

7

กระบวนการรับข้อพิพาทแรงงานตามกฎหมาย



นายวรพจน์ วัชรรงค์กุล

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาจากหลักสูตรปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต

ภาควิชานิติศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พ.ศ. ๒๕๒๘

ISBN ๙๗๔-๕๖๔-๔๔๙-๘

009621

i 17191944

PROCEDURE FOR THE SETTLEMENT LABOUR DISPUTE

Mr. Vorapoch Vatcharungkul

A Thesis Submitted in Partial Eulfillment of the Requirements

for the degree of Master of Laws

Department of Law

Graduate School

Chulalongkorn University

1984

ISBN 974-564-449-8

หัวข้อวิทยานิพนธ์ กระบวนการระงับข้อพิพาทแรงงานตามกฎหมาย
โดย นายวราพจน์ รัชราวงศ์กุล
ภาควิชา นิติศาสตร์
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์สุตาศิริ เสงฆุลธนา



บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยนี้เป็น
ส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบัณฑิต

.....
.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุประดิษฐ์ นუნนาค)

.....
.....ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ประสิทธิ์ ไชวโรจน์กุล)

.....
.....กรรมการ

(ศาสตราจารย์ ดร.ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล)

.....
.....กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ธีระ ศรีธรรมรักษ์)

.....
.....กรรมการ

(อาจารย์ประสงค์ วัฒนันทน์)

.....
.....กรรมการ

(รองศาสตราจารย์สุตาศิริ เสงฆุลธนา)

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

หัวข้อวิทยานิพนธ์ กระบวนการระงับข้อพิพาทแรงงานตามกฎหมาย
ชื่อผู้ผลิต นายวรพจน์ รัชรวงศ์กุล
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์สุดาศิริ เองพูลธนา
ภาควิชา นิติศาสตร์
ปีการศึกษา ๒๕๖๗



บทคัดย่อ

เป็นที่ยอมรับกันว่า ในประเทศที่มีระบอบการปกครองแบบ เสรีประชาธิปไตยโดยทั่วไป การใช้สิทธิยื่นข้อเรียกร้องขอทำ หรือแก้ไขข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างของฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง เป็นสิ่งที่ได้รับการรับรองและคุ้มครองตามกฎหมาย และรัฐมีหน้าที่บัญญัติกฎหมาย ให้การรับรอง และคุ้มครองสิทธิดังกล่าว ตลอดจนวางมาตรการที่จำเป็น เพื่อให้มีการใช้สิทธิดังกล่าวให้อยู่ในขอบเขตที่เหมาะสม นอกจากนี้รัฐยังมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงในการกำหนดกระบวนการ เพื่อป้องกันและระงับข้อพิพาทแรงงาน ให้อยู่ดีลงในเวลาอันสมควรด้วย

ประเทศไทยได้มีพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. ๒๔๙๙ บัญญัติขึ้นเพื่อรับรองและคุ้มครองสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรองเพื่อขอทำหรือแก้ไขข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเป็นครั้งแรกเมื่อ พ.ศ. ๒๔๙๙ และได้บัญญัติแนวทางและขั้นตอนเพื่อระงับข้อพิพาทแรงงานไว้ด้วย หลังจากนั้นได้มีการแก้ไขปรับปรุงแนวทางและขั้นตอน เพื่อระงับข้อพิพาทแรงงานเรื่อยมาจนกระทั่งได้มีการตราพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ซึ่งเป็นกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ที่ใช้บังคับอยู่จนถึงปัจจุบัน การที่ประเทศไทยเปิดโอกาสให้คู่กรณีได้ตัดสินใจทำสัญญากำหนดและแก้ไขข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกันเองอย่างเสรี เพื่อให้สอดคล้องกับระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตย และระบบเศรษฐกิจแบบเสรีนิยมนั้น ก่อให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติในแต่ละขั้นตอนของการยื่นข้อเรียกร้องและการร่วมเจรจาต่อรอง ตลอดจน

ถึงกระบวนการเพื่อระงับข้อพิพาทแรงงานโดยใช้ขั้นตอน และองค์กรของรัฐเป็น
อันมาก ทั้งนี้ เนื่องมาจากประเทศไทยมีการพัฒนาการด้านแรงงานสัมพันธ์อยู่ใน
ช่วงเวลาอันสั้น ดังนั้น ความเข้าใจของนายจ้างและลูกจ้างที่มีต่อหลักการของ
การร่วมเจรจาต่อรอง การร่วมมือยื่นข้อเรียกร้องของลูกจ้าง การยอมรับของ
นายจ้างต่อองค์กรของลูกจ้างจึงมีจำกัด ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นสาระที่ทำให้การใช้การ
ร่วมเจรจาต่อรองเพื่อทำหรือแก้ไขข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ไม่บรรลุวัตถุประสงค์
เท่าที่ควร ฉะนั้น การที่รัฐให้สิทธิเสรีภาพแก่ฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างให้
สามารถยื่นข้อเรียกร้องและร่วมเจรจาต่อรองกันอย่างเสรีโดยปราศจากการให้
ความช่วยเหลือด้านการจัดรูปของการปฏิบัติการในการร่วมเจรจาต่อรองและใช้
สิทธิในทางการแรงงานสัมพันธ์อย่างพอเพียง จึงอาจเป็นผลร้ายต่อการพัฒนาการ
ด้านการแรงงานสัมพันธ์ของชาติได้ ซึ่งปัจจุบันมีปัญหาในด้านนี้จำนวนมาก อาทิ
การที่ลูกจ้างจำนวนน้อยร่วมกันใช้สิทธิยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอทำหรือแก้ไขข้อตกลง
เกี่ยวกับสภาพการจ้าง ย่อมไม่ก่อให้เกิดอำนาจต่อรองเพียงพอที่จะทำให้นายจ้าง
ให้ความสนใจยอมให้ หรือยอมปฏิบัติตามข้อเรียกร้องนั้น ๆ จึงมักก่อให้เกิดการปฏิบัติ
เพื่อต่อสู้กับฝ่ายนายจ้างที่นอกเหนือจากวิธีการที่กฎหมายบัญญัติให้ปฏิบัติ เพื่อยุติข้อพิพาท
เช่น การใช้สิทธินัดหยุดงานโดยฝ่าฝืนกฎหมายหรือการรวมกลุ่มเดินทางไปพบฝ่าย
ปกครองเพื่อขอความช่วยเหลือ ซึ่งวิธีการดังกล่าวไม่ใช่วิธีการเพื่อการระงับข้อพิพาท
แรงงานตามกฎหมายแต่อย่างใด แต่กลับแสดงให้เห็นถึงการยังไม่พัฒนาการของ
อำนาจต่อรองของฝ่ายลูกจ้าง และเป็นการแสดงถึงความไม่ประสบผลสำเร็จในการ
ใช้มาตรการเพื่อการระงับข้อพิพาทแรงงานตามกฎหมายด้วย

ฉะนั้น รัฐควรกำหนดมาตรการให้ความช่วยเหลือด้านการใช้สิทธิทาง
แรงงานสัมพันธ์ อาทิ การยื่นข้อเรียกร้อง การใช้สิทธินัดหยุดงาน หรือการใช้สิทธิ
ปิดงานให้ดำเนินไปภายในขอบเขต อยู่ในกรอบของเหตุผลและความถูกต้อง โดย
จัดให้มีพนักงานของรัฐเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือและตรวจสอบความถูกต้องในฐานะ

ที่เลี้ยง ซึ่งจะทำให้ทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างได้เรียนรู้ถึงการใช้สิทธิด้านแรงงานสัมพันธ์โดยอ้อม และในทางที่ถูกต้องตลอดจนจะสามารถลดการใช้ความรุนแรงทางแรงงานสัมพันธ์ลงด้วย ขณะเดียวกันการที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๔ ได้กำหนดให้มีกระบวนการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยวิธีชี้ขาดโดยบังคับของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เพื่อยุติข้อพิพาทแรงงานที่สำคัญอันอาจกระทบกระเทือนต่อสาธารณชนนั้น กระบวนการดังกล่าวได้สร้างความเชื่อถือศรัทธาต่อประชาชนทั่วไปเพียงพอหรือไม่ เป็นสิ่งที่รัฐควรได้มีการพิจารณา ทั้งนี้เนื่องจากเป็นการใช้อำนาจรัฐเข้าบังคับและจำกัดสิทธิเสรีภาพของบุคคล รัฐควรให้ความยุติธรรมแก่คู่กรณีที่ถูกบังคับชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานอย่างพอเพียงด้วย ฉะนั้นในภาครัฐบาลรัฐควรปรับปรุงการทำงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งใช้มาตรการชี้ขาดโดยบังคับ เพื่อให้ผลของคำชี้ขาดได้รับความเชื่อถือศรัทธาจากคู่กรณีและประชาชนทั่วไป เป็นผลให้คู่กรณียอมรับในผลของคำชี้ขาดและไม่นำผลของคำชี้ขาดมาฟ้องคดีต่อศาลแรงงาน ซึ่งจะเป็นการพิจารณาคดีซ้ำซ้อนอีกชั้นหนึ่ง

ดังนั้น วิทยาลัยพนธ์นี้จึงมุ่งศึกษาถึงขั้นตอนและวิธีการการระงับข้อพิพาทแรงงาน โดยเริ่มศึกษาตั้งแต่ขั้นตอนการยื่นข้อเรียกร้องขอทำหรือแก้ไขข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง การร่วมเจรจาต่อรอง ตลอดจนถึงวิธีการเพื่อระงับข้อพิพาทแรงงานตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๔ เป็นหลัก เพื่อที่จะชี้ให้เห็นถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในแต่ละจุดของกระบวนการร่วมเจรจาต่อรองและกระบวนการระงับข้อพิพาทแรงงานตามกฎหมาย และเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อันจะยังประโยชน์ต่อการพัฒนาการระบบการแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งจะส่งผลไปถึงความสงบสุขในอุตสาหกรรมของประเทศต่อไป

Thesis Title Procedure for the Settlement Labour Dispute
Name Mr. Vorapoeh Vatcharungkul
Thesis Advisor Associate Professor Sudasiri Hengpoolthana
Department Law
Academic Year 1984



Abstract

It is generally accepted that in countries under democratic regime, the rights to submit demands for collective agreements on employment conditions to be made or amended are legitimately protected. The State has to fulfil its duty in working out appropriate laws to protect the rights and in taking necessary steps to ensure that they are exercised within a reasonable limit. In addition, the State is directly responsible for establishing the procedures that enable timely prevention and settlement of labour disputes.

Thanks to the Labour Act B.E. 2499 (1956) the rights of collective bargaining to make or amend collective agreements on employment Conditions in Thailand have been for the first time legitimately approved and protected. The very Act has also provided guidelines and procedures for the settlement of labour disputes which have since undergone continued adjustments until after the Labour Relations Act B.E. 2518 was enacted and has been enforced up to the present time. That Thailand, in conforming to its democratic regime and laissez-faire economic

system, has allowed parties involved freely to make their own decision about making or amending collective agreements on employment condition has, however, led to certain problems in practice. Such problems arise in the processes of demand submission and collective bargaining, the settlement procedures as well as within governmental organizations themselves. This is due to the fact that the development of labour relations system here is just in its early stage resulting in incomplete understanding between employers and workers towards the principles of collective bargaining and demand making and an unsatisfactory extent of acceptance of Trade Union by employers. All these factors have made it difficult for the means of collective bargaining to attain its fullest objective in reaching or amending collective agreements. Therefore, without the State's adequate support in supervising the process of collective bargaining and the use of labour relations rights, the development of labour relations system of the nation could be threatened. At present, there occur a large number of labour problems. To take as an example, when only a small number of workers are drawn together to make their demands for an agreement on employment conditions to be reached or amended, they certainly not gain sufficient bargaining power to make their employers listen to them nor to comply with their demands. The workers, then in an attempt to retaliate against their employers usually resort to other means than those enforced by provisions of laws in settling the dispute. They may call a strike which is in violation of the laws or rally

to seek help from the government. Using such means is absolutely not a legitimate settlement procedure. On the contrary, it gives evidence of lack of development in their bargaining power as well as the failure in taking legitimate measures to settle the disputes.

Therefore, the State, on one hand, is required to take steps to promote the use of labour relations rights within a reasonable extent : the rights to make demands, call a strike or lock out. This could be done by assigning a number of government employees to supervise and look into each of the processes. In the meantime, both employers and workers will come to learn how to use those rights in accordance with the laws so that the use of violence will possibly be reduced. On the other hand, it is necessary that the State consider whether the settlement procedure as enforced by the Labour Relations Act B.E. 2518 ruling that any critical labour disputes that may adversely affect the public be settled by means of compulsory arbitration of the Labour Relations Committee has so far succeeded in winning the public confidence judging that the procedure is also seen as a state means to intervene with force and to confine individual rights and freedom. Since the State should do justice to either parties involved subjected to the arbitration, it will have to improve the working methods of the Labour Relations Committee to an extent that its arbitration will receive more and more confidence from the

parties involved as well as the public in general. It is hoped that the parties involved, in yielding to the compulsory arbitration will not appeal to the Labour Court against it. Otherwise the trial will have to be unnecessarily repeated.

This thesis is emphasized on the study of the settlement procedures of labour disputes. Based on the Labour Relations Act B.E. 2518, the thesis starts from the process of making demands for collective agreements and bargaining on employment conditions to the settlement procedure. The purposes are to point out the problems arising in each step and to propose the methods that will help improve the effectiveness of the laws which contribute in return to the industrial peace of the nation.



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์นี้สำเร็จลงได้ด้วยความรู้และความอนุเคราะห์จากผู้มีพระคุณหลายท่าน
ซึ่งผู้เขียนใคร่ขออนุญาตกล่าวถึงดังต่อไปนี้

ขอกราบขอบพระคุณท่านอาจารย์ประสงค์ วัฒนันท์ ผู้อำนวยการกองแรงงานสัมพันธ์
ผู้ซึ่งประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ด้านแรงงานสัมพันธ์ ชี้แนะแนวทางและให้คำปรึกษาอันมีค่ายิ่งใน
การเขียนวิทยานิพนธ์แก่ผู้เขียนและเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ขอกราบขอบพระคุณท่านอาจารย์เกษมสันต์ วิลาวรรณ เลขาธิการศาลแรงงานกลาง
ผู้ซึ่งได้กรุณาให้คำแนะนำและตรวจสอบแก้ไขความถูกต้องของร่างวิทยานิพนธ์ตั้งแต่ต้นจนจบ

ขอกราบขอบพระคุณท่านศาสตราจารย์ ดร.ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ
และให้คำปรึกษาหารือเกี่ยวกับการกำหนดแนวทางการจัดทำ และกำหนดหัวข้อวิทยานิพนธ์ และ
ได้แนะนำตำราที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ในการค้นคว้า ตลอดจนเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ขอกราบขอบพระคุณท่านรองศาสตราจารย์ ดร.ธีระ ศรีธรรมรักษ์ ที่ได้กรุณาให้คำ
แนะนำและเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ พิชัยศักดิ์ หรยางกูร ที่ได้กรุณาให้ความรู้และ
คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เขียน

ขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ สุตาศิริ เสงฆุลธนา ที่ได้กรุณารับเป็นอาจารย์
ที่ปรึกษา ได้กรุณาให้ความรู้ช่วยเหลือ มอบและแนะนำตำราที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการศึกษา
ค้นคว้า และแนะนำวิธีการศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลในทางปฏิบัติ ซึ่งจะต้องติดต่อกับหน่วยงานทาง
ราชการที่เกี่ยวข้องและตรวจแก้วิทยานิพนธ์อย่างรวดเร็วด้วยความเอาใจใส่ยิ่งด้วยดีตั้งแต่ต้นจนจบ

ขอกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุผานิต มั่นสุข ที่ได้กรุณาให้ความช่วยเหลือ
แนะนำ สนับสนุน และให้กำลังใจผู้เขียนในการเขียนวิทยานิพนธ์ตั้งแต่ต้นจนเสร็จ

ขอกราบขอบพระคุณเจ้าหน้าที่กรมแรงงาน ผู้มีรายนามท้ายนี้ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา
แนะนำข้อกฎหมาย วิธีการปฏิบัติงานของกรมแรงงาน ที่เกี่ยวกับการศึกษา ค้นคว้า ได้จัดทำ

และให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการค้นคว้าด้วยดี อันได้แก่ คุณทรงศักดิ์ ต้นตะโยธิน นักวิชาการ
 แรงงาน ๖ คุณเพ็ญศรี เขียมโอภาส นักวิชาการแรงงาน ๕ สังกัดฝ่ายใกล้เกลี่ยระจับข้อ
 พิพาทแรงงาน คุณธวัชชัย อูราสุข นักวิชาการแรงงาน ๕ คุณเจริญเกียรติ ธนะสุขถาวร
 นักวิชาการแรงงาน ๕ ฝ่ายส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ คุณมงคล เลี้ยงบุญเลิศชัย นิติกร ๕
 กองนิติการ

งานเขียนวิทยานิพนธ์นี้จะประสบปัญหาอุปสรรคเป็นอันมาก และไม่อาจสำเร็จลงได้
 หากปราศจากความช่วยเหลือของผู้มีพระคุณดั่งที่ได้กล่าว ผู้เขียนตระหนักถึงพระคุณที่ท่านได้กรุณา
 ช่วยเหลือโดยไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อย จึงใคร่ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้อีก
 ครั้ง และยิ่งกว่านั้น ผู้เขียนใคร่ขอกราบขอบพระคุณ พตอ.หญิง วรณี วัชรราชกุล มารดาของ
 ผู้เขียนซึ่งได้ให้ความสนับสนุนการศึกษาของผู้เขียนตลอดมา และได้กรุณาให้คำปรึกษาด้านแบบ
 และวิธีการเขียนในทางปฏิบัติต่อผู้เขียนด้วย

วรพจน์ วัชรราชกุล



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ช
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
บทที่	
๑. บทนำ	๑
๒. บททั่วไป	๗
๑. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการแรงงานสัมพันธ์	๗
๑.๑ การแรงงานสัมพันธ์ (Labour Relations) ...	๗
๑.๑.๑ ความหมาย	๗
๑.๑.๒ มูลเหตุของความขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับ ลูกจ้าง	๙
๑.๒ ข้อพิพาทแรงงาน (Labour Dispute)	๑๑
๑.๒.๑ ความหมาย	๑๑
๑.๒.๒ การจำแนกประเภทข้อพิพาทแรงงาน ...	๑๓
๑.๒.๒.๑ ข้อพิพาทร่วม (Collective Dispute) ข้อพิพาทส่วนบุคคล (Individual Dispute)	๑๓
๑.๒.๒.๒ ข้อพิพาทเกี่ยวกับสิทธิ (Right Dispute) ข้อพิพาทเกี่ยวกับ ผลประโยชน์ (Interest Dispute)	๑๓
๑.๒.๓ วิธีระงับข้อพิพาทแรงงานแต่ละชนิด	๑๔
๑.๓ คู่กรณีในข้อพิพาทแรงงาน	๑๖
๑.๓.๑ นายจ้าง	๑๖
๑.๓.๒ ลูกจ้าง	๑๖

๑.๓.๒.๑	ความหมายของลูกจ้างโดยทั่วไป	๑๖
๑.๓.๒.๒	ความหมายของสหภาพแรงงาน	๑๖
๒.	วิวัฒนาการด้านการแรงงานสัมพันธ์	๑๘
๒.๑	วิวัฒนาการของประเทศไทย	๑๘
๒.๒	วิวัฒนาการของประเทศฟิลิปปินส์	๒๓
๒.๓	วิวัฒนาการของประเทศมาเลเซีย	๒๕
๒.๔	วิวัฒนาการของประเทศอังกฤษ	๒๗
๓.	การจัดรูปแบบระบบการแรงงานสัมพันธ์ และวิธีการระงับข้อพิพาท แรงงาน	๓๑
๑.	ระบบการแรงงานสัมพันธ์ (Labour Relations System)	
๑.๑	ระบบการร่วมเจรจาต่อรอง (Collective Bargaining System)	๓๑
๑.๑.๑	หลักการและแนวความคิด	๓๒
๑.๑.๒	อำนาจต่อรองของคู่กรณี	๓๓
๑.๑.๓	การระงับข้อพิพาทแรงงานขั้นสุดท้ายโดยรัฐ	๓๔
๑.๒	ระบบการตัดสินใจร่วมกัน หรือร่วมมือกัน (Co- Determination or Co-Operation System)	๓๔
๑.๒.๑	หลักการและแนวความคิด	๓๕
๑.๒.๒	องค์กรที่เปิดโอกาสให้ฝ่ายลูกจ้างมีส่วนในการ ตัดสินใจร่วม	๓๖
๑.๒.๒.๑	คณะกรรมการลูกจ้าง (Work Council)	๓๖
๑.๒.๒.๒	คณะกรรมการควบคุมการบริหาร (Supervisory Board) ...	๓๘
๑.๒.๒.๓	คณะกรรมการอำนวยการฝ่ายลูกจ้าง (Labour Director)	๓๘

๑.๓ ระบบอนุญาโตตุลาการบังคับ (Compulsory Arbitration System)	๔๐
๑.๓.๑ หลักการและแนวความคิด	๔๐
๑.๓.๒ องค์การของรัฐที่ระงับข้อพิพาทแรงงาน ...	๔๑
๑.๓.๒.๑ คณะกรรมการไกล่เกลี่ยและชี้ขาด (The Conciliation and Arbitration Commission)	๔๒
๑.๓.๒.๒ ศาลอุตสาหกรรม (Industrial Court)	๔๕
๒. ลักษณะและรูปแบบการระงับข้อพิพาทแรงงาน (Types of procedure for Labour disputes settlement) ..	๔๗
๒.๑ การพิจารณาวินิจฉัย (Adjudication)	๔๘
๒.๑.๑ ความหมาย	๔๘
๒.๑.๒ บทบาทของศาลแรงงานในการระงับข้อพิพาทแรงงาน	๔๘
๒.๒ การไกล่เกลี่ย (Conciliation)	๕๑
๒.๒.๑ ความหมาย	๕๑
๒.๒.๒ วิธีการไกล่เกลี่ย	๕๒
๒.๒.๓ การไกล่เกลี่ยโดยรัฐ	๕๓
๒.๓ การชี้ขาด (Arbitration)	๕๔
๒.๓.๑ ความหมาย	๕๔
๒.๓.๒ เงื่อนไขของการชี้ขาด	๕๔
๒.๓.๓ ผลของการชี้ขาด	๕๕
๒.๓.๔ แบบวิธีของการชี้ขาด	๕๖
๒.๓.๔.๑ การชี้ขาดโดยสมัครใจ (Voluntary Arbitration)	๕๖

๒.๓.๔.๒	การชี้ขาดโดยบังคับ (Compulsory Arbitration)	๕๗
๒.๔	การพิจารณาโดยฝ่ายบริหาร (Administrative Determination)	๕๘
๒.๔.๑	ความหมาย	๕๘
๒.๔.๒	อำนาจของรัฐในการระงับข้อพิพาทแรงงาน	๕๘
๒.๔.๒.๑	ประเทศฟิลิปปินส์	๕๘
๒.๔.๒.๒	ประเทศไทย	๖๐
๒.๕	การค้นหาคำความจริง (Fact-finding)	๖๑
๒.๕.๑	ความหมาย	๖๑
๒.๕.๒	วิธีการปฏิบัติ	๖๒
๒.๕.๒.๑	การหาข้อมูลทั่วไป	๖๒
๒.๕.๒.๒	การหาข้อมูลเฉพาะกรณี ...	๖๒
๒.๕.๓	องค์กรของรัฐที่ทำหน้าที่ดำเนินการ	๖๓
๒.๕.๔	วิธีการหาข้อความจริงในต่างประเทศ ..	๖๔
๒.๕.๔.๑	ประเทศญี่ปุ่น	๖๔
๒.๕.๔.๒	ประเทศมาเลเซีย	๖๕
๔.	การระงับข้อพิพาทแรงงานในประเทศไทย	๖๖
๑.	การแจ้งข้อเรียกร้องและการร่วมเจรจาต่อรอง	๖๖
๑.๑	องค์กรที่ทำหน้าที่แจ้งข้อเรียกร้อง	๖๖
๑.๑.๑	คุณสมบัติขององค์กรที่ทำหน้าที่แจ้งข้อเรียกร้อง	๖๖
๑.๑.๒	หลักเกณฑ์การแจ้งข้อเรียกร้องตามกฎหมาย	๖๗
๑.๑.๒.๑	ประเทศไทย	๖๗
๑.๑.๒.๒	ประเทศมาเลเซีย	๖๘
๑.๑.๒.๓	ประเทศฟิลิปปินส์	๖๘
๑.๒	ขั้นตอน วิธีการการแจ้งข้อเรียกร้อง และการร่วมเจรจาต่อรอง	๗๑

๑.๒.๑	วิธีการแจ้งข้อเรียกร้องและการร่วมเจรจา ต่อรอง	๗๑
๑.๒.๑.๑	ประเทศไทย	๗๑
๑.๒.๑.๒	ประเทศมาเลเซีย	๗๑
๑.๒.๑.๓	ประเทศฟิลิปปินส์	๗๔
๑.๒.๒	การไกล่เกลี่ยโดยเจ้าพนักงานของรัฐ ..	๗๗
๑.๒.๒.๑	ประเทศมาเลเซียและประเทศ ฟิลิปปินส์	๗๗
๑.๒.๒.๒	ประเทศไทย	๗๗
๑.๒.๒.๒.๑	การเข้าสู่การ ไกล่เกลี่ย ...	๗๗
๑.๒.๒.๒.๒	คุณสมบัติของพนักงาน ประนอมข้อพิพาท แรงงาน	๗๘
๑.๒.๓	การแต่งตั้งพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน	๘๐
๑.๒.๔	อำนาจหน้าที่ของพนักงานประนอมข้อพิพาท แรงงาน	๘๑
๒.	ข้อพิพาทแรงงานเมื่อเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้	๘๑
๒.๑	หลักเกณฑ์การปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ..	๘๑
๒.๑.๑	ประเทศไทย	๘๑
๒.๑.๑.๑	การตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน	๘๒
๒.๑.๑.๒	การใช้วิธีรุนแรงทางแรงงาน สัมพันธ์ (Act of Dispute)	๘๓
๒.๑.๒	ประเทศมาเลเซีย	๘๔
๒.๑.๒.๑	การใช้วิธีรุนแรงทางแรงงาน สัมพันธ์ (Act of Dispute)	๘๔

๒.๑.๒.๒	วิธีปฏิบัติและเงื่อนไขของการ นัดหยุดงาน การปิดงาน ...	๔๘
๒.๑.๒.๓	ข้อห้ามการปิดงานและนัดหยุดงาน	๑๐๐
๒.๑.๓	ประเทศฟิลิปปินส์	๑๐๑
๒.๑.๓.๑	การใช้วิธีรุนแรงทางแรงงาน สัมพันธ์ (Act of Dispute)	๑๐๑
๒.๑.๓.๒	ข้อห้ามการปิดงานและนัดหยุดงาน	๑๐๖
๒.๒	มาตรการควบคุมการปิดงานและการนัดหยุดงาน ..	๑๐๗
๒.๒.๑	ประเทศฟิลิปปินส์	๑๐๗
๒.๒.๒	ประเทศมาเลเซีย	๑๐๘
๒.๒.๓	ประเทศไทย	๑๑๑
๒.๓	หลักเกณฑ์ของการปิดงานและการนัดหยุดงานโดยทั่วไป	๑๑๕
๒.๓.๑	ความหมายของการปิดงานและการนัดหยุดงาน	๑๑๕
๒.๓.๒	เงื่อนไขของการปิดงานและการนัดหยุดงาน	๑๑๘
๒.๓.๓	การใช้มาตรการการนัดหยุดงาน	๑๒๒
๒.๓.๓.๑	องค์ประกอบที่สำคัญของการนัด หยุดงาน	๑๒๓
๒.๓.๓.๒	มาตรการการชลอการนัดหยุดงาน	๑๒๕
๒.๓.๓.๒.๑	ประเทศฟิลิปปินส์	๑๒๗
๒.๓.๓.๒.๒	ประเทศมาเลเซีย	๑๒๗
๒.๓.๓.๒.๓	วิธีการและหลักเกณฑ์ การลงคะแนนลับ	๑๓๐
๔.	การระงับข้อพิพาทแรงงานกรณีพิเศษ	๑๓๓
๑.	การระงับข้อพิพาทแรงงานในภาวะฉุกเฉิน	๑๓๓
๑.๑	ประเทศฟิลิปปินส์	๑๓๓
๑.๒	ประเทศมาเลเซีย	๑๓๕
๑.๓	ประเทศไทย	๑๓๕

หน้า

๒.	การระงับข้อพิพาทแรงงานในสถานประกอบการสำคัญ	๑๓๗
๒.๑	ประเทศฟิลิปปินส์	๑๓๗
๒.๒	ประเทศมาเลเซีย	๑๓๗
๒.๓	ประเทศไทย	๑๓๙
๓.	องค์การระงับข้อพิพาทแรงงานขั้นสุดท้ายของรัฐ	๑๔๒
๓.๑	คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ของประเทศไทย	๑๔๒
๓.๑.๑	องค์คณะ	๑๔๒
๓.๑.๒	อำนาจหน้าที่	๑๔๔
๓.๑.๓	วิธีการปฏิบัติงาน	๑๔๕
๓.๒	คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ของประเทศไทย	๑๔๙
๓.๒.๑	องค์คณะ	๑๕๐
๓.๒.๒	อำนาจหน้าที่	๑๕๐
๓.๒.๓	วิธีการระงับข้อพิพาทแรงงาน	๑๕๑
	๓.๒.๓.๑ การไกล่เกลี่ย (Conciliation)	๑๕๒
	๓.๒.๓.๒ การประนีประนอม (Mediation)	๑๕๓
	๓.๒.๓.๓ การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน (Arbitration)	๑๕๗
๖.	ข้อสรุป และข้อเสนอแนะ	๑๖๑
	บรรณานุกรม	๑๗๖
	ประวัติผู้เขียน	๑๙๐