยชน์ให้นายจ้างมาก นายจ้างย่อมประสงค์จะได้ไว้ให้ทำงานกับนายจ้างนั้นในระยะยาว ลูกจ้างดังกล่าวย่อมมีอำนาจต่อรองและเรียกร้องต่อนายจ้างได้ ส่วนลูกจ้างที่ทำงานในหน้าที่ที่ไม่ก่อประโยชน์มากนักหรือนายจ้างสามารถหาลูกจ้างอื่นมาทดแทนได้ง่าย นายจ้างก็ไม่ให้ความสนใจในการเรียกร้องของลูกจ้างมากนัก ซึ่งโดยธรรมชาติของการลงทุน นายจ้างย่อมจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ลูกจ้างน้อย เพื่อรักษาต้นทุนในการผลิตหรือบริการมิให้สูงจนไม่อาจแข่งขันในตลาดได้ การกำหนดและจ่ายค่าตอบแทนไม่ว่าในรูปค่าจ้างหรือสิทธิประโยชน์อื่นของนายจ้าง จึงไม่ตรงกับความต้องการของลูกจ้างซึ่งประสงค์ให้มีการปรับเพิ่มค่าจ้างและสิทธิประโยชน์เป็นระยะๆ ตลอดไป อย่างไรก็ตาม ลูกจ้างแต่ละคนก็ไม่อาจที่จะเรียกร้องหรือต่อรองกับนายจ้างอย่างได้ผลมากนัก ในประเทศที่พัฒนาแล้วทางอุตสาหกรรมในทวีปยุโรปและสหรัฐอเมริกา ลูกจ้างจึงได้รวมตัวกันเป็นองค์กร เพื่อให้เกิดอำนาจในการต่อรองกับนายจ้าง สหภาพแรงงานจึงถือได้ว่าเป็นองค์กรของลูกจ้างที่ลูกจ้างร่วมกันจัดตั้งเพื่อให้เป็นตัวแทนของลูกจ้างที่เป็นสมาชิกในการเจรจาต่อรองกับนายจ้าง ให้ลูกจ้างได้รับประโยชน์ในเรื่องเกี่ยวกับสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน ซึ่งสหภาพแรงงานที่มีลูกจ้างเป็นสมาชิกมากและเข้มแข็งก็จะมีความสามารถในการต่อรองให้นายจ้างปรับเพิ่มค่าจ้างและสิทธิประโยชน์ต่างๆ ได้ตลอดมา ในทางกลับกันนายจ้างย่อมไม่ประสงค์จะให้ลูกจ้างก่อตั้งหรือเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เนื่องจากสหภาพแรงงานจะแสดงบทบาทหรือทำหน้าที่ในการเจรจาต่อรองหรือทักท้วงทวงถามให้นายจ้างปฏิบัติการต่างๆ ต่อลูกจ้างอยู่เสมอ ก่อให้เกิดความไม่พอใจแก่นายจ้าง และนายจ้างมักใช้อำนาจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ดำเนินการในทางกลั่นแกล้งลูกจ้าง เช่น โยกย้ายหน้าที่การงานหรือเลิกจ้างลูกจ้างนั้น เป็นต้น ด้วยเหตุนี้ กฎหมายแรงงานสัมพันธ์จึงมีบทบัญญัติในการคุ้มครองลูกจ้างไว้ไม่ให้นายจ้างกระทำการอันไม่เป็นธรรมแก่ลูกจ้าง

เนื่องจากตลอดระยะเวลาสามสิบกว่าปีที่ผ่านมา นับตั้งแต่มีการใช้พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 นั้น บทบัญญัติในส่วนของกฎการกระทำอันไม่เป็นธรรมซึ่งเป็นบทบัญญัติที่มุ่งคุ้มครองลูกจ้างในการใช้สิทธิยังไม่มีประสิทธิภาพมากเพียงพอ เกิดปัญหาอย่างมากในทางปฏิบัติ

ทั้งนี้ ประเทศไทยยังไม่ได้ให้การรับรองอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 87 และฉบับที่ 98 จึงเป็นที่สงสัยของนานาชาติว่า ประเทศไทยได้ให้ความคุ้มครองลูกจ้างจากการกระทำอันไม่เป็นธรรมเพียงพอหรือไม่ อีกทั้งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 ได้มีการแก้ไขปรับปรุงในส่วนของการกระทำอันไม่เป็นธรรมแล้ว จึงเห็นว่าพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 นั้นยังไม่ได้ให้คุ้มครองลูกจ้างภาคเอกชนเช่นเดียวกับลูกจ้างภาครัฐวิสาหกิจ และยังไม่สอดคล้องกับสภาพการณ์ของสังคมในปัจจุบัน จึงควรต้องมีการแก้ไขปรับปรุงเพื่อคุ้มครองลูกจ้างอย่างเสมอภาคกัน และเพื่อให้สอดคล้องกับอนุสัญญา ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ กฎหมายต่างประเทศต่อไป ทั้งนี้ เพื่อคุ้มครองลูกจ้างเอกชนให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

จากปัญหาที่เกิดขึ้นกับการจัดตั้งและการดำเนินงานขององค์กรทางแรงงานของลูกจ้างภาคเอกชนตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ในกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันนั้นมีมากมาย ดังนั้น จึงได้มีการร่างกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ฉบับใหม่ขึ้น ซึ่งได้มีความพยายามจากองค์กรต่างๆ มาหลายปี ล่าสุดเมื่อ พ.ศ. 2539 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ยกร่างกฎหมายโดยนำมาจากความคิดเห็นที่ฝ่ายต่างๆ พยายามเสนอให้มีการแก้ไขและได้ส่งร่างฯ นั้นให้สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติชุดที่ 9 ช่วยปรับปรุงใหม่ เมื่อสภาที่ปรึกษาปรับปรุงเสร็จแล้ว กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจึงได้ปรับปรุงใหม่อีกครั้งจากการสอบถามองค์กรต่างๆ ในระดับสถานายจ้างและลูกจ้าง และการได้รับความเห็นจากองค์กรที่ตอบกลับมามากแห่งต่อร่างดังกล่าว เพื่อเป็นร่างเสนอต่อสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา คือ ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.

ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. เป็นการปรับปรุงพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 โดยคณะรัฐมนตรีมีมติอนุมัติหลักการเมื่อวันที่ 1 ธันวาคม 2541 และส่งมายังสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีด่วนมากที่ นร 0204/16162 ลงวันที่ 8 ธันวาคม 2541 โดยสาระสำคัญของร่างฯ ในส่วนของการกระทำที่ไม่เป็นธรรมที่กระทรวงแรงงานเสนอต่อคณะกรรมการกฤษฎีกาที่เพิ่มเติมหรือเปลี่ยนแปลงจากหลักการเดิม มีดังต่อไปนี้

- 1) ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างในระหว่างที่ลูกจ้างดำเนินการเพื่อจัดตั้งสหภาพแรงงาน หรือระหว่างการดำเนินการดังกล่าวด้วย
- 2) ห้ามมิให้นายจ้างใช้สิทธิปิดงานลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องเป็นบางคนอันเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

3) ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานมีผลใช้บังคับ ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เว้นแต่บุคคลดังกล่าว

(1) กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

(2) เกษียณอายุหรือครบระยะเวลาการจ้างตามที่กำหนดไว้แน่นอนในสัญญาจ้าง

(3) ให้ความยินยอมกับนายจ้างไว้เป็นหนังสือ

(4) ตกอยู่ในสภาวะที่นายจ้างมีเหตุจำเป็นและสมควรที่จะเลิกจ้าง

(5) กระทำการใดๆ เป็นการยุยง สบถข่มขู่ หรือชักชวนให้มีการฝ่าฝืนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

4) กระบวนการขั้นตอนในการดำเนินคดีเกี่ยวกับการกระทำอันไม่เป็นธรรม ในกรณีที่ผู้กล่าวหาหรือผู้ถูกกล่าวหาไม่เห็นด้วยกับคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ให้มีสิทธิฟ้องคดีต่อศาลแรงงานได้ภายในสามสิบวันนับแต่รับแจ้งคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

5) ในกรณีที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาจ่ายค่าเสียหายหรือให้รับผู้กล่าวหากลับเข้าทำงานโดยไม่จ่ายค่าจ้างให้นับแต่วันที่เลิกจ้างถึงวันที่รับกลับเข้าทำงาน ผู้ถูกกล่าวหาจะฟ้องคดีได้ต่อเมื่อได้วางเงินต่อศาลแรงงานตามจำนวนที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กำหนดโดยคำนวณจนถึงวันที่ฟ้องคดี และเมื่อฟ้องคดีแล้วผู้ถูกกล่าวหาต้องนำเงินค่าจ้างมาวางต่อศาลแรงงานตามกำหนดการจ่ายค่าจ้างจนกว่าคดีจะถึงที่สุด โดยศาลแรงงานมีอำนาจจ่ายเงินให้ผู้ถูกกล่าวหาได้วางไว้ให้แก่ผู้มีสิทธิได้เมื่อคดีถึงที่สุด

6) ในส่วนของการดำเนินคดีในศาลแรงงาน ผู้กล่าวหาหรือผู้ถูกกล่าวหาไม่มีสิทธิอ้างข้อเท็จจริงอื่นหรือเสนอพยานหลักฐานเพิ่มเติมต่อศาลแรงงาน นอกจากที่ได้อ้างหรือเสนอไว้แล้ว ในการวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เว้นแต่ผู้กล่าวหาหรือผู้ถูกกล่าวหาจะมีพยานหลักฐานมาแสดงว่าคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มิได้ให้โอกาสนำสืบข้อเท็จจริงหรือเสนอพยานหลักฐานนั้น

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาได้เสนอร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ให้คณะกรรมการกฤษฎีกาคณะที่ 2 (เดิม) ตรวจสอบพิจารณา เมื่อพิจารณาเสร็จแล้ว สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาได้นำร่างพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวจัดให้มีการสัมมนาเพื่อรับฟังความคิดเห็นเพิ่มเติมจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีการอภิปรายกันอย่างกว้างและมีความเห็นไปในทางเดียวกันว่ายังมีบทบัญญัติที่ลิดรอนอำนาจและบทบาทของสหภาพแรงงาน และไม่ถูกต้องตามหลักการแรงงานสัมพันธ์ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาจึงได้เสนอร่างพระราชบัญญัติแรงงาน

สัมพันธ พ.ศ. ให้คณะกรรมการกฤษฎีกา (คณะที่ 9) พิจารณาทบทวนภายใต้กรอบของหลักการเดิมโดยนำปัญหาที่ได้จากการสัมมนาเพื่อพิจารณาหาข้อยุติ ซึ่งคณะกรรมการกฤษฎีกา (คณะที่ 9) ได้พิจารณาร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. เสร็จแล้ว และสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาได้ส่งร่างพระราชบัญญัติดังกล่าว (เรื่องเสร็จที่ 439/2547) ให้สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีเพื่อดำเนินการต่อไป ซึ่งภายหลังจากที่สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาได้ส่งร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. กลับไปยังสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี คณะกรรมการกลั่นกรองเรื่องเสนอคณะรัฐมนตรี คณะที่ 2 ได้มีหนังสือถึงรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน แจ้งว่าคณะกรรมการกลั่นกรองเรื่องเสนอคณะรัฐมนตรีคณะที่ 2.1 (ฝ่ายความสงบเรียบร้อยแรงงาน) ซึ่งมีรองนายกรัฐมนตรีนายวันมูหะมัดนอร์ มะทา เป็นประธานกรรมการฯ ได้พิจารณาร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. โดยมีประเด็นอภิปรายว่า พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์เป็นกฎหมายที่สำคัญและเกี่ยวข้องกับหลายฝ่าย การพิจารณาปรับปรุงบทบัญญัติต่างๆ โดยยกร่างขึ้นใหม่จึงควรดำเนินการด้วยความรอบคอบคำนึงถึงผลประโยชน์และผลกระทบของทุกฝ่าย และควรมีข้อมูลที่สมบูรณ์ชัดเจนเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี จึงมีมติให้กระทรวงแรงงานถอนร่างดังกล่าวไปพิจารณาปรับปรุงข้อมูลรายละเอียดร่วมกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องก่อน ซึ่งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้จัดสัมมนาเพื่อรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับร่างพระราชบัญญัตินี้จากฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายนายจ้างเสร็จแล้ว โดยยืนยันตามร่างที่ผ่านการพิจารณาจากสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา และได้ส่งเรื่องกลับไปยังสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีแล้ว ซึ่งขณะนี้ร่างพระราชบัญญัตินี้อยู่ในขั้นตอนการพิจารณาของสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

ผู้เขียนจะได้ศึกษาว่า หลักการการกระทำอันไม่เป็นธรรมที่กำหนดในร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ดีกว่าในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 หรือไม่ อย่างไร และเห็นควรที่จะแก้ไขปรับปรุงให้สอดคล้องตามร่างดังกล่าวต่อไปหรือไม่ เพียงใด

2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาถึงการใช้ การตีความ ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในทางปฏิบัติ รวมทั้งแนวทางดำเนินการเมื่อเกิดกรณีการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 และพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.2543

2.2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการให้ความคุ้มครองที่เหมือนและแตกต่างของบทบัญญัติเกี่ยวกับการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 และพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.2543 ว่ามีความเหมือนและแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร และควรต้องมีการแก้ไขปรับปรุงให้สอดคล้องกันหรือไม่ มากน้อยเพียงใด

2.3 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบในความคุ้มครองที่เหมือนและแตกต่างของบทบัญญัติเกี่ยวกับการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันกับร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร และควรต้องมีการแก้ไขปรับปรุงให้สอดคล้องกับร่างดังกล่าวด้วยหรือไม่ มากน้อยเพียงใด

2.4 เพื่อศึกษาบทบัญญัติเกี่ยวกับการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามกฎหมายแรงงานไทย ว่ามีความสอดคล้องกับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่ถือว่าเป็นอนุสัญญาหลักหรืออนุสัญญาขั้นพื้นฐานที่ประเทศไทยเป็นภาคี คือ อนุสัญญาฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน ปี ค.ศ.1948 และอนุสัญญาฉบับที่ 98 ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวกันและการร่วมเจรจาต่อรอง ปี ค.ศ.1949 หรือไม่ อย่างไร รวมทั้งมีลักษณะเหมือนหรือแตกต่างจากหลักการกระทำอันไม่เป็นธรรมของกฎหมายแรงงานในสหรัฐอเมริกา ญี่ปุ่น และฟิลิปปินส์หรือไม่ อย่างไร

2.5 เพื่อเสนอแนวทางแก้ไขปัญหเกี่ยวกับความคุ้มครองการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามกฎหมายไทยทั้งภาคเอกชนและภาครัฐวิสาหกิจ ให้สอดคล้องกับร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. กฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ กฎหมายของต่างประเทศ และเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการใช้แรงงานของไทยในปัจจุบัน

3. สมมติฐานของการศึกษา

เพื่อศึกษาและพิสูจน์ว่ากฎหมาย แรงงานสัมพันธ์ภาคเอกชนและภาครัฐวิสาหกิจ ในบทบัญญัติเกี่ยวกับกระทำอันไม่เป็นธรรมของประเทศไทย ยังไม่ได้ให้ความคุ้มครองการใช้สิทธิของลูกจ้างอย่างเพียงพอ จึงมีความจำเป็นต้องมีการแก้ไขบทบัญญัติในส่วนนี้ เพื่อให้คุ้มครองสิทธิของลูกจ้างมากยิ่งขึ้น และเพื่อให้สอดคล้องกับร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. กฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ และกฎหมายของต่างประเทศต่อไป

4. ขอบเขตและแนวทางการศึกษา

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ มุ่งศึกษาการให้ความคุ้มครองลูกจ้างภาคเอกชนจากการกระทำอันไม่เป็นธรรมว่ากฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันเพียงพอหรือไม่ อย่างไร โดยพิจารณาเปรียบเทียบกับความคุ้มครองของลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.2543 และร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. (ที่ผ่านการพิจารณาจากสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา) ในประเด็นเกี่ยวกับการกระทำที่ไม่เป็นธรรม ซึ่งจะศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบกัน เพื่อให้เห็นว่าร่างพระราชบัญญัตินี้ได้ปรับปรุงจากกฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันอย่างไร รวมทั้งได้วิเคราะห์เปรียบเทียบกับอนุสัญญาและข้อเสนอขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ โดยศึกษาเฉพาะอนุสัญญาฉบับที่ 87 และอนุสัญญาฉบับที่ 98 เนื่องจากถือว่าเป็นอนุสัญญาหลักหรืออนุสัญญาขั้นพื้นฐานที่ได้รับรองและคุ้มครองลูกจ้างจากการกระทำอันไม่เป็นธรรม ในส่วนของกฎหมายต่างประเทศได้วิเคราะห์เปรียบเทียบกับกฎหมายแรงงานของสหรัฐอเมริกา ญี่ปุ่น และฟิลิปปินส์ เพื่อชี้ให้เห็นว่าประเทศที่ได้ให้การรับรองอนุสัญญาฉบับที่ 87 และอนุสัญญาฉบับที่ 98 แล้วได้บัญญัติการคุ้มครองลูกจ้างเกี่ยวกับการกระทำอันไม่เป็นธรรมไว้ประการใด ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการเสนอแนวทางปรับปรุงร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ให้ครบถ้วนสมบูรณ์และเหมาะสมกับสภาพการณ์ของแรงงานไทยต่อไป

5. วิธีการศึกษา

วิธีการศึกษาและวิจัยใช้แบบวิจัยเอกสาร (Documentary Research) โดยศึกษาถึงตัวบทแนวคำพิพากษาของศาล ตลอดจนความเห็นของนักวิชาการ นักกฎหมายที่ปรากฏอยู่ในหนังสือบทความทางวิชาการ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง วารสาร สิ่งพิมพ์ต่างๆ ตลอดจนสื่ออิเล็กทรอนิกส์ประเภทต่างๆ รวมทั้งสารนิเทศจาก World Wide Web (www) และจากการสัมภาษณ์ในเรื่องที่เกี่ยวข้อง รวมไปถึงร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. และอนุสัญญา (Conventions) ข้อเสนอ (Recommendations) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของต่างประเทศ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนากฎหมายแรงงานสัมพันธ์ว่าด้วยการกระทำอันไม่เป็นธรรมของไทยต่อไป

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

6.1 ทำให้ทราบถึงเนื้อหาและสาระสำคัญของการคุ้มครองลูกจ้างจากการกระทำอันไม่เป็นธรรม การใช้ การตีความ ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในทางปฏิบัติ รวมทั้งแนวทางดำเนินการเมื่อเกิดการกระทำอันไม่เป็นธรรมขึ้น

6.2 ทำให้ทราบถึงความเหมือนและความแตกต่างในการคุ้มครองลูกจ้างจากการกระทำอันไม่เป็นธรรมของลูกจ้างภาคเอกชนและลูกจ้างภาครัฐวิสาหกิจ

6.3 ทำให้ทราบเนื้อหาและสาระสำคัญของร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ในส่วนการคุ้มครองลูกจ้างจากการกระทำอันไม่เป็นธรรม รวมทั้งทราบถึงความเหมือนและแตกต่างกับพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ซึ่งเป็นกฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน

6.4 ทำให้ทราบหลักเกณฑ์การคุ้มครองลูกจ้างจากการกระทำอันไม่เป็นธรรม ตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน ปี ค.ศ.1948 และอนุสัญญาฉบับที่ 98 ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวกัน และการร่วมเจรจาต่อรอง ปี ค.ศ.1949 รวมทั้งการคุ้มครองลูกจ้างจากการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของต่างประเทศ อาทิ สหรัฐอเมริกา ญี่ปุ่น และฟิลิปปินส์

6.5 ผลจากการศึกษาวิจัยตามวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ คาดว่าจะทำให้เกิดความรู้ และความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพและปัญหาของการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ภาคเอกชนและภาครัฐวิสาหกิจของไทย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบถึงแนวทางที่เหมาะสมในการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับการกระทำอันไม่เป็นธรรมทั้งในส่วนของภาคเอกชนและภาครัฐวิสาหกิจให้สอดคล้องกัน และสอดคล้องกับการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ และกฎหมายของต่างประเทศ เพื่อให้สามารถคุ้มครองการใช้สิทธิของลูกจ้างได้มากยิ่งขึ้น

6.6 การศึกษาในครั้งนี้ยังเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจศึกษากฎหมายแรงงานสัมพันธ์ในส่วนของการกระทำอันไม่เป็นธรรมที่จะได้ใช้เป็นข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าทางวิชาการต่อไป