

บทที่ ๓

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ของไทยเป็นองค์กรที่มีอำนาจหน้าที่ในการวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน และวินิจฉัยชี้ขาดการกระทำซึ่งกระหรวงมหาดไทยได้กำหนดไว้ว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

คำว่า "วินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน" นั้น หมายความรวมถึง

ก. การวินิจฉัยข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ในกิจการดังต่อไปนี้

- ๑. การรถไฟ
- ๒. การท่าเรือ
- ๓. การโทรศัพท์ หรือการโทรคมนาคม
- ๔. การผลิตหรือการจำหน่ายพลังงานหรือกระแสไฟฟ้าแก่ประชาชน
- ๕. การประปา
- ๖. การผลิตหรือการกลั่นน้ำมันเชื้อเพลิง
- ๗. กิจการโรงพยาบาลหรือกิจการสถานพยาบาล
- ๘. กิจการอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

ต่อมาในวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๑๕ ปลัดกระทรวงมหาดไทย ผู้ใช้อำนาจของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ได้ออกประกาศกระทรวงมหาดไทย ฉบับที่ ๒ (พ.ศ.๒๕๑๕) ให้กิจการดังจะกล่าวต่อไปเป็นกิจการอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง คือ

สรุปจากพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๘ (หมวด ๔) ซึ่งประกาศใช้
ในราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ เล่ม ๔๒ ตอนที่ ๔๓ ลงวันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๑๘, (และ
ฉบับบังคับตั้งแต่วันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๑๘)

- ๘.๑ กิจการทุกประเภทของรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการ
งบประมาณ
- ๘.๒ กิจการวิทยาลัยเอกชนและของโรงเรียนราษฎร์ตามกฎหมายว่า
ด้วยวิทยาลัยเอกชน และกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนราษฎร์
- ๘.๓ กิจการสหกรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการสหกรณ์
- ๘.๔ กิจการขนส่งทั้งทางบก ทางน้ำ และทางอากาศ รวมตลอดถึง
กิจการบริการเสริมการขนส่ง หรือเกี่ยวเนื่องกับการขนส่ง ณ
สถานีขนส่ง ท่าเทียบเรือ ท่าอากาศยาน และกิจการท่องเที่ยว
- ๘.๕ กิจการจำหน่ายน้ำมันเชื้อเพลิงตามกฎหมายว่าด้วยน้ำมันเชื้อ-
เพลิง

กิจการดังกล่าวข้างต้น ถือได้ว่าเป็นกิจการตามมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติ
แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๘ (หมวด ๒)

ราชกิจจานุเบกษา, เล่มที่ ๘๓ ตอนที่ ๑๓๓ ลงวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๑๘

๒ ให้พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงาน เสนอข้อพิพาทแรงงานดังกล่าวไปยังคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เพื่อพิจารณาวินิจฉัย และแจ้งให้ทั้งสองฝ่ายทราบภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับข้อพิพาทแรงงาน ให้นายจ้าง สภาคมนายจ้าง สหพันธ์นายจ้าง ลูกจ้าง สหภาพแรงงาน หรือสหพันธ์แรงงาน มีสิทธิอุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีภายในเจ็ดวัน นับแต่วันที่รับคำวินิจฉัย เมื่อรัฐมนตรีวินิจฉัยอุทธรณ์แล้ว จะแจ้งให้ทั้งสองฝ่ายทราบภายในสิบวันนับแต่วันที่ได้รับคำอุทธรณ์

คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่มีคำอุทธรณ์ภายในกำหนดและคำวินิจฉัยของรัฐมนตรีให้เป็นที่สิ้นสุด ฝ่ายแจ้งขอเรียกเรื่องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องต้องปฏิบัติตาม

๒๒. การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามคำสั่งของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาด-

ไทย

(ตามมาตรา ๒๔ และมาตรา ๓๕ (๕) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ ๒๕๑๘)

ดังนี้ คือ

เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ในกิจการอื่นใด นอกจากกิจการตามมาตรา ๒๓ ถ้ารัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยเห็นว่า ข้อพิพาทดังกล่าวอาจมีผลกระทบกระเทือนต่อเศรษฐกิจของประเทศ หรือความสงบเรียบร้อยของประชาชน ย่อมมีอำนาจสั่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้นได้ และให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับคำสั่ง

รัฐมนตรีมีอำนาจขยายระยะเวลาให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดได้ตามที่เห็นสมควร

คำสั่งชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ให้เป็นที่สิ้นสุด ฝ่ายแจ้งขอเรียกร้องและฝ่ายรับขอเรียกร้องต้องปฏิบัติตาม (มาตรา ๒๔)

กรณีที่รัฐมนตรีเห็นว่า การปิดงานหรือการนัดหยุดงานนั้น อาจทำความเสียหายแก่เศรษฐกิจของประเทศ หรืออาจก่อให้เกิดความเคียดแค้นแก่ประชาชน หรืออาจเป็นภัยต่อความมั่นคงของประเทศ หรืออาจขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน รัฐมนตรีมีอำนาจสั่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ดำเนินการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานเหล่านั้น (มาตรา ๓๕ (๕))

ค. ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามที่ได้รับแต่งตั้งหรือมอบหมาย

ง. วินิจฉัยชี้ขาดการร้องในกรณีที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม (ม.๑๒๕) คณะกรรมการฯ มีอำนาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้าง

รายละเอียดในเรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรม, โปรดดูในภาคผนวก หน้า

กลับเข้าทำงาน หรือให้จ่ายค่าเสียหาย หรือให้ผู้ฝ่าฝืนปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง ได้ตามที่เห็นสมควร

นอกจากอำนาจหน้าที่ในการวินิจฉัยชี้ขาดแล้ว คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ยังมีอำนาจหน้าที่ในการ

- ๑. เสนอความเห็นเกี่ยวกับการเรียกร้อง การเจรจา การระงับข้อพิพาทแรงงาน การนัดหยุดงาน และการปิดงานตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย^๒
- ๒. トラขอมีมติการประชุม และวางระเบียบการพิจารณาวินิจฉัยและชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน และการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดการกระทำอันไม่เป็นธรรม และการออกคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์^๓

จากมาตรา ๕๑ (๖) ในเรื่องการตราขอมีมติการประชุม นั้น คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้ตราระเบียบการพิจารณาวินิจฉัย และชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน และการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาด การกระทำอันไม่เป็นธรรม ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนในการพิจารณาวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม

การรับเรื่องพิจารณา :

เมื่อนายจ้างหรือลูกจ้างยื่นเรื่องร่ำร้องทุกข์ที่สำนักงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แล้ว เจ้าหน้าที่ในสำนักงานฯ จะถามเรื่องราวแล้วอธิบายข้อกำหนด หากบุคคลดังกล่าวยังไม่เปลี่ยนใจ เจ้าหน้าที่ฯ จะแนะนำวิธีเขียนแบบฟอร์มเพื่อร้องทุกข์ ๒ ฉบับ หลังจากนั้นจะบันทึกปากคำ

^๑ สรุปจาก พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

^๒ มาตรา ๕๑ (๕) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ ๒๕๑๘

^๓ มาตรา ๕๑ (๖) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ ๒๕๑๘

การลงทะเบียน :

เจ้าหน้าที่ในสำนักงานฯ จะลงทะเบียนคำร้องแล้วส่งสำเนาคำร้อง ๑ ชุดไปให้ ฝ่ายที่ถูกร้อง ฝ่ายที่ถูกร้องจะส่งคำตอบไปยังเจ้าหน้าที่ฯ ภายในเวลาที่กำหนดไว้

การเตรียมเรื่องเสนอต่อคณะกรรมการ :

เจ้าหน้าที่ในสำนักงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ จะส่งจดหมายเชิญกรรมการมาประชุม ตลอดจนมีจดหมายเชิญคุณกรณิมาพบคณะกรรมการ

การประชุม :

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะพิจารณาคำร้องจากเอกสารที่เจ้าหน้าที่ในสำนักงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จัดเตรียมไว้ และอาจมีการซักถามคุณกรณิทั้งสองต่อจากนั้น คณะกรรมการฯ จะเจรจาเพื่อให้ทั้งสองฝ่ายลดความขัดแย้งซึ่งกันและกันลง หากคุณกรณิตกลงกันได้ในวันนี้ เลขานุการคณะกรรมการฯ จะบันทึกผลการไกล่เกลี่ยปิดเรื่อง

หากการเจรจาเพื่อลดการขัดแย้งล้มเหลวลง ประธานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะตั้งคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขึ้นเพื่อศึกษาเรื่องราว คณะอนุกรรมการฯ ประกอบไปด้วย กรรมการ ๑ ท่าน ในคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ทำหน้าที่เป็นประธานอนุกรรมการ ตัวแทนฝ่ายนายจ้าง ๑ คน ตัวแทนฝ่ายลูกจ้าง ๑ คน นักกฎหมาย (นิติกร) ๑ คน และเจ้าหน้าที่ในสำนักงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์อีก ๑ คน ทำหน้าที่เลขานุการของคณะอนุกรรมการฯ

คณะอนุกรรมการฯ จะขอหลักฐานทุกอย่างเท่าที่มีจากคุณกรณิ จะสอบพยานบุคคล และอาจไปเยี่ยมสถานประกอบการด้วย เมื่อได้หลักฐานพอเพียงแล้ว คณะอนุกรรมการฯ จะทำการเจรจาเพื่อลดความขัดแย้งอีกครั้งหนึ่ง ไม่ว่าผลการเจรจาจะเป็นอย่างไร ประธานอนุกรรมการฯ จะเข้าชี้แจงต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ด้วยวาจาเกี่ยวกับข้อเท็จจริง รวม

ทั้งผลของการเจรจาลดความขัดแย้ง หากคู่กรณียอมรับและตกลงกันได้ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ก็จะออกคำสั่ง โดยยึดเอาผลการเจรจาลดความขัดแย้งดังกล่าวเป็นหลัก

หากคู่กรณีตกลงกันไม่ได้ในขั้นการเจรจาลดความขัดแย้ง คณะกรรมการฯ จะชี้ขาดคำร้องจากข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานที่ปรากฏ ในการชี้ขาดนี้ คณะกรรมการฯ จะถกเถียงข้อเสนอนั้นๆ ของประธานอนุกรรมการฯ ก่อน กรรมการทุกคนสามารถจะวิจารณ์งานหรือข้อเสนอนั้นๆ ของคณะอนุกรรมการฯ และแสดงความคิดเห็นของตนได้ คำชี้ขาดสุดท้ายจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อเสียงส่วนใหญ่ของกรรมการฯ ในที่ประชุมเห็นพ้องกับข้อเสนอนั้นอันใดอันหนึ่ง

การออกคำสั่ง :

เจ้าหน้าที่ในสำนักงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะจัดเตรียมคำสั่งเสนอให้กรรมการฯ ลงนาม แล้วส่งสำเนาให้คู่กรณีทั้งสองทราบ ขณะเดียวกันเจ้าหน้าที่ฯ ก็จะต้อง

-ในการพิจารณาชี้ขาดคำร้อง และออกคำสั่ง ต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่า ๒/๓ ของจำนวนกรรมการทั้งหมด และต้องมีกรรมการซึ่งเป็นฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยฝ่ายละ ๑ คน จึงจะเป็นองค์ประชุม

-มีเพียงบางเรื่องเท่านั้นที่มีการถกเถียง และต้องลงคะแนนเพื่อตัดสินคำร้อง

-ปรกติแล้ว หลังจากประธานอนุกรรมการเสนอข้อเท็จจริงและข้อเสนอนั้นๆ ต่อคณะกรรมการฯ ประธานที่ประชุมจะถามตัวแทนฝ่ายเสียประโยชน์ (ในกรณียกข้อกล่าวหาฝ่ายเสียประโยชน์ คือลูกจ้าง) ว่ามีปัญหาอะไรหรือไม่ เกี่ยวกับข้อเสนอนั้นๆ ของคณะอนุกรรมการฯ หากฝ่ายเสียประโยชน์ไม่คิดใจอะไรที่ประชุมก็จะลงมติตัดสินตามข้อเสนอนั้นๆ ของคณะอนุกรรมการฯ

ตรวจสอบว่า คู่กรณีทั้งสองได้ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการฯ หรือไม่ เพื่อแจ้งให้คณะกรรมการฯ ทราบ

ในเรื่องข้อพิพาทแรงงาน

การรับเรื่องพิจารณา :

หากมีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้นในสถานประกอบการดังต่อไปนี้

- ๑. การทำเรือ
- ๒. การรถไฟ
- ๓. การโทรศัพท์หรือโทรคมนาคม
- ๔. การผลิตหรือจำหน่ายพลังงาน หรือกระแสไฟฟ้าแก่ประชาชน
- ๕. การประปา
- ๖. การผลิตหรือการกลั่นน้ำมันเชื้อเพลิง
- ๗. กิจการโรงพยาบาลหรือกิจการสถานพยาบาล
- ๘. กิจการทุกประเภทของรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ
- ๙. กิจการวิทยาลัยเอกชนและของโรงเรียนราษฎร์ตามกฎหมายว่าด้วย

วิทยาลัยเอกชน และกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนราษฎร์

- ๑๐. กิจการสหกรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการสหกรณ์
- ๑๑. กิจการขนส่งทั้งทางบก ทางน้ำ และทางอากาศ รวมตลอดถึงกิจการบริการเสริมการขนส่ง หรือเกี่ยวเนื่องกับการขนส่ง ณ สถานีขนส่ง ท่าเทียบเรือ ท่าอากาศยาน และกิจการท่องเที่ยว
- ๑๒. กิจการจำหน่ายน้ำมันเชื้อเพลิงตามกฎหมายว่าด้วยน้ำมันเชื้อเพลิง

ให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานส่งข้อพิพาทแรงงานให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เพื่อพิจารณาวินิจฉัย และแจ้งให้ทั้งสองฝ่ายทราบภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่รับข้อพิพาทแรงงาน (มาตรา ๒๓)

หรือถ้ารัฐมนตรีเห็นว่า ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้นั้น อาจมีผลกระทบ
กระเทือนต่อเศรษฐกิจของประเทศ หรือความสงบเรียบร้อยของประชาชน รัฐมนตรีมีอำนาจ
สั่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้นได้ (มาตรา ๒๔)

หรือถ้ารัฐมนตรีเห็นว่า การปิดงาน หรือการนัดหยุดงานนี้อาจทำให้เกิดความ
เสียหายแก่เศรษฐกิจของประเทศ หรืออาจก่อให้เกิดความเคียดแค้นแก่ประชาชน หรืออาจ
เป็นอันตรายต่อความมั่นคงของประเทศ หรืออาจขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน
รัฐมนตรีมีอำนาจที่จะสั่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ดำเนินการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน
ได้ (มาตรา ๓๕ (๔))

การเตรียมเรื่องเสนอต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ :

หลังจากเจ้าหน้าที่ในสำนักงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับข้อพิพาทแรง
งานแล้ว เจ้าหน้าที่ฯ จะออกจดหมายเชิญกรรมการมาประชุม ออกจดหมายเชิญคู่กรณีมาพบ
คณะกรรมการฯ ขณะเดียวกัน เจ้าหน้าที่ฯ ก็จะเตรียมเอกสารที่เกี่ยวข้อง รวบรวมข้อมูล
เกี่ยวกับนายจ้างและลูกจ้างเสนอต่อคณะกรรมการฯ

การประชุม :

เมื่อคู่กรณีทั้งสองมาพบคณะกรรมการฯ คณะกรรมการฯ จะสอบถามปัญหาขอ
พยานหลักฐาน ขณะเดียวกันก็จะเจรจาเพื่อลดข้อขัดแย้งและเพื่อให้ข้อพิพาทแรงงานยุติลง
หากคู่กรณีตกลงกันได้ในการเจรจา เลขาธิการคณะกรรมการฯ จะบันทึกข้อตกลงตามผล
การไกล่เกลี่ย แต่หากการเจรจาล้มเหลว ประธานคณะกรรมการฯ จะแต่งตั้งคณะอนุกรรมการ
เพื่อศึกษาข้อเท็จจริง (ปัจจุบันมี ๗ คณะอนุกรรมการ มีลักษณะกึ่งถาวร ทำหน้าที่ศึกษาข้อ-
เท็จจริงทั้งในกรณีการกระทำอันไม่เป็นธรรม และการพิพาทแรงงาน)

ในทางตรงข้าม หากคู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งมาพบคณะกรรมการฯ ไม่ได้ ประธาน
คณะกรรมการฯ จะแต่งตั้งอนุกรรมการเพื่อศึกษาเรื่องราว

คณะกรรมการฯ ซึ่งประกอบไปด้วยกรรมการ ๕ - ๖ คน จะขอพยานหลักฐานจากคู่กรณี จะสอบพยานบุคคล และอาจจะไปเยี่ยมสถานประกอบการนั้น ๆ เมื่อได้รับข้อมูลเพียงพอแล้ว อนุกรรมการฯ จะพยายามเจรจาลดความขัดแย้งอีกครั้งหนึ่ง ใ้ว่าผลการเจรจาจะเป็นอย่างไร ประธานอนุกรรมการฯ จะเสนอข้อเท็จจริง และผลการเจรจา โดยวาจาต่อที่ประชุมคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ กรรมการฯ อาจซักถามปัญหาข้อใจ หลังจากนั้นจะตัดสินใจพิพาทแรงงาน หากมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่า ๑ ใน ๒ ของจำนวนกรรมการทั้งหมดและมีกรรมการซึ่งเป็นฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยฝ่ายละ ๑ คน รวมอยู่ด้วย

การออกคำสั่ง :

เจ้าหน้าที่ในสำนักงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ จะต้องจัดเตรียมคำสั่งเสนอให้กรรมการฯ ลงนาม แล้วส่งสำเนาให้คู่กรณีทั้งสองทราบ ขณะเดียวกันเจ้าหน้าที่จะต้องติดตามผลว่าคู่กรณีปฏิบัติตามคำสั่งหรือไม่ แล้วแจ้งให้คณะกรรมการฯ ทราบ

อย่างไรก็ตาม การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานดังกล่าว นายจ้าง สมาคมนายจ้าง สหพันธ์นายจ้าง ลูกจ้าง สหภาพแรงงาน หรือสหพันธ์แรงงาน มีสิทธิอุทธรณ์คำตัดสินของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ตามมาตรา ๒๓ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ภายใน ๗ วัน นับแต่วันที่ได้รับคำวินิจฉัย รัฐมนตรีจะวินิจฉัยอุทธรณ์ และแจ้งให้คู่กรณีทั้งสองทราบภายใน ๑๐ วัน นับแต่วันที่รับคำอุทธรณ์ คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่มีคำอุทธรณ์ภายในกำหนด และคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของรัฐมนตรีให้เป็นที่สุด คู่กรณีทั้งสองต้องปฏิบัติตาม

คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ตามมาตรา ๒๔ ให้เป็นที่สุด และคู่กรณีทั้งสองต้องปฏิบัติตาม

ขั้นตอนในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ โปรดดูในแผนภูมิที่แนบไว้ในหน้าถัดไป

มาตรา ๒๕ และ ๓๕ (๕)

๑

เสนอข้อพิพาทแรงงานให้
คณะกรรมการฯ พิจารณา

- ๑.๑ คณะกรรมการฯ รับข้อพิพาท
- ๑.๒ แจ้งคู่กรณีในคำสั่งแจ้งเกี่ยวกับข้อพิพาท
- ๑.๓ นัดคู่กรณีมาพบคณะกรรมการฯ เพื่อ
ชี้แจงแถลงเหตุผลและนำพยานเข้าสืบ

๓

การประชุม

- ๓.๑ จัดหาเอกสาร หรือหลักฐานเพิ่มเติม
- ๓.๒ เชิญผู้เชี่ยวชาญ หรือ ผู้ที่เกี่ยวข้อง
มาพบคณะกรรมการฯ (ถ้าจำเป็น)
- ๓.๓ บันทึกคำให้การของผู้มาพบ
คณะกรรมการฯ
- ๓.๔ บันทึกรายงานการประชุม

๒

เตรียมการประชุม

- ๒.๑ เชิญประชุม
- ๒.๒ รวบรวมข้อเท็จจริงของคู่กรณี
- ๒.๓ เตรียมเอกสารที่เกี่ยวกับข้อ

๔

การดำเนินการชี้ขาดและออกคำสั่ง

- ๔.๑ พิจารณาข้อเท็จจริงที่ได้รับ
- ๔.๒ ชี้ขาด
- ๔.๓ บันทึกรายงานการประชุม

๕

การดำเนินการหลัง
ชี้ขาดและออกคำสั่ง

- ๕.๑ จัดพิมพ์คำสั่งชี้ขาดแล้วเสนอให้ลงนาม
- ๕.๒ จัดพิมพ์หนังสือแจ้งคำสั่งชี้ขาดในคู่มือบริหาร
- ๕.๓ ติดตามผล
- ๕.๔ รายงานผลต่อคณะกรรมการฯ

บันทึกผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการกระทำที่ไม่เป็นธรรม ตามมาตรา ๑๒๑-๑๒๕

๑

รับคำร้อง

- ๑.๑ สอบพร้อมทั้งร้องเรียนแจ้งผู้หลักเกณฑ์
- ๑.๒ สอบผู้เกี่ยวข้องอื่นที่ไม่เป็นธรรม
- ๑.๓ สอบผู้เกี่ยวข้องที่ร้อง
- ๑.๔ สอบผู้เกี่ยวข้องที่ร้องเรียนและบันทึกประวัติ
- ๑.๕ สอบผู้เกี่ยวข้องอื่น

๕

การประชุม

- ๕.๑ บันทึกการประชุมการประชุม
- ๕.๒ จัดประชุมหรือหาทางอื่น
- ๕.๓ บันทึกการประชุมของคณะกรรมการ

๒

การลงทะเบียน

- ๒.๑ ลงนามรับเรื่อง
- ๒.๒ ลงนามจัดการรับเรื่อง
- ๒.๓ ส่งสำเนาเรื่องให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ

๓

เตรียมเรื่องเสนอกรรมการ

- ๓.๑ สรุปข้อเท็จจริงและเห็นความเห็น
- ๓.๒ นำเข้าคณะกรรมการประชุม

๖

การดำเนินการเพื่อชี้ขาด และออกคำสั่ง

๔

เตรียมการประชุม

- ๔.๑ จัดระเบียบคณะกรรมการประชุม
- ๔.๒ จัดประชุม
- ๔.๓ เตรียมเอกสารที่เกี่ยวข้อง
- ๔.๔ เตรียมสถานที่ประชุมพร้อมแล้วเพื่อเสนอให้ที่ประชุมพิจารณา
- ๔.๕ ให้นำข้อกล่าวหาและผู้เกี่ยวข้องมาทราบ

๗

การดำเนินการหลังการชี้ขาดและออกคำสั่ง

- ๗.๑ จัดทำคำสั่งชี้ขาดแล้วส่งให้ผู้ลงนาม
- ๗.๒ จัดทำหนังสือชี้แจงคำสั่งชี้ขาดให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ
- ๗.๓ จัดทำเอกสาร
- ๗.๔ รายงานผลต่อคณะกรรมการ

ความจำเป็นในการจัดให้มีคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ :

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ของไทยเป็นองค์กรฝ่ายบริหารซึ่งทำหน้าที่ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบบังคับ (Compulsory Arbitration) ข้อพิพาทแรงงานซึ่งเข้าสู่การพิจารณาวินิจฉัยและชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ดังกล่าว เป็นข้อพิพาทในกิจการสาธารณูปโภค รวมทั้งกิจการสำคัญของประเทศ (ซึ่งหากเกิดการปิดงานหรือนักหยุดงานย่อมกระทบกระเทือนต่อประชาชนโดยรวม) หรือกิจการซึ่งอาจมีผลกระทบกระเทือนต่อเศรษฐกิจของประเทศ หรือความสงบเรียบร้อยของประชาชน รวมทั้งชี้ขาดในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมด้วย

ข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นดังกล่าว หากคู่กรณีไม่สามารถดำเนินการให้ยุติลงได้ การนัดหยุดงานและการปิดงานรวมทั้งความขัดแย้งต่าง ๆ ย่อมจะเกิดขึ้น และยืดเยื้อไปนาน ความรำคาญอาจมีมากขึ้น และอาจก่อให้เกิดความยุ่งยากขึ้นได้ทั้งทางด้านเศรษฐกิจและการเมือง รวมทั้งอาจก่อให้เกิดความไม่สงบเรียบร้อยขึ้นภายในประเทศหรือเกิดปัญหาสังคมขึ้นได้ ทั้งนี้ย่อมก่อให้เกิดความยุ่งยากขึ้นภายในประเทศและเกิดความเดือดร้อนแก่ประชาชนโดยทั่วไป หากจัดให้มีคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขึ้นแล้วจะเป็นกลไก (Machinery) หรือองค์กรที่จะช่วยแก้ปัญหาดังกล่าวได้ทันที และก่อให้เกิดความสงบเรียบร้อยขึ้นภายในประเทศ

ความเป็นมาของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ :

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับการจัดตั้งขึ้นตั้งแต่ได้เริ่มมีพระราชบัญญัติแรงงาน ฉบับปี พ.ศ. ๒๔๘๕ มาแล้ว คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชุดแรก นี้ คณะรัฐมนตรีเป็นผู้แต่งตั้งประกอบด้วยสมาชิก จำนวน ๘ คน ในจำนวนนี้เป็นผู้แทนนายจ้าง ๒ คน ผู้แทนลูกจ้าง ๒ คน ส่วนอีก ๓-คน เป็นผู้แทนจากประชาชนโดยทั่วไป คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์อยู่ในตำแหน่งได้คราวละ ๒ ปี

อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ๒๕๕๕ :

๑. พิจารณาวินิจฉัยข้อพิพาทแรงงาน
๒. พิจารณาวินิจฉัยการกระทำอันไม่เป็นธรรม
๓. จัดทำและพิมพ์รายงานประจำปี แสดงผลของการปฏิบัติงานให้ประชาชนทราบ
๔. เสนอความเห็นเกี่ยวกับการร่วมเจรจาต่อรอง การระงับข้อพิพาทแรงงาน การกระทำอันไม่เป็นธรรม การนัดหยุดงาน และการปิดงานงคจ้าง

รายชื่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้ลงมติแต่งตั้งขึ้นตามความในมาตรา ๑๐๔ แห่งพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ มีดังต่อไปนี้

- | | |
|--------------------------------|-----------------------------|
| ๑. พันเอกหลวงบุรกรรมโกวิท | เป็นกรรมการผู้แทนฝ่ายรัฐบาล |
| ๒. นายหยุก แสงอุทัย | " กรรมการผู้แทนฝ่ายรัฐบาล |
| ๓. นายมาลัย หุวะนันทน์ | " กรรมการผู้แทนฝ่ายรัฐบาล |
| ๔. นายทองหล่อ บุญนิตย์ | " กรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้าง |
| ๕. พันเอกชวาง เขวงศักดิ์สงคราม | " กรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้าง |
| ๖. นายสังข์ พิธโนทัย | " กรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง |
| ๗. นางไคล รุณหจันท์ | " กรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง |

อนึ่ง จากการประชุมคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เมื่อวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๐๐ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๐๔ และ ๑๑๖ แห่งพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ จึงได้ลงมติแต่งตั้งให้

- | | |
|---------------------------|--------------------|
| ๑. พันเอกหลวงบุรกรรมโกวิท | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. นายมาลัย หุวะนันทน์ | " รองประธานกรรมการ |

"พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๕", ใน วิวัฒนาการกฎหมายแรงงานสัมพันธ์, (ม.ป.ท., ม.ป.ป.), หน้า ๔, (อัครสำเนา).

ประเภทของกิจการที่เข้าสู่การพิจารณาวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ๒๕๕๕ :

ปรากฏว่ามีดังต่อไปนี้

กิจการผลิต : เช่น โรงงานแก้ว โรงงานทอผ้า ปั่นด้าย โรงงานผลิตกระดาษ เป็นต้น

กิจการขนส่งและคมนาคม : เช่น รถราง รถยนต์ เป็นต้น

กิจการสาธารณูปโภค : เช่น การไฟฟ้า การประปา โรงงานยาสูบ เป็นต้น

เรื่องที่เข้าสู่การพิจารณาวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในระยะเวลา
ดังกล่าวมีประมาณ ๑๐ เรื่อง เท่านั้น

สาเหตุของการนัดหยุดงานในระบะระหว่างปี ๒๕๕๕ - ๒๕๐๑

สาเหตุส่วนใหญ่เกิดจากการต้องการขอเพิ่มค่าจ้างแรงงาน ร่วงลงมาเป็น -
เรื่องสวัสดิการ เช่น ที่อยู่อาศัย อาหาร การรักษาพยาบาล ฯลฯ เป็นต้น แต่นายจ้างมัก
ประวิงเวลาขอต่อรอง ทั้งนี้เพื่อจะได้จ่ายค่าจ้าง รวมทั้งจัดสวัสดิการที่ดูจางเรียกร้องขอ
เพิ่มในระยะเวลาที่น้อยลง ซึ่งในบางครั้ง การนัดหยุดงานก็เป็นกรนัดหยุดงานที่กระทำต่อ
เนื่องกันจากโรงงานหนึ่งไปยังอีกโรงงานหนึ่ง

ระยะเวลาของการนัดหยุดงาน :

ส่วนใหญ่เฉลี่ยประมาณ ๔ - ๕ วันเท่านั้น แต่ระยะเวลาที่ดูจางไ้ก่นัดหยุดงาน
นานที่สุด มีถึง ๑๒ วัน^๒

สัมภาษณ์ คุณโศภิต ชุมจันทร์, (ผู้แทนลูกจ้างในคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
๒๕๕๕), เมื่อวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๕๖.

หลักในการพิจารณาวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ปี ๒๕๑๔ :

ในการพิจารณาวินิจฉัยนั้น คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้ยึดหลักข้อเท็จจริง และใช้เหตุผลในการพิจารณาอย่างถี่ถ้วนรอบคอบ โดยพิจารณาจากทุกแง่ทุกมุม และในการพิจารณาวินิจฉัยนั้น คณะกรรมการฯ ได้ทำการไกล่เกลี่ยด้วยทุกครั้ง ทั้งนี้คณะกรรมการยึดถือหลักเหตุผลที่ว่า เพื่อให้สามารถตกลงกันได้ด้วยดี และเพื่อก่อให้เกิดสภาพแรงงานสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และปรากฏว่าคู่กรณีก็สามารถตกลงกันได้ทุกครั้ง

ภายใต้ประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๑๕ ได้มีการเปลี่ยนแปลงในเรื่องการแรงงานสัมพันธ์จากพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. ๒๔๘๕ ไปบ้าง

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งออกโดยอาศัยอำนาจตามความในข้อ ๔ และข้อ ๑๔ แห่งประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ ๑๐๓ หมวด ๔ ข้อ ๒๔ ระบุว่า

๑. ให้มีคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขึ้นคณะหนึ่ง โดยมีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยเป็นผู้แต่งตั้ง

๒. คณะกรรมการฯ ประกอบด้วย ประธานกรรมการ ๑ คน และกรรมการอื่นมีจำนวนไม่น้อยกว่า ๕ คน และไม่เกิน ๙ คน ในจำนวนนี้ต้องมีกรรมการซึ่งเป็นฝ่ายนายจ้าง ๑ คน และกรรมการฝ่ายลูกจ้าง ๑ คน เป็นอย่างน้อย

กระทรวงมหาดไทยจึงได้แต่งตั้งให้บุคคลดังต่อไปนี้เป็นคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

- | | |
|-----------------------|-------------------|
| ๑. ปลัดกระทรวงมหาดไทย | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. นายสุวรรณ รินยศ | เป็นกรรมการ |
| ๓. นายอมร รักษาสัตย์ | เป็นกรรมการ |

สัมภาษณ์ คุณไศล ชุมจันทร์.

- ๔. นายกำจัต ชาติสุวัฒน์ เป็นกรรมการ
- ๕. นายลิ่วละลอง บุณนาค เป็นกรรมการ
- ๖. นายจรูญ สีนุญเรือง เป็นกรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้าง
- ๗. นายสนั่น วงศ์สุธี เป็นกรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง
- ๘. อธิปทีภรณแรงงาน เป็นกรรมการและเลขานุการ
- ๙. หัวหน้ากองคุ้มครองแรงงานและ- เป็นกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
แรงงานสัมพันธ์

ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง

กรรมการแรงงานสัมพันธ์อยู่ในตำแหน่งคราวละ ๒ ปี และเมื่อพ้นจากตำแหน่งอาจได้รับแต่งตั้งใหม่ได้

จะเห็นได้ว่า คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ซึ่งได้รับการแต่งตั้งในปี ๒๕๑๕ นี้แตกต่างจากคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ในปี ๒๕๑๔ บ้าง นั่นคือ ในปี ๒๕๑๕ นี้ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยเป็นผู้แต่งตั้ง ส่วนในปี ๒๕๑๔ นั้น คณะรัฐมนตรีเป็นผู้แต่งตั้ง นอกจากนี้จำนวนกรรมการในคณะกรรมการฯ ของปี ๒๕๑๕ ก็เพิ่มขึ้นเป็น ๙ คน และลดผู้แทนนายจ้างและลูกจ้างลงเหลือฝ่ายละ ๑ คนเท่านั้น ส่วนเจ้าหน้าที่ฝ่ายรัฐบาลเพิ่มขึ้นเป็นจำนวน ๗ คน ซึ่งในปี ๒๕๑๔ นั้น มีผู้แทนนายจ้างและลูกจ้างฝ่ายละ ๒ คน และมีเจ้าหน้าที่ฝ่ายรัฐบาลเพียง ๓ คนเท่านั้น

ในปี ๒๕๑๕ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับคำร้องเพียง ๒ เรื่องเท่านั้น ส่วนในปี ๒๕๑๖ ได้รับ ๑๕ เรื่อง และในปี ๒๕๑๗ ได้รับ ๗๒ เรื่อง การที่มีเรื่องเข้าสู่

^๑ คำสั่งกระทรวงมหาดไทย ที่ ๕๒๙/๒๕๑๕ ลงนามโดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๑๕.

^๒ แฟ้มการดำเนินงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ในระยะ ๕ ปี, (พ.ศ. ๒๕๑๕ - ๒๕๑๙).

การพิจารณาวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เพิ่มมากขึ้น เนื่องจากสาเหตุ ๒ ประการ คือ ประการแรกภาวะทางเศรษฐกิจในเรื่องค่าครองชีพเกิดจากราคาน้ำมันสูงขึ้น ประกอบกับบรรยากาศทางการเมืองเอื้ออำนวยให้ ลูกจ้างจึงได้เรียกร้องเพิ่มมากขึ้น ดังจะเห็นได้ว่าในระยะหลังวันที่ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๑๒ ปรากฏว่าได้เกิดการนัดหยุดงานขึ้นมากมายอย่างที่ประเทศไทยไม่เคยประสบมาก่อน ประกอบกับได้มีบุคคลหลายฝ่ายเข้าแทรกแซงทั้งในรูปที่ปรึกษาและคอยให้คำแนะนำ การนัดหยุดงานจึงได้ยืดเยื้อออกไปมากกว่าเดิม

ประการที่สอง พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ให้สิทธิแก่ลูกจ้างคนงาน ในการยื่นข้อเรียกร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้ โดยกล่าวหาว่า นายจ้างได้กระทำการอันไม่เป็นธรรม ทั้งนี้เมื่อลูกจ้างผู้นั้นได้เคยมีส่วนเกี่ยวข้องกับสหภาพแรงงาน เช่น เป็นสมาชิกสหภาพฯ เป็นต้น หรือเคยมีส่วนในการยื่นข้อเรียกร้อง หรือเคยมาเป็นพยานที่กรมแรงงาน หรือที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ฯลฯ หากนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างผู้นั้นด้วยสาเหตุดังกล่าวข้างต้น ซึ่งถ้าหากคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์สอบข้อเท็จจริงรวมทั้งพยานบุคคล และพยานเอกสารแล้ว ได้ความจริงดังกล่าวดังกล่าว พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ ๒๕๑๘ หมวด ๕ ได้ระบุไว้ว่า การกระทำของนายจ้างดังกล่าวถือได้ว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ซึ่งทำให้ลูกจ้างขอมีสิทธิมากร้องเรียนต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์โดยตรงได้^๒

เนื่องจากระยะเวลาและขั้นตอนในการยื่นข้อเรียกร้องยาวนานเกินไป และระยะเวลาในการนัดหยุดงานและปิดงานของลูกจ้างและนายจ้างยังไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ของบ้านเมือง กระทรวงมหาดไทยจึงได้ประกาศพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ ๒๕๑๘ ขึ้นใช้โดยยกเลิกประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่อง การแรงงานสัมพันธ์ซึ่งออกโดยอาศัย-

^๑ สุวิทย์ ยี่งวรพันธุ์, ปัญหาเกี่ยวกับกรรมกรและผู้ใช้แรงงาน, ๒๕๒๐, หน้า ๖.

^๒ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ ๒๕๑๘ (หมวด ๕).

อำนาจตามความในประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ (พ.ศ. ๒๕๑๔) นอกจากนี้ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ก็ได้เพิ่มจำนวนกรรมการจากเดิม ๘ คน เป็น ๑๕ คน ในจำนวนนี้ ผู้แทนฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างได้เพิ่มขึ้นจากเดิมจากฝ่ายละ ๑ คน เป็นฝ่ายละ ๓ คน ดังนี้

มาตรา ๓๗ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๔ ระบุไว้ว่า

- ๑. ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยเป็นผู้แต่งตั้งประธานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์และกรรมการฯ
- ๒. ให้คณะกรรมการฯ ประกอบด้วยประธานกรรมการ ๑ คน และกรรมการอื่นอีกไม่น้อยกว่า ๔ คน แต่ไม่เกิน ๑๔ คน ในจำนวนนี้ต้องมีกรรมการซึ่งเป็นฝ่ายนายจ้าง ๓ คน และกรรมการฝ่ายลูกจ้าง ๓ คน เป็นอย่างน้อย

บุคคลผู้ประกอบเป็นคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ มีดังต่อไปนี้

- ๑. นายคำวิ น้อยมณี เป็นประธานกรรมการ
- ๒. นายสุวรรณ รื่นยศ เป็นกรรมการ
- ๓. นายกำจัด ผาติสุวัฒน์ เป็นกรรมการ
- ๔. นายลีวัลดอง บุณนาค เป็นกรรมการ
- ๕. นายปาน รวิวงศ์ เป็นกรรมการ
- ๖. นายจำรูญ เจริญกุล เป็นกรรมการ
- ๗. นายอมร รักษาสัตย์ เป็นกรรมการ
- ๘. นายสุภชัย มนต์ไพบูลย์ เป็นกรรมการ
- ๙. นายสอาด โกมลบุญย์ เป็นกรรมการฝ่ายนายจ้าง

คำสั่งกระทรวงมหาดไทย ที่ ๒๕๐/๒๕๑๔ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ลงวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๑๔.

- | | |
|---------------------------|-------------------------|
| ๑๐. ร.ศ.ท.ชาญ มนุชธรรม | เป็นกรรมการฝ่ายนายจ้าง |
| ๑๑. นายเคนพงษ์ พลละคร | เป็นกรรมการฝ่ายนายจ้าง |
| ๑๒. นายอาหมัก ขามเทศทอง | เป็นกรรมการฝ่ายลูกจ้าง |
| ๑๓. นายสายหยุด ศรีสุรักษ์ | เป็นกรรมการฝ่ายลูกจ้าง |
| ๑๔. นายทง เหลลาวาณิช | เป็นกรรมการฝ่ายลูกจ้าง |
| ๑๕. นายสุทิน ไชยมณี | เป็นกรรมการและเลขานุการ |

ทั้งนี้เนื่องจากจำนวนข้อพิพาทแรงงานและคำร้องในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมเพิ่มมากขึ้น ประกอบกับการเพิ่มผู้แทนฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง เป็นฝ่ายละ ๓ คนนั้น ก็เพื่อให้มีกรรมการครบองค์ประชุมมากขึ้นกว่าเดิม ทั้งนี้เพราะเดิมหากวันนั้นผู้แทนนายจ้างหรือลูกจ้างซึ่งมีอยู่ฝ่ายละ ๑ คน มาร่วมประชุมไม่ได้ เนื่องจากติดธุระเพราะเป็นผู้ที่ทำงานอยู่ในธุรกิจเอกชน วันนั้นคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ก็จะประชุมไม่ได้ เนื่องจากกรรมการมาไม่ครบองค์ประชุม เช่นนี้ทำให้วันและเวลาที่คณะกรรมการฯ จะพิจารณาวินิจฉัยคำร้องและข้อพิพาทฯ ดังกล่าวต้องเลื่อนกำหนดออกไป ซึ่งยังผลให้คำร้องมิได้รับครบพิจารณาเร็วเท่าที่ควร

องค์ประกอบของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในปัจจุบัน

ปัจจุบันคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ประกอบด้วย

ประธานกรรมการ ๑ คน และกรรมการอื่นอีก ๑๔ คน ในจำนวนนี้เป็นผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ๓ คน ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ๓ คน และกรรมการอื่น ๆ อีก ๘ คน

กรรมการอื่น คือผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการนี้ ส่วนใหญ่เป็นอดีตข้าราชการฝ่ายปกครอง ฝ่ายตุลาการ หรือผู้ที่มีคุณวุฒิทางด้านกฎหมายมาก่อน มีเพียง เลขาธิการคณะกรรมการเท่านั้นที่เป็นข้าราชการกรมแรงงาน และกรรมการท่านหนึ่งเป็นอาจารย์จากมหาวิทยาลัย

เพื่อให้การบริหารงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ดำเนินไปได้ตามเป้าหมาย พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ มาตรา ๔ จึงได้กำหนดให้มีการจัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขึ้นในกระทรวงมหาดไทย มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้^๑

๑. ดำเนินการสอบสวนข้อเท็จจริงเบื้องต้นเกี่ยวกับคำร้องและข้อพิพาทแรงงาน
๒. ดำเนินการให้เป็นไปตามมติของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
๓. อำนาจหน้าที่อื่น

จะเห็นได้ว่า สำนักงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์^๒ เป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่บริหารงานในอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งต้องดำเนินการวินิจฉัยและสั่งการในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม วินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา ๒๓, ๒๔ และมาตรา ๓๕ (๕) และเสนอความเห็นเกี่ยวกับการเรียกร้อง การเจรจา การระงับข้อพิพาทแรงงาน การนัดหยุดงาน และการปิดงานตามมาตรา ๔๑ (๕) ต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ตามที่ได้รับมอบหมาย ดังนั้น หลักในการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ จึงแยกออกได้เป็น ๓ กรณี คือ

๑. กรณีการกระทำอันไม่เป็นธรรม
๒. กรณีข้อพิพาทแรงงาน
๓. หน้าที่อื่น ๆ เช่น ร่างและจัดทำคำสั่งคณะกรรมการฯ จัดส่งคำสั่งไปยังคู่กรณี นัดหมายติดต่อเชิญคู่กรณีมาพบคณะกรรมการฯ และดำเนินงานเกี่ยวกับการประชุม ฯลฯ เป็นต้น

^๑ คำสั่งกระทรวงมหาดไทย ที่ ๒๓๗/๒๕๑๘ เรื่อง การจัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขึ้นในกระทรวงมหาดไทย ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๑๘.

^๒ กระทรวงมหาดไทย สำนักงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์, คู่มือการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์, (ม.ป.ท., ม.ป.ป.), หน้า ๑.

ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง

ประธานกรรมการ และกรรมการอื่นจะอยู่ในตำแหน่งคราวละ ๓ ปี ในวาระเริ่มแรก เมื่อครบกำหนด ๑ ปี ให้ประธานกรรมการและกรรมการพ้นจากตำแหน่ง ๑ ใน ๓ โดยวิธีจับสลาก และเมื่อครบกำหนด ๒ ปี ให้ประธานกรรมการ หรือกรรมการที่เหลืออยู่พ้นจากตำแหน่งอีก ๑ ใน ๓ โดยวิธีจับสลาก เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม ประธานกรรมการฯ หรือกรรมการอื่น ซึ่งพ้นจากตำแหน่งส่วนมาก จะได้รับแต่งตั้งให้กลับมาดำรงตำแหน่งใหม่อีกได้

รายชื่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในปัจจุบัน มีดังนี้

๑. นายสุวรรณ รื่นยศ	กรรมการผู้แทนฝ่ายรัฐบาล
๒. นายกำจัต ผาศิสุวัฒน์	กรรมการผู้แทนฝ่ายรัฐบาล
๓. นายถวัลย์ละลอง บุนนาค	กรรมการผู้แทนฝ่ายรัฐบาล
๔. นายจำรูญ เจริญกุล	กรรมการผู้แทนฝ่ายรัฐบาล
๕. นายปาน รวิวงศ์	กรรมการผู้แทนฝ่ายรัฐบาล
๖. นายพูนสวัสดิ์ กาลังงาม	กรรมการผู้แทนฝ่ายรัฐบาล
๗. นายจำนงค์ สมประสงค์	กรรมการผู้แทนฝ่ายรัฐบาล
๘. นายจิตติ สังขพิชัย	กรรมการผู้แทนฝ่ายรัฐบาล
๙. นายสอาด โกมลบุญย์	กรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้าง
๑๐. นายชาญ มนุธรรม	กรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้าง
๑๑. นายเคนพงษ์ พลละคร	กรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้าง
๑๒. นายอหัมดี ขามเทศทอง	กรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง
๑๓. นายสายหยุด ศรีสุวัณษ์	กรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง
๑๔. นายทนง เหลลาวานิซ	กรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง
๑๕. นายสุทิน ไชยมณี	เลขาธิการคณะกรรมการฯ

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ดังกล่าว ประกอบด้วยบุคคล ๓ ฝ่าย คือ ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง และเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งบางครั้งอาจทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการในการสอบสวนเท็จจริงด้วย

ขั้นตอนในการพิจารณาวินิจฉัยก่อนเข้าสู่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ :

ในการยื่นข้อเรียกร้องนั้น หากนายจ้างหรือลูกจ้างได้รับข้อเรียกร้องแล้ว จะต้องเจรจากันเอง โดยเริ่มเจรจากันครั้งแรกภายในเวลาไม่เกิน ๓ วัน นับแต่วันได้รับข้อเรียกร้อง

หากไม่มีการเริ่มเจรจากันตามกำหนดเวลาดังกล่าว หรือเจรจากันแล้วไม่สามารถตกลงกันได้ ให้ฝ่ายที่เรียกร้องแจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบภายใน ๒๔ ชั่วโมง

พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานจะเข้าดำเนินการไกล่เกลี่ยทันที เพื่อให้ทั้งสองฝ่ายตกลงกันภายใน ๕ วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งจากฝ่ายยื่นข้อเรียกร้อง

หากภายใน ๕ วัน นับแต่วันแจ้งให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบแล้วยังมิได้มีการไกล่เกลี่ย ซึ่งอาจเป็นเพราะฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่ยอมรับการไกล่เกลี่ย หรือไกล่เกลี่ยแล้วคู่กรณีไม่อาจตกลงกันได้ ให้พนักงานประนอมฯ ส่งข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือคณะบุคคลตามที่ใดแต่งตั้งตามประกาศกระทรวงมหาดไทย ลงวันที่ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๑๕ เพื่อพิจารณาวินิจฉัย

สำหรับข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ในกิจการสาธารณูปโภค อันได้แก่การ-
รถไฟ การท่าเรือ ฯลฯ ตามที่ได้กล่าวมาแล้ว ให้พนักงานประนอมฯ เสนอเรื่องให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เพื่อพิจารณาชี้ขาด

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์, (ม.ป.ท., ม.ป.ป.), หน้า ๑ - ๒ (อค์-
สำเนา) เอกสารไขภายในกรมแรงงาน.

สำหรับข้อพิพาทแรงงานในกิจการอื่นที่ยังตกลงกันไม่ได้ในกรุงเทพมหานคร
สมุทรปราการ สมุทรสาคร นครปฐม นนทบุรี และปทุมธานี ให้พนักงานประนอมฯ เสนอเรื่อง
ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เพื่อพิจารณารื้อขาด

สำหรับข้อพิพาทแรงงานในกิจการอื่นที่ยังตกลงกันไม่ได้ในท้องที่จังหวัดอื่นนอก
จากกรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ สมุทรสาคร นครปฐม นนทบุรี และปทุมธานี ให้พนักงาน
ประนอมฯ เสนอเรื่องให้คณะบุคคลซึ่งทำหน้าที่รื้อขาดข้อพิพาทแรงงานประจำจังหวัดแห่ง
ท้องที่นั้น เพื่อพิจารณารื้อขาด

ในการเสนอข้อพิพาทแรงงานให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือผู้รื้อขาดนั้น
ให้พนักงานประนอมฯ ประสานงานกับคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือผู้รื้อขาด โดยทำสรุป
ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงาน เสนอข้อคิดเห็นเพิ่มเติม หรืออาจต้องชี้แจงต่อคณะกรรมการฯ
หรือผู้รื้อขาด ตลอดจนดำเนินการตามที่คณะกรรมการฯ หรือผู้รื้อขาดมอบหมาย

ในการรื้อขาดข้อพิพาทแรงงานนั้น ให้ผู้รื้อขาดดำเนินการตาม มาตรา ๒๗ มาตรา
๒๘ และมาตรา ๒๙ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ ๒๕๑๔^๒

แนวโน้มของข้อพิพาทที่เข้าสู่คณะกรรมการฯ

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งได้รับคำสั่งแต่งตั้งจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวง
มหาดไทย (ลงวันที่ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๑๕) ให้ทำการรื้อขาดข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นในเขตกรุง-
เทพมหานคร สมุทรปราการ สมุทรสาคร นครปฐม นนทบุรี และปทุมธานี นั้น ให้ถือว่าคำรื้อขาด
นี้เป็นที่สุด และคู่กรณีจะต้องปฏิบัติตาม

^๑โปรดดูภาคผนวก, หน้า ๑๕๒.

^๒แนวทางปฏิบัติในการระงับข้อพิพาทแรงงานของกระทรวงมหาดไทย, (กระทรวง
มหาดไทย, ๒๕๑๕), (อัสสำเนา).

จากสถิติข้อพิพาทแรงงานที่รวบรวมได้ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๑๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๑๙ ปรากฏว่า คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับเรื่องราวต่าง ๆ และได้ดำเนินการวินิจฉัยชี้ขาดไปแล้ว ดังต่อไปนี้

กรณีพิพาทที่เกิดขึ้น	จำนวนข้อพิพาท	จำนวนลูกจ้าง ที่เกี่ยวข้อง
	(ราย)	(คน)
<u>การกระทำอันไม่เป็นธรรม :</u>	๒๒๒	๑,๒๕๔
- กรุงเทพมหานคร	๑๒๔	๔๘๗
- จังหวัดอื่น	๙๘	๗๖๗
<u>ข้อพิพาทแรงงาน :</u>	๒๕	๔๙,๗๑๐
- ภายใต้มาตรา ๒๓	๔	๑๐,๑๒๐
- ภายใต้มาตรา ๒๔ และ ๓๕ (๔)	๑๔	๒๘,๘๙๐
- ภายใต้มาตรา ๔๑ (๕)	๖	๑๐,๗๐๐
คู่กรณีต่างตกลงเสนอเรื่องให้กรรมการชี้ขาด	๑	๔๐๐
<u>จำนวนเรื่องที่พิจารณาไปแล้ว</u>	๑๑๔	๒๒,๐๘๗
เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม	๑๑๑	๔๖๗
เป็นกรณีข้อพิพาทแรงงาน	๑๓	๒๕,๖๒๐

เนื่องจากข้อพิพาทแรงงานที่เข้าสู่การพิจารณาของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ส่วนใหญ่เป็นเรื่องเกี่ยวกับการกระทำอันไม่เป็นธรรม จากสถิติดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่า ข้อพิพาทเกี่ยวกับการกระทำอันไม่เป็นธรรม (Unfair Labour Practice) เกิดขึ้นถึง ๒๒๒ ราย ขณะที่กรณีข้อพิพาทแรงงาน (Labour Disputes) เกิดขึ้นเพียง ๒๕ ราย เท่านั้น

สถิติรวบรวมขึ้นไว้ระหว่าง ๑ ตุลาคม ๒๕๑๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๑๙ (ในภาพ-
ใน).

จากการศึกษาถึงสาเหตุของการที่ลูกจ้างมาร้องเรียนต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ว่านายจ้างได้กระทำการเข้าข่ายการกระทำอันไม่เป็นธรรม ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ นั้น ปรากฏว่า ส่วนใหญ่เกิดเพราะ

- ลูกจ้างเป็นตัวแทนในการยื่นข้อเรียกร้อง
- ลูกจ้างเข้าชื่อรวมกันทนายขอเรียกร้อง
- ลูกจ้างผู้นั้นหรือกลุ่มนั้นเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน
- ลูกจ้างเคยมาเป็นพยานที่ศาล และที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
- ลูกจ้างเคยมาร้องเรียนต่อกรมแรงงาน (ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน)
- ลูกจ้างเป็นผู้ก่อตั้งสหภาพแรงงาน

นอกจากนี้ยังมีสาเหตุอื่น ๆ อีกด้วย เช่น นายจ้างกล่าวหาว่าลูกจ้างผู้นั้นสนใจในเรื่องการเมืองมากเกินไป หรือหากลูกจ้างไปเข้าร่วมสัมมนาเรื่องปัญหาแรงงานก็จะถูกเพ่งเล็งจากนายจ้าง และอาจต้องถูกออกจากงานในที่สุด

อย่างไรก็ตาม ผู้เขียนเห็นว่า สาเหตุดังกล่าวอาจเกิดจากการได้เรียนรู้กฎหมายของลูกจ้างคนงานมีเพิ่มมากขึ้น หรืออาจเป็นเพราะการต้องการให้ชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้นเพราะสภาพและสภาวะเศรษฐกิจ รวมทั้งรายได้ไม่พอเพียง แต่ก็ได้มีผู้ให้ข้อสังเกตไว้หลายท่านว่าการดำเนินการดังกล่าวของลูกจ้างคนงาน หรือของสหภาพแรงงานมักจะมีการเมืองเข้าแทรกอยู่เสมอ^๒

^๑ศึกษาจากแฟ้มการดำเนินงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ และจากประมวลคำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์, (เรื่องเคิม), ปี ๒๕๑๘.

^๒ผู้เขียนได้สัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ระดับ ๔ ขึ้นไป ผู้เกี่ยวข้องกับงานด้านนี้ในกองแรงงานสัมพันธ์ เป็นจำนวน ๕ - ๑๐ คน.

การดำเนินงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

จากสถิติที่รวบรวมได้ ปรากฏว่าในรอบ ๕ ปีที่ผ่านมา (๒๕๑๕ - ๒๕๑๙) คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้ดำเนินการไปแล้ว ดังนี้คือ

๑๐ กรกฎาคม - ๓๑ ธันวาคม ๒๕๑๕

รับคำร้องเกี่ยวกับการกระทำอันไม่เป็นธรรม	๒	เรื่อง
ชี้ขาดการกระทำอันไม่เป็นธรรม	๑	เรื่อง
ไกล่เกลี่ย	๑	เรื่อง
ยกไปพิจารณาในปี ๒๕๑๖	๔	เรื่อง

ปี ๒๕๑๖ : (มกราคม - ธันวาคม)

รับคำร้องเกี่ยวกับการกระทำอันไม่เป็นธรรม	๑๕	เรื่อง
ชี้ขาดการกระทำอันไม่เป็นธรรม	๔	เรื่อง
ไกล่เกลี่ย	๒	เรื่อง
เรื่องยุติก่อนเข้าสู่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์	๔	เรื่อง
ไม่เข้าข่ายการกระทำอันไม่เป็นธรรม	๑	เรื่อง
ยกไปพิจารณาในปี ๒๕๑๗	๑	เรื่อง

ปี ๒๕๑๗ : (มกราคม - ธันวาคม)

รับคำร้องเกี่ยวกับการกระทำอันไม่เป็นธรรม	๒๕	เรื่อง
รัฐมนตรีมหาดไทยมอบให้ชี้ขาด	๑	เรื่อง
รัฐมนตรีมหาดไทยมอบให้เสนอความเห็น	๑	เรื่อง
พนักงานประนอมฯ (กรมแรงงาน) เสนอข้อพิพาทมาให้	๑	เรื่อง

เพิ่มการดำเนินงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในระยะ ๕ ปี (๒๕๑๕-

๒๕๑๙).



คณะกรรมการฯ ชี้ขาด	๒๘	เรื่อง
ไม่เข้าข่ายการกระทำอันไม่เป็นธรรม	๕	เรื่อง
เรื่องยุติก่อนเข้าสู่การพิจารณาของคณะกรรมการฯ	๖	เรื่อง
ยกไปพิจารณาในปี ๒๕๑๘	๑๔	เรื่อง

จำนวนเรื่อง จำนวนลูกจ้าง

ปี ๒๕๑๘ : (มกราคม - ธันวาคม)

รับคำร้องเกี่ยวกับการกระทำอันไม่เป็นธรรม

ก. กรุงเทพฯ	๓๓ +	๓๕๕
ข. ต่างจังหวัด	๖๑	๒๒๔

รับคำร้องในเรื่องข้อพิพาทแรงงาน

ก. พนักงานประนอมฯ เสนอเรื่องมาให้	๔	๒๓, ๕๘๔
ข. รัฐมนตรีมหาดไทยมอบให้ชี้ขาด	๖	๖, ๘๑๕
ค. รัฐมนตรีมหาดไทยมอบให้เสนอความเห็น	๒	๒, ๑๐๐

ชี้ขาด

ก. การกระทำอันไม่เป็นธรรม	๒๘ +	๔๓๓
ข. ข้อพิพาทแรงงาน	๘	๓๓, ๖๓๓

ปี ๒๕๑๙ : (มกราคม - มิถุนายน ๒๕๑๙)

รับคำร้องเกี่ยวกับการกระทำอันไม่เป็นธรรม

ก. กรุงเทพฯ	๖๖	๒๕๖
ข. ต่างจังหวัด	๕๒	๓๖๕

รับคำร้องในเรื่องข้อพิพาทแรงงาน

ก. พนักงานประนอมฯ เสนอเรื่องมาให้	๒	๕, ๘๒๐
ข. รัฐมนตรีมหาดไทยมอบให้ชี้ขาด	๔	๒๒, ๓๐๐

หมายเหตุ + คำร้องเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมนั้น บางส่วนได้รับในระยะปลายปี และเมื่อข้อเท็จจริงสลับซับซ้อนการสอบจึงต้องยี่ระยะเวลาออกไป และบางส่วนคู่กรณีสามารถคืนดีกันได้ จำนวนคำร้องที่ต้องชี้ขาดจึงลดน้อยลง

	จำนวนเรื่อง	จำนวนลูกจ้าง
ก. รัฐมนตรีมหาดไทยมอบให้เสนอความเห็น	๔	๑๕,๐๐๐
ง. คูกรม็อบให้ชี้ขาด	๑	๔๐๐
รัฐชาติ		
ก. การกระทำอันไม่เป็นธรรม	๔๖	๒๕๒
ข. ขอฟีพาทแรงงาน	๘	๑๗,๑๒๐

กรกฎาคม ๒๕๑๕

	ราย	ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง (คน)
๑. รับคำร้องเกี่ยวกับกรกระทำอันไม่เป็น- ธรรม		
ก. กรุงเทพฯ	๕	๑๔
ข. ต่างจังหวัด	๗	๑๓
๒. รับข้อพิพาทแรงงาน		
ก. พนักงานประนอมฯ เสนอเรื่องมาให้	๑	๑,๕๐๐
ข. รัฐมนตรีมหาดไทยมอบให้ชี้ขาด	-	-
ค. รัฐมนตรีมหาดไทยมอบให้เสนอความเห็น	-	-
ง. คูกรม็อบให้ชี้ขาด	-	-
<hr/>		
คณะกรรมการฯ ได้ชี้ขาดคำร้องเกี่ยวกับการ- กระทำอันไม่เป็นธรรม	๑๑	๑๑๒
คณะกรรมการฯ ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน	๑	๑,๕๐๐

สถิติตั้งแต่เดือนกรกฎาคม ๒๕๑๕ เป็นต้นไป ได้แยกเก็บโดยแบ่งตามท้องที่คือ ในเขตกรุงเทพฯ และในเขตต่างจังหวัด แยกก่อนหน้านี้มีได้เก็บแยกไว้.

สิงหาคม ๒๕๑๕

ราย ลูกจ้างที่เกี่ยวข้องของ (คน)

๑. รับคำร้องเกี่ยวกับการกระทำอันไม่เป็นธรรม

ก. กรุงเทพฯ	๑๕	๑๔๑
ข. ต่างจังหวัด	๑๕	๒๕๔

๒. รับขอพิพาทแรงงาน

ก. พนักงานประนอมฯ เสนอเรื่องมาให้	-	-
ข. รัฐมนตรีมหาดไทยมอบให้ช้ขาด	๑	๑,๕๐๐
ค. รัฐมนตรีมหาดไทยมอบให้เสนอความเห็น	-	-
ง. คู่กรณีมอบให้ช้ขาด	-	-

คณะกรรมการฯ ช้ขาดคำร้องเกี่ยวกับการกระทำอันไม่เป็นธรรม	๑๓	๓๓
คณะกรรมการฯ ช้ขาดขอพิพาทแรงงาน	-	-

กันยายน ๒๕๑๕

๑. รับคำร้องเกี่ยวกับการกระทำอันไม่เป็นธรรม

ก. กรุงเทพฯ	๑๐	๑๑
ข. ต่างจังหวัด	๒	๘

๒. รับคำร้องในเรื่องขอพิพาทแรงงาน

ก. รัฐมนตรีมหาดไทยมอบให้เสนอความเห็น	๑	๑,๕๐๐
ข. คู่กรณีมอบให้ช้ขาด	-	-

คณะกรรมการฯ ช้ขาดเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม	๑๘	๓๑
คณะกรรมการฯ ช้ขาดขอพิพาทแรงงาน	๑	๑,๕๐๐

หลักในการพิจารณาวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ :

ในการดำเนินการพิจารณาวินิจฉัยและชี้ขาดนั้น คณะกรรมการฯ ได้อาศัยหลักกฎหมาย ข้อเท็จจริง เหตุผล และความยุติธรรมเป็นหลัก

หลักกฎหมายดังกล่าวได้แก่กฎหมายคุ้มครองแรงงานและกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ข้อเท็จจริงนั้นได้จากพยานหลักฐาน และพยานบุคคลที่ได้จากการสอบข้อเท็จจริง เหตุผลและความยุติธรรมนั้น คณะกรรมการฯ ได้พิจารณาจากสภาพสถานะเศรษฐกิจของประเทศ อาศัยข้อมูลจากธนาคารแห่งประเทศไทย หรืออาจเชิญผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขามาให้คำชี้แจงแนะนำด้วย

จากการสัมภาษณ์กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ได้รับคำชี้แจงว่า ในการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์นั้นได้ยึดถือหลักการดังต่อไปนี้ คือ

๑. หลักกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ : ว่ามีเจตนารมณ์และข้อห้ามบัญญัติไว้ว่าอย่างไร
๒. หลักกฎหมายคุ้มครองแรงงาน : ว่าคุ้มครองสิทธิแก่ลูกจ้างผู้มาร้องเรียนหรือไม่
๓. หลักข้อเท็จจริง : โดยสอบดูหลักฐานข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้อง
๔. หลักการพิจารณาเปรียบเทียบคดี : โดยพิจารณาเห็นว่า เคยลงมติกรณีต่างๆ ไปแล้วอย่างไร ก็ยึดถือเป็นแนวตามนั้น

สำนักงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์, คำชี้ขาดและคำสั่งขอพิพาทแรงงาน และการกระทำอันไม่เป็นธรรมของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ประจำปี ๒๕๑๕ - ๒๕๑๗, (กรุงเทพฯ : สนประดิษฐ์การพิมพ์, ๒๕๑๘), คำนำ.

^๒สัมภาษณ์ผู้ช่วยศาสตราจารย์จางงัก สมประสงค์, (กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์), เมื่อวันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๒๑.

อย่างไรก็ตาม ในการพิจารณาวินิจฉัยนั้น คณะกรรมการฯ ก็มีได้ยึดถือแต่ตัวบทกฎหมายเป็นบันทึกว่าถูกหรือผิดเลยทีเดียว แต่จะยึดถือตัวบทกฎหมายเป็นเพียงแนวปฏิบัติในการชี้ขาดเท่านั้น คณะกรรมการฯ ได้คำนึงถึงการแรงงานสัมพันธ์เป็นหลักด้วย ทั้งนี้ เพื่อว่าเมื่อคณะกรรมการฯ ได้ชี้ขาดไปแล้ว ลูกจ้างและนายจ้างจะได้กลับไปทำงานร่วมกันโดยปกติ มิให้เกิดมีข้อบาดหมาง หรืออาชญากรรมร้ายซึ่งกันและกัน ซึ่งถ้าหากคณะกรรมการฯ มิได้คำนึงถึงหลักข้อนี้ อาจมีปัญหาตามมาอีก อาทิหากตัดสินให้ลูกจ้างเป็นฝ่ายชนะ เมื่อกลับไปทำงานแล้ว นายจ้างยอมจะหาทางไล่ลูกจ้างออกจากงานโดยยึดถือตัวบทกฎหมายเป็นหลัก ซึ่งลูกจ้างก็อาจตกอยู่ในฐานะลำบากได้

ด้วยเหตุนี้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จึงพยายามพิจารณาหาแนวทางเพื่อก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ทั้งนี้ เพื่อก่อให้เกิดความราบรื่นในการทำงาน

ปัญหา อุปสรรคข้อขัดข้องในการดำเนินงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ :

คงได้กล่าวแล้วว่า ก่อนที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะดำเนินการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้น เจ้าหน้าที่ในสำนักงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ นิติกร รวมทั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งประกอบเป็นคณะอนุกรรมการฯ นับได้ว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญในการจะร่วมพิจารณาวินิจฉัยคำร้องดังกล่าวด้วย ทั้งนี้ โดยการสอบข้อเท็จจริงเบื้องต้น และสรุปสำนวนเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการใหญ่ ฉะนั้น ในการดำเนินการเบื้องต้นนี้ หากการจ้องการหรือการบริหารงานของสำนักงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เป็นไปอย่างถูกต้องเหมาะสมแล้ว ย่อมเป็นแนวทางที่จะช่วยให้คณะกรรมการฯ ดำเนินงานไปได้โดยง่ายมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

สัญญา คุณสอาด โกมลบุญย์, (ผู้แทนฝ่ายนายจ้างในคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์), เมื่อวันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๒๑.

ตามหลักวิชารัฐประศาสนศาสตร์นั้น ถือได้ว่า การจัดหน่วยงานหรือการจัดองค์การเป็นองค์ประกอบขั้นแรกสุดในการจะพิจารณาสถานะของการบริหารงานในหน่วยงานนั้นๆ ว่ามีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงไร

ด้วยเหตุนี้ การจัดองค์การจึงจำเป็นต้องจัดให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ วิธีปฏิบัติงานและให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยเหตุที่ลำดับขั้นตอนของการจะพิจารณาวินิจฉัยและการจะชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์นั้น จะต้องผ่านการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานคณะกรรมการฯ ก่อนในเบื้องต้น จึงเห็นควรจะได้ศึกษาถึงการคุ้มครองการของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ และของสำนักงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ก่อน ดังนี้

๑. ปัญหาในการแบ่งส่วนราชการและเจ้าหน้าที่ในสำนักงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ :

๑.๑ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ : ประกอบด้วย

ก. เจ้าหน้าที่ของรัฐ จำนวน ๕ คน (รวมทั้งประธานกรรมการด้วย)

ข. ผู้แทนนายจ้าง ๓ คน

ค. ผู้แทนลูกจ้าง ๓ คน

รวมทั้งสิ้น ๑๕ คน ทำหน้าที่พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน (Labour Disputes) และการกระทำอันไม่เป็นธรรม (Unfair Labour Practice) ทั้งนี้เพื่อให้ข้อพิพาทแรงงานยุติลงโดยรวดเร็ว

๑.๒ สำนักงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ : ทำหน้าที่เสมือนหนึ่งฝ่ายธุรการ คอยให้บริการแก่คณะกรรมการทั้งก่อน ระหว่าง และหลังการประชุม เพื่อพิจารณาวินิจฉัยและชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

^๑ William J. Siffin, O & M : An Introduction, (Bangkok : Institute of Public Administration, Thammasart University, 1958), p. 6.

ปัจจุบัน เลขานุการคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ทำหน้าที่หัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ควย (สำนักงานฯ ตั้งอยู่ที่ตึกกรมแรงงาน ชั้น ๓)

หัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ปัจจุบันเป็นข้าราชการประจำกรมแรงงาน (ระดับ ๒) มีเจ้าหน้าที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาจากอัตรากำลังที่สำนักงานคณะกรรมการฯ ใ้รับเพียง ๕ อัตราเท่านั้น คือเจ้าหน้าที่ระดับ ๓ ๒ คน ระดับ ๒ ๑ คน และระดับ ๑ ๒ คน นอกนั้นเป็นอัตรากำลังที่ยืมมาจากกองอื่นในกรมแรงงานอีก ๔ อัตรา คือระดับ ๓ ๓ คน และระดับ ๑ ๒ คน

นอกจากนี้เจ้าหน้าที่ประจำสำนักงานคณะกรรมการฯ ถือได้ว่าเป็นหน่วยงานช่วย (Auxiliary Agency) จึงควรจัดให้เหมาะสมกับปริมาณงาน โดยเฉพาะจำนวนเจ้าหน้าที่ผู้มีความรู้ทางด้านกฎหมาย ซึ่งต้องปฏิบัติหน้าที่นิตินั้น ปัจจุบันปรากฏว่า นิตินดังกล่าวยังเป็นนิตินในระดับ ๓ หรือ ๔ เท่านั้น ประสบการณ์ในด้านการแรงงานสัมพันธ์ ความคิดเห็น ความชำนาญงาน วุฒิภาวะ (maturity) จึงอาจยังไม่เต็มทีนัก

๒. ปัญหาซึ่งเกิดจากกรณีเอง : บางครั้งเมื่อลูกจ้างมาร้องต่อเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แล้ว เมื่อคณะอนุกรรมการฯ เชิญมาสอบอีกครั้งหนึ่ง มักจะไม่ค่อยมาตามนัด หรือกรณีลูกจ้างผู้ร้องมีหลายคน ก็มาไม่พร้อมกัน ทำให้การดำเนินงานต้องล่าช้าไปกว่าที่ควรจะเป็น ซึ่งผู้เขียนเข้าใจว่า ลูกจ้างเหล่านั้นอาจจะลังเลใจ เกรงว่าจะแพ้ เมื่อยื่นคำร้องแล้วจึงไม่มาอีก หรือบางครั้งลูกจ้างอาจมีความจำเป็นต้องไปประกอบอาชีพหรือต้องไปทำงานต่างจังหวัด หรือต้องย้ายที่อยู่ เป็นต้น ทำให้การสอบข้อเท็จจริงต้องล่าช้าไป

นายจ้างก็เช่นกัน บางครั้งกรรมการฯ เชิญมาให้ข้อเท็จจริงก็ไม่มาตามกำหนด โดยให้เหตุผลว่า ต้องไปต่างประเทศหรือไปต่างจังหวัด หรือบางครั้งผู้ที่มาแทนนั้นก็มิได้รับมอบอำนาจมาเต็มที่ จึงต้องเปลี่ยนตัวบุคคลผู้มาชี้แจงหลายครั้ง ทำให้ข้อเท็จจริงไม่สมบูรณ์

สัมภาษณ์ นางนงลักษณ์ ทดแทนคุณ, เจ้าหน้าที่ระดับ ๕ สำนักงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์, เมื่อวันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๒๑.

เหล่านี้ก็เป็นส่วนหนึ่งซึ่งอาจเป็นสาเหตุให้การดำเนินงานวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ต้องล่าช้าไป

๓. ในการสอบข้อเท็จจริง : บางครั้งก็ไม่มีหลักฐานเพียงพอ เช่นใบสมัครสัญญาจ้าง ฯลฯ เป็นต้น นายจ้างมีใตทำสัญญาจ้างเป็นหลักฐานไว้ จึงทำให้เกิดการโต้เถียงกันขึ้น พยานก็เกิดขัดแย้งกัน ซึ่งปัญหาดังกล่าวเกิดในสถานประกอบการขนาดเล็กมาก เหล่านี้ย่อมเป็นอุปสรรคและทำให้การดำเนินการวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการฯ ต้องล่าช้าไป

๔. การติดตามผลการดำเนินงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ : เจ้าหน้าที่ที่จะดำเนินการด้านนี้ยังมีไม่เพียงพอ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จึงยังไม่อาจติดตามผลคำวินิจฉัยชี้ขาดของตนอย่างสมบูรณ์ได้แต่อย่างใด

ผู้เขียนเห็นว่า คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งเป็นองค์กรที่จะช่วยในการระงับข้อพิพาทแรงงาน และวินิจฉัยคำร้องเกี่ยวกับการกระทำอันไม่เป็นธรรมดังกล่าวแล้ว ทำหน้าที่เสมือนหนึ่งฝ่ายตุลาการ ซึ่งจะต้องให้ความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย แต่การจะพิจารณาวินิจฉัยตัดสินชี้ขาดลงไปได้นั้น การสอบหาหลักฐาน พยานเอกสาร พยานบุคคล ย่อมต้องใช้เวลาอยู่บ้างเพื่อมิให้เกิดพลาด

อย่างไรก็ตาม ผลหรือความพึงพอใจจะเกิดแก่ฝ่ายนายจ้าง หรือลูกจ้างผู้เกี่ยวข้องมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความรู้สึก ความคิดเห็น และทัศนคติของนายจ้าง และลูกจ้างผู้เกี่ยวข้องดังกล่าว ซึ่งผู้เขียนจะได้อธิบายถึงและวิเคราะห์ให้ทราบถึงความคิดเห็นต่อคณะกรรมการฯ ดังกล่าวในบทต่อไป.