

ขอสรุปและเสนอแนะ

1. ลักษณะของการแรงงานสัมพันธ์

การแรงงานสัมพันธ์มีความหมายได้ 2 นัย คืออย่างกว้าง หมายถึง ความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันระหว่างลูกจ้างนายจ้าง สหภาพแรงงาน รัฐบาล สาธารณชน หรือเอเยนตผู้ขายปลีก ซึ่งอาจเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรือองค์กรดังกล่าวในระหว่างประเภทเดียวกัน เช่นระหว่างนายจ้างกับนายจ้าง หรือเป็นความสัมพันธ์ที่ต่างประเภทกัน เช่นในระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างหรือนายจ้างกับรัฐบาล ซึ่งความสัมพันธ์ดังกล่าวไม่มีลักษณะเพียงความสัมพันธ์ 2 ฝ่ายเท่านั้น แต่อาจมากกว่า 2 ฝ่ายขึ้นไป

ในความหมายอย่างแคบ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายนายจ้างกับลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน และการแรงงานสัมพันธ์ที่ดี มีประสิทธิภาพได้แก่การที่ฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างมีความเข้าใจอันดีต่อกัน บริสุทธ์ใจต่อกัน ปฏิบัติต่อกันอย่างเป็นธรรมประกอบด้วยเหตุผลและที่สำคัญคือจะต้องยอมรับสถานะซึ่งกันและกัน หากทำได้เช่นนี้จะทำให้เกิดความสงบสุขในสังคมอุตสาหกรรม แต่ตามความเป็นจริงแล้วโดยอิสระลำพังแต่ฝ่ายนายจ้างลูกจ้าง ไม่อาจจะรักษาความสัมพันธ์ที่ดีไว้ได้คือเท่าที่ควร มักจะต้องประสบกับความกระทบกระทั่งอันน้อย ๆ จนบางแห่งแทบจะหาความสงบไม่ได้ จึงจำเป็นต้องมีที่รัฐจะต้องยื่นมือเข้าช่วยประสานและควบคุมให้ทั้งสองฝ่ายมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ซึ่งจะกระทำโดยการออกกฎหมายมากำหนดระเบียบหรือวิธีปฏิบัติได้แก่กฎหมายแรงงานและที่มีบทบาทสำคัญ ทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีคือกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ โดยมีกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานเป็นแรงสนับสนุนที่สำคัญ และที่จะขาดไม่ได้คือเจ้าหน้าที่ของรัฐที่จะเข้ามามีบทบาทบริหารกฎหมายให้ได้ผล

ตามวัตถุประสงค์ นอกจากกฎหมายแรงงานสัมพันธ์แล้ว รัฐยังต้องออกกฎหมาย และกำหนดองค์กรต่าง ๆ ออกมาช่วยอีกหลายประการ เพื่อขำรงความสัมพันธ์ ระหว่างนายจ้างลูกจ้างไว้ และในขณะเดียวกันรัฐจะต้องส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ในคานต่าง ๆ ด้วย

สภาพแรงงานสัมพันธ์ในไทย ในระยะแรกตั้งแต่สมัยโบราณจนถึงก่อนสมัยสงครามโลกครั้งที่ 2 ระบบแรงงานไทยยังคงใช้ระบบทาสในการทำงานในที่ดินให้แก่เจ้าของที่ดิน ระบบเศรษฐกิจเป็นแบบทำเองไม่มีการจ้างแรงงาน ครั้นถึงสมัยรัตนโกสินทร์ ใช้ระบบเงินตราในการค้าขายมากขึ้น ติดต่อกาขายกับต่างประเทศมากขึ้น มีการใช้แรงงานจีนเป็นสำคัญและแรงงานทาสก็ยังคงใช้อยู่แต่เริ่มลดน้อยลงทุกที ๆ การผลิตแบบหัตถอุตสาหกรรมเพิ่มมากขึ้น ทำให้ต้องการแรงงานอิสระมากขึ้นครั้นมีการเลิกทาสในรัชกาลที่ 5 ระบบแรงงานทาสก็หมดไป ระบบการจ้างแรงงานก็มีความสำคัญและขยายตัวอย่างรวดเร็ว ในระยะเริ่มแรกนี้วงการอุตสาหกรรม มักจะปรากฏว่านายทุนชาวต่างประเทศ เป็นเจ้าของกิจการ แต่ขณะเดียวกันแรงงานทางการเกษตรกรรมก็ยังมี ความสำคัญอยู่มาก การแรงงานเริ่มถูกรุกการ เมืองเข้าแทรกแซงโดยยึดเอาแรงงาน เป็นเครื่องมือและพรรคพวกในทางการเมือง จนต้องมีการปฏิวัติ รัฐประหาร หลายครั้งซึ่งส่วนมากอ้างเหตุผลเพื่อความมั่นคงของประเทศสะกักกันหรือปราบปรามพวกนิยมฝ่ายซ้ายเป็นเหตุให้การแรงงานไทยต้องลาหลังอยู่เช่นที่เป็นอยู่ในปัจจุบันนี้

ปัญหาทางคานแรงงานสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นส่วนใหญ่แล้วมักจะมีสาเหตุมาจากหลาย ๆ ประการด้วยกัน เช่น ค่าครองชีพสูงขึ้นอย่างรวดเร็วจนรายได้ของคนงานปรับตามไม่ทัน ภาวะการค้าและการตลาดของนายจ้างชบเซาลง การขยายตัวทางเศรษฐกิจช้าเกินไป การเอาเปรียบลูกจ้างในด้านรายได้

ของลูกจ้าง การบริหารงานทั้งทางวิชาการและด้านงานบุคคลไม่ดีเท่าที่ควร หัวหน้างานขาดคุณสมบัติไม่มีประสิทธิภาพในการบังคับบัญชา การที่ฝ่ายนายจ้างไม่เข้าใจในขนบธรรมเนียมประเพณี ภาษาและอุปนิสัยของลูกจ้าง นายจ้างชอบอวดความรู้ว่าทำให้ลูกจ้างเปรียบเทียบกับเห็นข้อเสียเปรียบของตน ลูกจ้างต้องการความคุ้มครองจึงได้จัดการรวมกลุ่มกันเพื่อกระทำการร่วมกันอันเป็นการใช้สิทธิโดยชอบ เช่น ก่อตั้งสหภาพแรงงานทำให้นายจ้างมองควยสายตาไม่เป็นมิตร การที่ลูกจ้างหรือนายจ้างไม่เข้าใจในสิทธิและหน้าที่ของตน **ส่วนอีก** ด้านหนึ่ง ปัญหาอาจสืบเนื่องมาจากฝ่ายรัฐบาล เช่น นโยบายแรงงานของชาติไม่ชัดเจน ไม่เคັชขาดในการบังคับใช้กฎหมายแรงงาน ให้การศึกษาอบรมทางแรงงานใหญ่ที่เกี่ยวข้องไม่เพียงพอหรือไม่ชัดเจน

ทางแก้ปัญหาด้านแรงงานสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นนั้น ทางด้านรัฐบาลจะต้องเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจถึงความสำคัญของปัญหาแรงงานให้กว้างขวางตลอดไป ขยายการอบรมทั้งลูกจ้าง และนายจ้างในปัญหาเกี่ยวกับแรงงานเพิ่มขึ้นตลอดไปตามอัตราส่วนความเจริญเติบโตทางอุตสาหกรรมและให้บริการในด้านการศึกษา หรือหารือเพื่อป้องกันความขัดแย้ง พร้อมทั้งแก้ไขปรับปรุงเพิ่มเติมกฎหมายแรงงานให้เหมาะสมกับสภาพการทางอุตสาหกรรมอยู่เสมอ เพิ่มเจ้าหน้าที่ของรัฐทั้งด้านปริมาณและจัดให้มีการหมุนเวียนอบรมเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น พยายามสร้างศรัทธาในตัวเจ้าหน้าที่ผู้นำด้านแรงงานให้เกิดแก่กรณีผู้เกี่ยวข้องของพยายามสร้างภาพพจน์ในแก่กรมแรงงานหรือเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องของกับแรงงานให้ดีขึ้น สนับสนุนส่งเสริมให้มีการก่อตั้งและขยายสหภาพแรงงานให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ การบังคับใช้กฎหมายจะต้องกระทำอย่างเคร่งครัดจริงจังและใช้อย่างเสมอภาคกับทุกคน หากทางให้ความรู้ในเรื่องขนบธรรมเนียมประเพณีตลอดจนอุปนิสัยใจคอของลูกจ้างให้นายจ้าง

ที่เป็นชาวต่างประเทศ และประการสุดท้ายคือให้การส่งเสริมและสนับสนุนในการผลิตผู้นำลูกจ้างรุ่นใหม่ ๆ ขึ้นมาอย่างจริงจัง

ทางแกคานเอกชนนั้นอาจทำได้โดยที่นายจ้างจะต้องยอมรับหลักวิชาการบริหารงานบุคคล นายจ้างจะต้องเปลี่ยนทัศนคติเสียใหม่ว่าสภาพแรงงานคือ ไม่ใช่ศัตรูของนายจ้าง ส่วนลูกจ้างที่คิดจะทำงานอุตสาหกรรมต่อไปก็ควรจะพยายามปรับตัวและจิตใจให้เข้ากับลักษณะงานทางอุตสาหกรรมให้ได้ ลูกจ้างจะต้องพยายามชวนชวายหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของลูกจ้างอยู่เสมอ ลูกจ้างควรร่วมมือกันก่อตั้งสภาพแรงงานขึ้นเพื่อลูกจ้างจะได้มีอำนาจต่อรองกับนายจ้างได้

2. สิทธิและหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้าง

ในประการแรกสิทธิและหน้าที่ของนายจ้างนั้นคือสิทธิในการแก้ไขเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับสิทธิจัดการที่ใดกำหนดไว้ในข้อตกลงการทำงานที่ทำไว้กับฝ่ายลูกจ้าง สิทธิในเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับการผลิตเช่นสิทธิในการกำหนดหรือลดหรือควบคุมหรือวิธีการการผลิต หรือการกำหนดเป้าหมายในการผลิต สิทธิในการดำเนินการ เกี่ยวกับการขาย สิทธิในการตัดสินใจในเรื่องเงินทุนและสิทธิในการบริหาร สิทธิที่จะรวมบริษัทเข้าด้วยกัน สิทธิในการรักษาความลับในเรื่องต่าง ๆ สิทธิในการจ้างแรงงาน สิทธิในการลงโทษลูกจ้างทางวินัย สิทธิในการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงานภายในองค์กรเพื่อความเหมาะสม ซึ่งสิทธิทั้งสามประการนี้นับเป็นสิทธิของนายจ้างที่อาจจะกระทบกระเทือนต่อลูกจ้างได้มากที่สุด ฉะนั้นนายจ้างจะต้องกระทำไปโดยชอบด้วยเหตุผล มิใช่กระทำไปเพราะมีใจอคติต้องการกดดันแกดลงลูกจ้าง หน้าที่ที่จะต้องจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้าง หน้าที่จะต้องให้การศึกษาหรือช่วยสร้างฐานะให้แกลูกจ้าง และจะต้องให้ความเสมอภาคแกลูกจ้างทุกคนโดยไม่เลือกที่รักมักที่ชัง

ในประการที่สองในเรื่องสิทธิและหน้าที่ของลูกจ้างนั้นได้แก่จะต้องทำงานให้นายจ้างเว้นแต่กรณีพิเศษ จะต้องมีความซื่อสัตย์สุจริตต่อนายจ้าง ปกปิดความลับของนายจ้าง จะต้องปฏิบัติตามกฎข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่ง อันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้างอย่างเคร่งครัด จะต้องไม่ประกอบกิจการแข่งขันกับนายจ้าง ลูกจ้างมีสิทธิที่จะได้รับผลประโยชน์ตอบแทนตามกฎหมายและข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือค่าชดเชย สิทธิที่จะได้รับหนังสือสำคัญการผ่านงาน สิทธิที่จะได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมจากนายจ้าง ควบคู่กันลูกจ้างก็ต้องใช้สิทธิด้วยความบริสุทธิ์ใจ ไม่ใช่มีเจตนาที่จะทำให้นายจ้างเสียหาย

3. สิทธิและเสรีภาพขององค์การลูกจ้าง

ตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 87 ได้กำหนดสิทธิและเสรีภาพของลูกจ้างไว้โดยทั่ว ๆ ไปว่าลูกจ้างมีสิทธิในการก่อตั้งองค์การลูกจ้าง มีสิทธิเข้าร่วมกับองค์การลูกจ้างหรือช่วยเหลือมีสิทธิในการจัดการหรือการบริหารองค์การ สิทธิและเสรีภาพเหล่านี้ถือเป็นสิทธิพื้นฐานของลูกจ้างที่รัฐไม่อาจเข้าแทรกแซงเพื่อล้มล้างหรือขัดขวางได้

อีกประการหนึ่งคือสิทธิและเสรีภาพของลูกจ้างในการเจรจาต่อรองรวม ตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 98 ได้บัญญัติขึ้นคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของลูกจ้างในการเจรจาต่อรองรวมเพื่อบรรลุถึงการจัดทำข้อตกลงรวมโดยผ่านทางองค์การลูกจ้างซึ่งเป็นผู้แทนโดยชอบของลูกจ้าง และเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการเจรจาต่อรองรวม อนุสัญญาฉบับนี้ได้ห้ามมิให้นายจ้างเลือกปฏิบัติต่อลูกจ้างหรือขัดขวางในการเข้าร่วมองค์การลูกจ้างของลูกจ้างซึ่งอาจจะกระทำโดยการเลิกจ้างหรือกระทำอคติด้วยประการอื่น

4. สหภาพแรงงาน

เป็นองค์การของลูกจ้างที่ลูกจ้างซึ่งอยู่ในระดับต่ำกว่าระดับบริหาร

ร่วมกันจัดตั้งขึ้นเพื่อรักษาสีทธิและผลประโยชน์และยกฐานะอาชีพของลูกจ้าง
อีกทั้งเพื่อปรับปรุงสภาพการทำงาน โดยอาศัยวิธีการเจรจาต่อรองรวม
ตลอดจนเป็นเครื่องมือของลูกจ้างในการแสดงออกซึ่งทัศนะเกี่ยวกับปัญหาทาง
สังคมและการเมือง

การวิวัฒนาการของสหภาพแรงงานนั้น ปรากฏว่าในสังคมสมัย
เดิมไม่มีการขายแรงงานเป็นการใช้แรงงานเพื่อแสวงหาสิ่งทีขาดแคลนอยู่มากใช้
ครันถึงยุคกลางอันเป็นยุคสังคมระบบศักดินาก็มีการใช้แรงงานทาส ซึ่งก็ยังไม่
มีการจ้างแรงงาน จนกระทั่งถึงสมัยที่ระบบศักดินาเสื่อมลงเรื่องและเปลี่ยน
โฉมหน้ามาเป็นระบบอุตสาหกรรมในครอบครัว จึงได้มีการจ้างแรงงานขึ้น
แต่สหภาพแรงงานยังไม่เกิดขึ้นในระยะนี้ จนถึงยุคการปฏิวัติอุตสาหกรรม
บรรดาคณงานเห็นว่าถูกเอาเปรียบ ชูครีต และกดขี่จากนายจ้างมากจึงได้
รวมกลุ่มกันต่อสู้นายจ้างโดยการก่อตั้งสหภาพแรงงานขึ้น ซึ่งเริ่มขึ้นในประเทศ
อังกฤษก่อนที่อื่น ต่อจากนั้นก็ไ้วิวัฒนาการตามลำดับจนกระทั่งปัจจุบัน สำหรับ
สหภาพแรงงานในประเทศไทยได้ก่อตั้งขึ้นครั้งแรกเมื่อ พ.ศ. 2487 ซึ่งในระยะ
แรกสหภาพแรงงานได้ตกเป็นเครื่องมือของนักการเมืองจนต้องมีการปฏิวัติขยับเล็ก
เมื่อปี 2501 และได้เริ่มเกิดมีอีกครั้งเมื่อปี 2515 จนกระทั่งถึงปัจจุบัน ซึ่งใน
ระยะหลังนี้กฎหมายแรงงานสัมพันธ์บัญญัติห้ามมิให้สหภาพแรงงานยุ่งเกี่ยวกับวิตุ-
ประสงค์ทางการเมือง และเป็นที่ยืนยันว่าสหภาพแรงงานไทยในปัจจุบันมี
ความรู้ความเจริญขึ้นมาก พอจะเป็นที่พึ่งของคนงานได้พอสมควร แต่ยังไม่ค่อย
คึกคัก

สหภาพแรงงานสามารถจัดแบ่งออกเป็นประเภทต่าง ๆ ได้ 4
ประเภทใหญ่ ๆ คือ สหภาพแรงงานช่างฝีมือหรือวิชาชีพสหภาพแรงงานประจำ
บริษัท สหภาพแรงงานอุตสาหกรรมและสหภาพแรงงานทั่วไป ส่วนประเทศไทย

มีเพียง 2 ประเภทเท่านั้นคือ สหภาพแรงงานประจำบริษัท และสหภาพแรงงาน
อุตสาหกรรม

5. การเจรจาต่อรองรวม

การเจรจาต่อรองรวมมีความหมายทั้งอย่างแคบและอย่างกว้าง
อย่างแคบหมายถึงการปฏิบัติเกี่ยวกับข้อผูกพันซึ่งกันและกันระหว่างฝ่ายนายจ้าง
กับตัวแทนลูกจ้าง เพื่อประชุมเจรจาทันทีภายในเวลาอันสมควรด้วยความ
ซื่อสัตย์สุจริตต่อกันในเรื่องค่าจ้าง ชั่วโมงทำงาน และกำหนดระยะเวลา
ต่าง ๆ ตลอดจนเงื่อนไขของการว่างงาน หรือเป็นการประชุมเจรจากัน
ในเรื่องข้อตกลงหรือปัญหาข้อข้องใจต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายใต้สัญญาข้อตกลงที่กระทำ
ขึ้นเป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งประเทศไทยก็ได้ใช้การเจรจาต่อรองอยู่ในความหมาย
แห่งนี้นี้

ส่วนความหมายอย่างกว้างหมายถึงกระบวนการที่ตัวแทนของนายจ้าง
และตัวแทนของลูกจ้างต่างมาปรึกษาหารือและเจรจากัน เรื่องความสัมพันธ์ในค่าน
ต่าง ๆ ไม่จำกัดเฉพาะเรื่องเกี่ยวกับสภาพการจ้างเท่านั้น แต่รวมถึงการร่วมกัน
วางหลักเกณฑ์ในการกำหนดนโยบายของนายจ้างอันจะมีผลกระทบกระเทือนต่อคน
งานด้วย ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุถึงข้อตกลงทางค่านแรงงานอันเป็นที่ยอมรับกันทั้ง
สองฝ่าย

การเจรจาต่อรองรวมนับว่ามีความสำคัญมากต่อความมั่นคงทาง
เศรษฐกิจของประเทศ เพราะสิทธิหรือผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่ลูกจ้างต้องการหรือ
นายจ้างต้องการจะเรียกร้องกันได้ก็โดยผ่านการเจรจาต่อรองรวม ความพินาศ
ย่อยยับทางเศรษฐกิจอาจจะไม่เกิดขึ้นถ้าลูกจ้างนายจ้างมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน
เข้าใจกัน อยู่ร่วมกันโดยสันติ โดยใช้วิธีการเจรจาต่อรองมิใช่ใช้กำลังเข้า
บีบบังคับซึ่งกันและกัน

6. ที่มาของกฎหมายแรงงานไทย

กฎหมายแรงงานไทยมีที่มาจากแหล่งต่าง ๆ หลายทางด้วยกันประการแรกคือข้อตกลงระหว่างประเทศโคแก อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ข้อเสนอแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน สนธิสัญญาอื่น ๆ

ประการที่สองคือ กฎหมายภายในประเทศ ได้แก่รัฐธรรมนูญ พระราชบัญญัติต่าง ๆ เช่นประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และกฎหมายพิเศษอื่น ๆ นอกจากนี้ยังรวมถึงประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 และประกาศกระทรวงมหาดไทยที่ออกตามความในประกาศของคณะปฏิวัติดังกล่าวรวมทั้งสิ้น 18 ฉบับ และรวมถึงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

7. แนวความคิดเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม เกิดขึ้นใน

ระยะเริ่มแรกที่มีการก่อตั้งสหภาพแรงงานขึ้นใหม่ ๆ โดยเฉพาะในประเทศสหรัฐอเมริกา ได้มีการพิพาทระหว่างนายจ้างกับคนงานบ่อย ๆ และรุนแรงมากบางครั้งถึงขั้นทำร้ายกันบาดเจ็บสาหัส ฝ่ายนายจ้างโดยเฉพาะอย่างยิ่งสมาคมนายจ้างซึ่งมีอิทธิพลมาก ได้พยายามที่จะทำลายสหภาพแรงงานให้หมดสิ้นไปในทุกกรณี หรือไม่ก็หาทางจำกัดหน้าที่ให้แคบที่สุดเท่าที่จะทำได้ มีการบีบบังคับให้ลูกจ้างทองเขาเป็นหรือออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน นายจ้างไม่ยอมรับรองสหภาพแรงงานและไม่ยอมเจรจาด้วยเมื่อสหภาพแรงงานได้ยื่นข้อเรียกร้อง ต่อมาในช่วงระยะเวลาตั้งแต่ปี 1920 - 1930 เศษได้ทวีความรุนแรงขึ้น นายจ้างกระทำกรหขมเหง รังแก และเอาโรคเอาเปรียบลูกจ้างอย่างแสนสาหัส จนประชาชนทนดูไม่ได้ จึงได้รวมเรียกร้องให้รัฐเข้าช่วยเหลือเพื่อให้พลังและอิทธิพลของฝ่ายนายจ้างและฝ่ายคนงานมีความสมดุลต่อกัน

เพื่อให้คุ้มครองประชาชนทั่วไปด้วยการส่งเสริมให้สภาพแรงงานมีความแข็งแกร่งยิ่งขึ้น และป้องกันมิให้นายจ้างใช้วิธีการที่จะให้สภาพแรงงานต้องอ่อนกำลังลง บังคับให้นายจ้างต้องเขาเจรจาต่อรองกับฝ่ายคนงานโดยรัฐจะต้องออกระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของเขารวมเจรจาต่อรองเพื่อมิให้นายจ้างมีอิทธิพลเหนือสภาพแรงงานจนเกินไป และทั้งนายจ้างและสภาพแรงงานก็จะต้องยอมรับปฏิบัติตามข้อตกลงรวมอันเกิดจากการเจรจาต่อรอง รัฐยอมรับการเรียกร้องนี้ และได้ออกกฎหมาย Wagner Act 1935 มาใช้บังคับ ซึ่งมีสาระสำคัญคือ ห้ามมิให้นายจ้างปฏิเสธในการเขารวมเจรจาต่อรองหรือขัดขวางการเขารวม เป็นสมาชิกสภาพแรงงานของลูกจ้างจะต้องมีความเสมอภาคกันในการเจรจาต่อรอง มิให้นายจ้างขัดขวางการดำเนินนโยบายของทางการในการส่งเสริมการรวมเจรจาต่อรองหากฝ่าฝืนจะถือว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม เช่น ห้ามเขาแทรกแซงในการปฏิบัติงานของสภาพแรงงาน ห้ามเขาควบคุมสภาพแรงงาน ห้ามตั้งข้อรังเกียจและเลือกปฏิบัติกับคนงานเพราะการเขารวมหรือจะเขารวมกับสภาพแรงงานหรือเพราะลูกจ้างได้ฟ้องร้องการกระทำของนายจ้างต่อเจ้าหน้าที่ของรัฐ

บทบัญญัติว่าด้วยการกระทำอันไม่เป็นธรรม

ในปัจจุบันนี้ได้ปรากฏว่ามีลูกจ้างใดมาร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชื่อย่อย ๆ ว่าถูกนายจ้างกระทำอันไม่เป็นธรรม ในขณะที่เดียวกันก็มีนายจ้างจำนวนไม่น้อยบนควยความคับแค้นใจจากกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ว่าด้วยการกระทำอันไม่เป็นธรรม ไม่คุ้มครองบ้างเลย คุ้มครองแต่ลูกจ้างเท่านั้นเป็นการลำเอียง นอกจากนี้ยังมีปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในเรื่องเกี่ยวกับบทบัญญัติว่าด้วยการกระทำอันไม่เป็นธรรมอีกมาก จึงจำเป็นที่จะต้องศึกษาเปรียบเทียบกับกฎหมายต่างประเทศเพื่อที่จะนำเอาสิ่งดีของกฎหมายดังกล่าว

มาปรับปรุงแก้ไขใช้ในกฎหมายของเราให้มีความสมบูรณ์มากขึ้น ซึ่งเมื่อได้พิจารณาเปรียบเทียบกับกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของ สหรัฐอเมริกา สาธารณรัฐจีน ญี่ปุ่น สิงคโปร์ และฟิลิปปินส์ แล้วเราจะพบข้อบกพร่องของกฎหมายไทยที่จะต้องแก้ไขอีกหลายประการซึ่งสรุปได้ว่า

ก. บุคคลที่อยู่ในข่ายบังคับ

ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ของไทยเราโดยเฉพาะบทบัญญัติว่าด้วยการกระทำอันไม่เป็นธรรม ได้บัญญัติไว้ในทำนองว่า ลำเอียง เขาช่างลูกจ้าง เพราะเมื่อพิจารณาครบทั้ง 3 มาตรา คือ มาตรา 121, 122 และมาตรา 123 แล้วจะพบว่าส่วนใหญ่ห้ามมิให้นายจ้างกระทำ ส่วนข้อห้ามมิให้ลูกจ้างกระทำมีน้อยมากและข้อเท็จจริงก็เกิดได้ยาก คือมาตรา 122 เท่านั้นที่บัญญัติรวมไปถึงว่าลูกจ้างก็กระทำการอันไม่เป็นธรรมได้เช่นกัน ส่วนมาตราอื่นล้วนแต่ห้ามนายจ้างทั้งสิ้น จนแทบจะเรียกว่าบทบัญญัติมาตรา 122 เป็นหมัน ไม่ได้ใช้เลย ประกอบกับในปัจจุบันนี้ลูกจ้างเองก็มีความรู้ทางเรื่องแรงงานมากขึ้น จึงควรที่จะให้ลูกจ้างมีส่วนรับผิดชอบในผลการกระทำของลูกจ้างเองบ้าง มิใช่ให้นายจ้างต้องรับผิดชอบอยู่เพียงข้างเดียวตลอดไป จะเอาอย่างตามกฎหมายญี่ปุ่นที่บัญญัติให้นายจ้างต้องรับผิดชอบในการกระทำอันไม่เป็นธรรมของตนแต่ฝ่ายเดียวโดยไม่ใ้บทบัญญัติให้ลูกจ้างต้องรับผิดชอบนั้น ย่อมไม่ได้ เพราะการเป็นผู้มีระเบียบวินัยที่ดีของคนงานไทยกับคนงานญี่ปุ่นต่างกันฉะนั้นเพื่อเป็นการให้ความยุติธรรมอย่างแท้จริงแก่ทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างแล้ว ก็ควรมีการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติว่าด้วยการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ให้ลูกจ้างมีความรับผิดชอบในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมมากขึ้น

ข. การคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างในการก่อตั้งหรือเข้าร่วมหรือช่วยเหลือสหภาพแรงงาน

ตามบทบัญญัติว่าด้วยการกระทำอันไม่เป็นธรรมที่ประเทศไทยใช้อยู่ในปัจจุบันได้บัญญัติคุ้มครองสิทธิลูกจ้างในการก่อตั้ง หรือเข้าร่วมหรือช่วยเหลือสหภาพแรงงานไว้แล้ว แต่ยังไม่รัดกุมนัก เพราะกฎหมายห้ามมิให้นายจ้างบังคับหรือขู่ขู่ หรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงาน อยู่ต่อไปได้เพราะลูกจ้างเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือบังคับขู่ขู่ให้ลูกจ้างต้องออกจากการทำงาน เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน ซึ่งจะเห็นว่าถ้าเป็นกรณี นายจ้าง "เขาแทรกแซง" ลูกจ้างในเรื่องการใช้สิทธิดังกล่าวแล้วกฎหมายไทย ไม่อาจขยายความออกไปใช้ครอบคลุมถึงได้ จึงเป็นช่องโหว่ของกฎหมายที่จะต้อง แก้ไข และในทำนองเดียวกันหากนายจ้าง "เขาแทรกแซง" สิทธิของลูกจ้าง ในการเจรจาต่อรองผ่านตัวแทนลูกจ้างและสิทธิในการกระทำร่วมกันเพื่อบรรลุถึง ความสำเร็จในการเจรจาต่อรองหรือเพื่อการช่วยเหลือคุ้มครองซึ่งกันและกันแล้ว กฎหมายไทยก็ไม่ได้ห้ามเป็นช่องโหว่ของกฎหมายที่ต้องแก้ไขเพิ่มเติมเช่นกัน และการแก้ไขเพิ่มเติมดังกล่าวก็ควรจะมีบัญญัติห้ามไปถึงองค์การลูกจ้างหรือบุคคล ใดเพื่อมิให้กระทำการดังกล่าวด้วย เพราะกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของไทย ยังเปิดช่องว่างในเรื่องนี้ไว้อยู่อีกเช่นกัน

ค. การคุ้มครองสิทธิขององค์การลูกจ้างในการก่อตั้งหรือการบริหารองค์การไต่พนจากการครอบงำหรือแทรกแซงของ นายจ้างตลอดจนป้องกันมิให้นายจ้างเข้าช่วยเหลือองค์การ ลูกจ้าง

ในกฎหมายไทยได้บัญญัติเพื่อคุ้มครองสิทธิต่าง ๆ ของลูกจ้างไว้ แคลมมาก คือกฎหมายไทยห้ามเฉพาะมิให้นายจ้างให้หรือตกลงจะให้เงินหรือ

ทรัพย์สินแก่ลูกจ้างหรือเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงาน เพื่อมิให้สมัครหรือรับสมัคร
 ลูกจ้างเป็นสมาชิกหรือเพื่อให้ออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน กับอีกประ
 การหนึ่งคือบัญญัติห้ามมิให้นายจ้างแทรกแซงการดำเนินการของสหภาพแรงงาน
 เพียง 2 ประการเท่านั้น ฉะนั้นหากปรากฏว่านายจ้างเข้าครอบงำ หรือแทรก
 แงงในการก่อตั้ง หรือการบริหารองค์การลูกจ้างแล้ว ก็อาจมีปัญหาวากฎหมาย
 ไทยน่าจะไมห้ามซึ่งปัจจุบันบทบัญญัติในเรื่องนี้ได้บัญญัติไว้ไม่ชัดเจน จึงน่าที่จะมี
 การพิจารณาแก้ไขบัญญัติ ห้ามให้ชัดเจนต่อไป เพื่อขจัดปัญหา และเป็นการสะดวก
 แก่ผู้ใช้กฎหมายด้วย

ง. การห้ามมิให้ปฏิเสธในการเจรจาต่อรองรวม

ในบทบัญญัติว่าด้วยกรกระทำอันไม่เป็นธรรมของกฎหมายไทย
 ปัจจุบันมิได้บัญญัติห้ามมิให้นายจ้างหรือลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานปฏิเสธในการ
 เจรจาทอรอง จึงมีข้อย่อย ๆ ที่เมื่อฝ่ายยื่นขอเรียกร้องได้ยื่นขอเรียกร้องแล้ว
 อีกฝ่ายหนึ่งปฏิเสธไม่ยอมรับขอเรียกร้อง หรือบางทีก็ไม่ยอมเจรจาขอเรียกร้อง
 เสียเลย หากทำให้ทั้งสองฝ่ายได้มีการเจรจากันบ้างแม้จะโดยการบังคับก็น่าจะ
 เป็นผลดีกว่าการที่ปล่อยให้ทางฝ่ายปฏิเสธที่จะพบเจรจากัน เพราะปัญหาบางอย่าง
 อาจจะเจรจาทกลงกันได้ หากกระทำการเจรจากันด้วยเหตุผลตามทำนอง
 คลองธรรม ฉะนั้นพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ฉบับที่ ๒๒๖ ที่อยู่ในปัจจุบันน่าที่จะมี
 การแก้ไขเพิ่มเติมขอห้ามมิให้นายจ้างปฏิเสธในการเจรจาต่อรองไว้ด้วย
 และขณะเดียวกันก็น่าจะห้ามมิให้ฝ่ายลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานในฐานะผู้แทนลูกจ้าง
 ปฏิเสธที่จะเจรจาทอรองด้วยเช่นกัน

จ. การห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าธรรมเนียมหรือค่าใช่จ่ายประการ
 อื่นแก่สหภาพแรงงานหรือผู้แทนลูกจ้างเพื่อยุติข้อเรียกร้อง
 หรือยุติข้อพิพาท

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ที่บังคับอยู่ในปัจจุบัน มีบทบัญญัติห้ามมิให้นายจ้างให้หรือตกลงจะให้เงินหรือทรัพย์สินแก่ลูกจ้างหรือเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงานโดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะเพื่อมิให้สมัครหรือรับสมัครลูกจ้างเป็นสมาชิก หรือเพื่อให้ออกจากการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน เท่านั้นซึ่งถ้านายจ้างให้หรือตกลงจะให้ทรัพย์สินดังกล่าวเพื่อให้สหภาพแรงงานหรือตัวแทนลูกจ้างเลิกสมัครที่จะเรียกร้องในข้อเรียกร้องข้อใดข้อหนึ่ง หรือยุติข้อพิพาทอื่น ๆ เช่นนายจ้างออกเงินให้แกสหภาพแรงงานเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินการยื่นข้อเรียกร้องอาจจะทั้งหมดหรือเพียงบางส่วนหรือให้เงินเป็นรางวัลจำนวนหนึ่งโดยมีข้อแลกเปลี่ยนคือ สหภาพแรงงานต้องถอนข้อเรียกร้องข้อหนึ่ง ที่เรียกร้องให้นายจ้างจ่ายค่าครองชีพเพิ่มให้คนงานอีกคนละ 500 บาทเป็นต้น กฎหมายไทยไม่คุ้มครองไว้ จึงน่าจะไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมฉะนั้น จึงควรพิจารณาแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ เพื่ออุดช่องว่างของกฎหมายนี้เสียเพื่อปกป้องทางมิให้นายจ้างเข้าไปมีอิทธิพลเหนือสหภาพแรงงานหรือบรรดาตัวแทนลูกจ้าง และขณะเดียวกันก็ควรบัญญัติห้ามมิให้องค์การลูกจ้าง เรียกหรือรับเงินหรือทรัพย์สินต่าง ๆ เพื่อยุติข้อเรียกร้องหรือยุติข้อพิพาทใด ๆ คว

- ฉ. การคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างในการเจรจาต่อรองรวมหรือสิทธิที่จะกระทำการร่วมกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ในการเจรจาต่อรองรวมให้พ้นจากการแทรกแซง บังคับหรือขู่เข็ญหรือการกระทำอันขององค์การลูกจ้างหรือบุคคลอื่น

เนื่องจากพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ว่าด้วยการกระทำอันไม่เป็นธรรม คุ้มครองถึงกรณีให้องค์การลูกจ้างหรือลูกจ้างฝ่าฝืนกระทำอันไม่เป็นธรรมไว้น้อยมาก จึงมีอีกหลายประการที่ลูกจ้างหรือองค์การลูกจ้างกระทำไปได้โดยกฎหมายไทยไม่ห้ามแต่ต้องห้ามตามกฎหมายต่างประเทศ สิทธิของ

ลูกจ้างในการเจรจาต่อรองร่วมหรือกระทำกรร่วมกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ในการเจรจาต่อรองร่วมก็เช่นกัน กฎหมายไทยห้ามเฉพาะนายจ้างมิให้ละเมิดสิทธิประการนี้ของฝ่ายลูกจ้าง แต่ไม่มีบทบัญญัติห้ามองค์การลูกจ้างหรือลูกจ้างหรือบุคคลใดโดยทางตรง เพื่อมิให้บุคคลดังกล่าวละเมิดสิทธิที่กล่าวข้างต้นของลูกจ้างนี้เลย มาตรา 122 (2) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ที่มีผลใช้บังคับอยู่ก็เป็นเรื่องที่ต้อง มีบุคคลกระทำต่อนายจ้าง เพื่อให้นายจ้างฝ่าฝืนมาตรา 121 จึงจะมีความผิดหากกระทำโดยไม่ผ่านนายจ้างก็ไม่มีผิด ฉะนั้นเมื่อมีการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายโดยมีกรณีห้ามมิให้ลูกจ้าง องค์การลูกจ้าง หรือผู้ใดกระทำการอันไม่เป็นธรรมกว้างขึ้น ก็ควรจะมีบัญญัติเพิ่มมิให้องค์การลูกจ้างหรือบุคคลใดละเมิดสิทธิของลูกจ้างในการเจรจาต่อรอง หรือสิทธิที่จะกระทำกรร่วมกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ในการเจรจาต่อรองด้วย มิว่าจะกระทำโดยวิธีการใด ๆ

ข. ขอตห้ามมิให้องค์การลูกจ้าง หรือลูกจ้างเข้าไปละเมิดสิทธิของนายจ้างในการคัดเลือกผู้แทนนายจ้างในการเจรจาต่อรองหรือพิจารณาขอร้องทุกข

สิทธิของนายจ้างประการนี้ก็เหมือนกัน กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ไทยไม่ได้บัญญัติให้ความคุ้มครองไว้ และมีกรณีเกิดขึ้นแล้วบางครั้งที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานเข้าไปละเมิดสิทธิของนายจ้างในการพิจารณาขอร้องทุกขที่ลูกจ้างได้เสนอต่อนายจ้างให้พิจารณา ซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่สมควรอย่างยิ่ง ฉะนั้นเมื่อมีการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม ก็น่าที่จะมีการแก้ไขกฎหมายคุ้มครองสิทธิในการคัดเลือกผู้แทนนายจ้างในการเจรจาต่อรองหรือสิทธิในการพิจารณาขอร้องทุกขของนายจ้างด้วย

ข. ขอห้ามมิให้องค์การลูกจ้างกระทำการใดให้นายจ้างเลือกปฏิบัติต่อลูกจ้าง เพราะเหตุที่ลูกจ้างเป็นสมาชิกหรือพนักงการเป็นสมาชิกหรือถูกปฏิเสธในการเข้าเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน

ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ที่ไซบิงค์บอย ในมาตรา 122 (2) บัญญัติห้ามมิให้ผู้ใดกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้นายจ้างฝ่าฝืนมาตรา 121 และในมาตรา 121 (2) ก็ห้ามแต่เพียงว่ามิให้นายจ้างเลิกจ้าง หรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถพทำงานอยู่ต่อไปได้ เพราะเหตุที่ลูกจ้างนั้นเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน โดยสรุปแล้วกฎหมายไทยห้ามมิให้ผู้ใดซึ่งรวมถึงองค์การลูกจ้างหรือบุคคลอื่นกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้นายจ้างต้องเลิกจ้างหรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถพทำงานอยู่ต่อไปได้ซึ่งรวมความหมายถึงการเลือกปฏิบัติต่อลูกจ้างไม่ว่าในเรื่องใด ๆ ควบ เพราะเหตุที่ลูกจ้างเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ซึ่งถ้าเป็นเรื่องที่การเลือกปฏิบัติดังกล่าวต่อลูกจ้างสืบเนื่องมาจากลูกจ้างนั้นพนักงการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือถูกปฏิเสธในการเข้าเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน บทบัญญัติดังกล่าวข้างต้นก็ไซบิงค์บอยไม่ถึงจึงเป็นช่องว่างของกฎหมาย ซึ่งควรจะมีการพิจารณาแก้ไขเพิ่มเติมเพื่ออุดช่องว่างนี้ต่อไป

๗. ลักษณะการบัญญัติกฎหมาย

บทบัญญัติว่าด้วยกรกระทำอันไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ที่ไซบิงค์บอยในปัจจุบันได้ถูกวิจารณ์อยู่บ่อย ๆ ว่า บัญญัติไว้อ่านเข้าใจยาก โดยเฉพาะมาตรา 121 (1) ได้เอาหลาย ๆ เรื่องมาบัญญัติรวมกัน และที่ยุงยากคือแต่ละข้อความมี "หรือ" คั่นอยู่มากเลยไม่เข้าใจว่าความหมายเป็นอย่างไร และการที่บัญญัติไว้โดยไซบอยคำเฉพาะเป็นกรณี ๆ ไป

เช่น ทำการร้องต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ ทำให้เข้าใจกันว่าหากนายจ้างเลิกจ้าง หรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ เพราะลูกจ้างไปยื่นคำขอจดทะเบียนสภาพแรงงานแล้ว ไม่เป็นการกระทำ อันไม่เป็นธรรม ซึ่งหากจะเอาแบบอย่างตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการแรงงานสัมพันธ์ วันที่ 16 เมษายน 2515 ข้อ 72 ที่บัญญัติว่า ถ้า นายจ้างละเมิดสิทธิของลูกจ้างที่ใดที่กำหนดไว้ในประกาศดังกล่าวยอมถือได้ว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมแล้วจะทำให้สามารถใช้พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้สะดวกและง่ายขึ้น อีกทั้งเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ใช้กฎหมายได้พิจารณาอย่างกว้างขวาง ซึ่งถ้าได้บัญญัติกว้างในลักษณะนี้แล้ว กรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเพราะยื่นคำขอจดทะเบียนสภาพแรงงานตามข้าง คน ย่อมเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมโดยไม่มีข้อสงสัยแต่ประการใด

8. องค์กรในการวินิจฉัยชี้ขาดเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม

8.1 องค์กรในการวินิจฉัยชี้ขาดในเรื่องนี้ในแต่ละประเทศ
ไม่เหมือนกัน แต่ที่ชุกกันอยู่ทั่วไปก็มี

ก. คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งประกอบด้วยผู้แทนนายจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง และผู้แทนผ่านรัฐบาล เป็นไตรภาคี มีอำนาจวินิจฉัยชี้ขาดเรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรมเมื่อพิจารณาแล้ววินิจฉัยว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็น ธรรม ก็มีอำนาจสั่งเยียวยาได้ เช่นสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน อย่างเดิมโดยจ่ายค่าจ้างตั้งแต่วันที่เลิกจ้างจนถึงวันรับกลับเข้าทำงานให้แก่ลูกจ้าง หรือสั่งให้นายจ้างจ่ายค่าเสียหาย หรือสั่งให้นายจ้างปฏิบัติตามกรอย่างใดอย่าง หนึ่งตามที่เห็นสมควร

ในต่างประเทศหากมีการฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการ แรงงานสัมพันธ์ แล้ว กฎหมายจะกำหนดวิธีกระบังคับให้มีการปฏิบัติตามคำสั่งนั้นได้

เช่นในสหรัฐอเมริกา ก็อาจยื่นคำร้องต่อศาลอุทธรณ์สหรัฐเพื่อให้ศาลออกคำสั่งบังคับให้ผู้ถูกกล่าวหาปฏิบัติตามคำสั่งนั้นต่อไป หรือในญี่ปุ่นก็ได้กำหนดวิธีการบังคับให้มีการปฏิบัติตามคำสั่งไว้ว่า ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือผู้กล่าวหา ร้องขอศาล District Court ซึ่งตั้งอยู่ในท้องที่ที่นายจ้างมีภูมิลำเนา เพื่อขอให้ศาลบังคับให้นายจ้างปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการ ฯ ดังกล่าว สำหรับประเทศไทย กฎหมายไทยไม่ได้บัญญัติวิธีการบังคับให้ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ไว้ฉะนั้นตามข้อเท็จจริงที่เป็นอยู่ในปัจจุบันคือ เมื่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ วินิจฉัยชี้ขาดว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม และสั่งให้นายจ้างปฏิบัติ ถ้านายจ้างคือจึงไม่ยอมปฏิบัติ ก็ไม่มีวิธีการอันใดที่จะบังคับนายจ้างได้ แม้จะมีกฎหมายบัญญัติเอาโทษผู้กระทำการอันไม่เป็นธรรมไว้ ก็ต้องดำเนินการอีกนานและเชื่องช้าและแทบจะไม่มีผลบังคับให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้เลย ฉะนั้นน่าจะมีการพิจารณาแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายไทยกำหนดให้มีวิธีการบังคับให้ผู้ฝ่าฝืนกระทำการอันไม่เป็นธรรม ได้ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการให้เป็นผลต่อไปโดยให้คณะกรรมการ ฯ มีอำนาจบังคับด้วยตนเอง หรือร้องขอให้ศาลบังคับให้ก็ได้

ข. ศาลแรงงาน ซึ่งเป็นอีกองค์กรหนึ่งที่มีอำนาจในการวินิจฉัยชี้ขาดเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม องค์คณะส่วนใหญ่ประกอบด้วยผู้พิพากษา สมทบคือฝ่ายนายจ้าง 1 คน และฝ่ายลูกจ้าง 1 คน กับผู้พิพากษาโดยอาชีพอีก 1 คน การดำเนินการระบวนพิจารณาไม่มีแบบพิธีอย่างศาลยุติธรรม ต้องการความรวดเร็ว สะดวก และความยุติธรรมทั้งต้องพิจารณาโดยยึดหลักความสัมพันธ์ที่จะอยู่ร่วมกันโดยสงบสุขระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในสถานประกอบการเป็นหลักสำคัญ

สำหรับประเทศไทยควรจัดให้มีศาลแรงงานขึ้นโดยเร็วเพราะ
ขณะนี้ก็มีกฎหมายแรงงานโคบัญญัติให้เรื่องราวต่าง ๆ หลายกรณีต้องเข้าสู่การ
พิจารณาของศาลแรงงาน แมกฎหมายจะกำหนดให้ศาลยุติธรรมทำหน้าที่เป็น
ศาลแรงงานไปพลางก่อนในระหว่างการจัดตั้งศาลแรงงาน ก็ยังไม่มี ความ
เหมาะสมเท่าที่ควร เพราะการดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลยุติธรรมก็ยังคง
ยึดถือแบบพิธีตามกฎหมายวิธีพิจารณาความอาชญากรรมอยู่ ฉะนั้นความรวดเร็ว
สะดวกในการพิจารณาจึงมีไม่เพียงพอ ซึ่งจะส่งผลให้เป็นที่เสียหายแก่ลูกจ้างได้

๓. ศาลอุตสาหกรรม ก็เป็นอีกองค์กรหนึ่งที่มีอำนาจวินิจฉัยเรื่อง
ต่าง ๆ ทางแรงงาน ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับศาลแรงงาน บางประเทศได้
จัดตั้งศาลอุตสาหกรรมขึ้นแทนศาลแรงงาน เช่นประเทศอังกฤษ

8.2 หน้าที่นำสืบในการพิจารณาของคณะกรรมการแรงงาน

สัมพันธ์

ประเทศต่าง ๆ ที่มีคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะมีกฎหมายกำหนด
ให้อำนาจแก่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ออกมาใช้บังคับกฎหมายไทยก็ให้อำนาจ
คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ไว้เช่นกัน แต่ก็ยังไม่มีมาตรการระเบียบในการ
พิจารณาออกมาใช้บังคับ ทำให้เกิดปัญหาอยู่บ่อย ๆ โดยเฉพาะปัญหาเรื่องหน้าที่
นำสืบของคู่กรณีว่าในกรณีนั้น ๆ ใครมีหน้าที่นำสืบเพราะขณะนี้ในปัญหาต่าง ๆ คณะ
กรรมการ ฯ ได้กำหนดให้มีหน้าที่นำสืบต่างกันต่างจากกฎหมายแรงงานสังคมโปร
ที่ใดกำหนดไว้ชัดเจนเลยว่ามีเมื่อมีการกล่าวหาว่ามีกระทำอันไม่เป็นธรรม
หน้าที่นำสืบก็ตกแก่จำเลยที่จะต้องนำสืบแก่วาตนมิใดกระทำผิดจริง เช่นที่ถูกกล่าวหา

8.3 การนำคดีขึ้นสู่ศาลให้พิจารณาบททวนคำสั่งของคณะ กรรมการแรงงานสัมพันธ์

ในปัจจุบันปรากฏว่าพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518
มิได้กำหนดไว้ว่า เมื่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้มีคำวินิจฉัยชี้ขาดและออกคำสั่ง

ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมแล้วให้เป็นอันถึงที่สุดจึงปรากฏอยู่เสมอ ๆ ที่
 คุ้มครองฝ่ายนายจ้างซึ่งไม่เห็นด้วยกับคำสั่งดังกล่าวว่าคดีขึ้นสู่ศาลขอหยกเลิกคำสั่ง
 นี้เสีย การกระทำเช่นนี้ทำให้เรื่องทางแรงงานซึ่งควรจะยุติลงโดยเร็ว กลับต้อง
 ขยายระยะเวลาเนิ่นนานออกไปอีกเป็นการไม่ยุติธรรมแก่ฝ่ายลูกจ้างอย่างยิ่ง
 ฉะนั้นจึงเห็นว่าน่าจะมีการแก้ไขพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518
 เสียใหม่ว่าเมื่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ใดวินิจฉัยและออกคำสั่งแล้วก็ให้
 สิทธิคุ้มครองที่ไม่เห็นด้วยกับคำสั่งนี้ นำคดีขึ้นสู่ศาลชั้นต้นได้เพื่อขอให้พิจารณาพิพากษา
 กลับกรองเสียอีกชั้นหนึ่ง เมื่อศาลชั้นต้นพิพากษาแล้ว ก็ให้ถึงที่สุดในปีหาข้อ
 เท็จจริง ส่วนปัญหาขอกฎหมายที่มีความสำคัญก็ควรเปิดของให้ฎีกาโดยตรงต่อศาล
 ฎีกาได้เลย โดยไม่ต้องผ่านศาลอุทธรณ์ ทั้งนี้เพื่อความรวดเร็ว

9. บทบัญญัติว่าด้วยการกระทำอันไม่เป็นธรรมของไทย

9.1 ประเภทกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับ ตามพระราชบัญญัติ

แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 4 บัญญัติมิให้ใช้พระราชบัญญัตินี้บังคับกับ
 (1) ราชการส่วนกลาง (2) ราชการส่วนภูมิภาค (3) ราชการส่วนท้องถิ่น
 (4) ราชการกรุงเทพมหานคร และ (5) กิจการอื่นตามที่กำหนดในพระราช
 กฎฎีกา ซึ่งปรากฏว่ายังไม่มีการกำหนดยกเว้นกิจการอื่นใด (5) แต่อย่างไร
 จึงต้องถืออย่างเคร่งครัดว่าพระราชบัญญัตินี้มีขอบเขตใช้บังคับได้กับกิจการต่าง ๆ
 ทุกประเภทไม่ว่ากิจการนั้นจะมีขนาดใหญ่โตเพียงใดและบังคับรวมไปถึงนายจ้าง
 ลูกจ้างทุกประเภทด้วย

9.2 ลูกจ้างซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง

ในปัญหาว่าอย่างไรจึงถือว่าลูกจ้างมีส่วนเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง
 ปัญหานี้มีการถกเถียงกันมาตลอดเพราะไม่มีหลักเกณฑ์แน่นอน ผู้ใช้กฎหมายก็
 เข้าใจแตกต่างกัน ฉะนั้นน่าที่จะมีการวางกฎเกณฑ์ให้แน่นอนว่า อยางไรจึงจะ

ถือว่าลูกจ้างมีส่วนเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องเพื่อการปฏิบัติตามกฎหมายให้ถูกต้องต่อไป

9.3 ขอยกเว้นให้เลิกจ้างได้ในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำชี้ขาดไต่บังคับ

มาตรา 123 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้กำหนดขอยกเว้นให้นายจ้างสามารถเลิกจ้างลูกจ้างในระหว่างข้อตกลงหรือคำชี้ขาดไต่บังคับได้เพียง 5 กรณี แต่ทางปฏิบัติที่เป็นอยู่ในขณะนี้ทั้งศาลและคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ต่างก็ยอมรับว่าแม้ว่าจะไม่ใช่เหตุผลตามขอยกเว้นของกฎหมายทั้ง 5 อนุมาตรา นายจ้างก็สามารถเลิกจ้างได้หากนายจ้างมีเหตุผลอันสมควร เช่น ประสิทธิภาพขาดทุน คนล้นงาน ฯลฯ ทั้ง ๆ ที่มาตรา 123 นี้ไม่ได้บัญญัติเปิดช่องไว้แต่ก็จำเป็นต้องให้นายจ้างกระทำการเลิกจ้างได้เพื่อความยุติธรรม ฉะนั้นเมื่อทางปฏิบัติเป็นอยู่เช่นนี้แล้ว การที่จะบัญญัติให้นายจ้างเลิกจ้างได้เพียง 5 กรณี จึงไม่มีความหมายเห็นสมควรให้มีการแก้ไขมาตรา 123 เสียใหม่ คือควรจะบัญญัติเปิดช่องให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างได้หากมีเหตุผลอันสมควร นอกจากจะแก้ไขเพิ่มเติมดังกล่าวแล้ว มาตรานี้ก็ควรแก้ไขเพิ่มเติมอีกว่า ผลแห่งการคัดค้านเป็นหนังสือกรณีลูกจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎข้อบังคับหรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้างควรมีผลใช้บังคับเพียง 1 ปีนับแต่วันที่มีการคัดค้าน อีกปัญหาหนึ่งที่จะต้องแก้ไขกฎหมายให้ชัดเจนคือ กรณีเลิกจ้างเมื่อได้มีการกระทำความผิดหลังจากมีการคัดค้านเป็นหนังสือแล้วว่าความผิดที่กระทำขึ้นมาครั้งใหม่ภายหลังจากนั้นจะต้องเป็นการกระทำผิดซ้ำกับเรื่องเดิมที่เคยมีการคัดค้านเป็นหนังสือหรือไม่