

ปัญหาการเข้าร่วมและการระงับข้อพิพาทแรงงานในรัฐวิสาหกิจ ตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543¹

วรพงศ์ พันธุ์วิชาติกุล²

จากการศึกษาเกี่ยวกับปัญหาการเข้าร่วมและการระงับข้อพิพาทแรงงานในรัฐวิสาหกิจตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความหมาย แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและกระบวนการระงับข้อพิพาทแรงงานในรัฐวิสาหกิจ ซึ่งในยุคปัจจุบันที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รัฐวิสาหกิจมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ โดยทำหน้าที่เป็นผู้ให้บริการพื้นฐานที่จำเป็นต่อชีวิตประจำวันของประชาชน ไม่ว่าจะเป็นการคมนาคมขนส่งที่ช่วยเชื่อมต่อภูมิภาคต่าง ๆ การให้บริการพลังงานที่เป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ การสื่อสารที่เชื่อมโยงข้อมูลและความรู้ หรือบริการสาธารณะอื่น ๆ ที่ช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจจึงเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรเหล่านี้ ด้วยความรู้ ความสามารถ และความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าลูกจ้างรัฐวิสาหกิจจะมีบทบาทที่สำคัญแต่ก็ยังประสบกับปัญหาหลายประการที่ส่งผลกระทบต่อสิทธิและความเป็นธรรมของพวกเขาคือ

ประการแรก คือ ปัญหาการจำกัดสิทธิของลูกจ้างระดับบังคับบัญชาในการเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานก็เป็นอีกประเด็นที่น่ากังวล สหภาพแรงงานเป็นองค์กรที่มีบทบาทสำคัญในการปกป้องสิทธิและผลประโยชน์ของลูกจ้าง การเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานจึงเป็นสิทธิที่ควรได้รับการเคารพและสนับสนุน อย่างไรก็ตาม ลูกจ้างระดับผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารระดับกลางในรัฐวิสาหกิจมักถูกจำกัดสิทธิในการเข้าร่วมสหภาพแรงงาน เนื่องจากกฎหมายหรือระเบียบภายในองค์กรที่มองว่าบุคคลเหล่านี้มีบทบาทในการกำหนดนโยบายหรือการบริหารจัดการ ซึ่งอาจทำให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์หากเข้าร่วมสหภาพแรงงาน การจำกัดสิทธิดังกล่าวส่งผลให้ลูกจ้างระดับบังคับบัญชาไม่สามารถมีส่วนร่วมในการปกป้องสิทธิและผลประโยชน์ของตนเองผ่านสหภาพแรงงาน ขาดช่องทางในการสื่อสารปัญหา ความต้องการ หรือข้อเสนอแนะกับนายจ้าง ซึ่งอาจทำให้เสียงของพวกเขามิได้รับการรับฟังและพิจารณา นอกจากนี้ ยังเป็นการ

¹ บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับปัญหาการเข้าร่วมและการระงับข้อพิพาทแรงงานในรัฐวิสาหกิจตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษา คือ รองศาสตราจารย์พัฒนะ เรือนใจดี และคณะกรรมการสอบ คือ รองศาสตราจารย์ประเทือง ธนียผล และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สังวัตน์ เรืองกาญจน์กุล

² นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต ภาคพิเศษ (วิทยาเขตบางนา) คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ขัดแย้งกับหลักการสิทธิมนุษยชนและมาตรฐานสากลที่ส่งเสริมเสรีภาพ ในการรวมตัวและการเจรจาต่อรองร่วม ทำให้ประเทศไทยอาจถูกวิพากษ์วิจารณ์ในเวทีระหว่างประเทศ³

ประการที่สอง คือ ปัญหาระยะเวลาในการเจรจาข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง กระบวนการเจรจาข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างเป็นขั้นตอนที่สำคัญในการกำหนดเงื่อนไขการทำงานที่เป็นธรรม สอดคล้องกับความต้องการของทั้งลูกจ้างและนายจ้าง และสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานะเศรษฐกิจและสังคมได้อย่างทันท่วงที อย่างไรก็ตาม ในกรณีของรัฐวิสาหกิจ พบว่าระยะเวลาในการเจรจามักยืดเยื้อและใช้เวลานาน ซึ่งเกิดจากปัจจัยหลายประการ ได้แก่ ความซับซ้อนของกระบวนการเจรจาข้อกำหนดทางกฎหมายและระเบียบภายในองค์กรที่ซับซ้อน ทำให้การเจรจาต้องผ่านขั้นตอนมากมาย อาจมีการส่งเรื่องผ่านหลายหน่วยงาน หรือมีข้อกำหนดที่เข้มงวดในการแก้ไขสัญญาหรือเงื่อนไขการจ้างงาน การขาดความร่วมมือและความไว้วางใจระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ความไม่ไว้วางใจหรือความขัดแย้งในอดีตระหว่างลูกจ้างและนายจ้าง ทำให้การเจรจาไม่สามารถดำเนินไปอย่างราบรื่น ทั้งสองฝ่ายอาจมีท่าทีที่แข็งกร้าวหรือไม่ยอมประนีประนอม ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการหาข้อยุติ ข้อจำกัดทางกฎหมาย กฎหมายที่เกี่ยวข้องอาจมีข้อจำกัดที่ทำให้การเจรจาไม่ยืดหยุ่น เช่น การกำหนดกรอบเวลาที่ไม่สอดคล้องกับความเป็นจริง ข้อห้ามในการเจรจาเรื่องบางเรื่อง หรือการกำหนดเงื่อนไขที่ไม่สอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจปัจจุบัน การขาดกลไกเร่งรัดกระบวนการ ไม่มีหน่วยงานหรือกลไกที่มีประสิทธิภาพในการติดตาม เร่งรัด หรือประสานงานกระบวนการเจรจา ทำให้การเจรจาอาจถูกละเลยหรือถูกเลื่อนออกไปโดยไม่มีเหตุผลที่ชัดเจน

ประการที่สาม คือ ปัญหาการจำกัดสิทธิในการนัดหยุดงาน สิทธิในการนัดหยุดงานถือเป็นสิทธิพื้นฐานของแรงงานที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล โดยเฉพาะตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ซึ่งประเทศไทยเป็นสมาชิก อย่างไรก็ตาม พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 ของประเทศไทยกลับไม่ได้มีการกำหนดหรือรับรองสิทธิในการนัดหยุดงานของลูกจ้างรัฐวิสาหกิจอย่างชัดเจน การขาดการรับรองสิทธินี้ทำให้ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจไม่สามารถใช้การนัดหยุดงานเป็นเครื่องมือในการเจรจาต่อรองเงื่อนไขการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อเกิดความไม่พอใจหรือข้อพิพาทด้านแรงงาน ลูกจ้างไม่มีช่องทางที่มีประสิทธิภาพในการกดดันนายจ้างให้แก้ไขปัญหานอกจากจะส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของพนักงานแล้ว ยังเป็นการขัดแย้งกับมาตรฐานสากลที่ประเทศไทยได้ให้คำมั่นสัญญา ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของประเทศในเวทีระหว่างประเทศ และอาจถูกวิพากษ์วิจารณ์จากองค์กรระหว่างประเทศหรือประเทศคู่ค้า⁴

³ เคนพงษ์ พลละคร, สหภาพแรงงาน, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ไทยเกษม, 2519), น.72

⁴ เกษมสันต์ วิลาวรรณ, "การนัดหยุดงานเป็นช่วง," วารสารศาลแรงงาน 5 (พฤษภาคม 2528), น. 7.

ประกาศที่ 4 การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ไม่สามารถตกลงกันได้ เมื่อเกิดข้อพิพาทแรงงาน การมีผู้ชี้ขาดที่เป็นกลาง มีความเชี่ยวชาญ และได้รับความเชื่อถือเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการแก้ไขปัญหาให้เป็นที่ยอมรับของทั้งสองฝ่าย อย่างไรก็ตาม กระบวนการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานในประเทศไทยยังประสบกับความท้าทายหลายประการ เช่น ความล่าช้าในการดำเนินการที่อาจเกิดจากขั้นตอนที่ซับซ้อนหรือขาดบุคลากรที่เพียงพอขาดความเป็นกลางเนื่องจากองค์ประกอบของคณะกรรมการชี้ขาดอาจไม่ได้สะท้อนถึงความสมดุลของทั้งสองฝ่าย หรือการบังคับใช้คำชี้ขาดที่ไม่เป็นผล เนื่องจากไม่มีมาตรการที่เข้มงวดในการบังคับใช้อย่างแท้จริง ส่งผลให้ข้อพิพาทยืดเยื้อ สร้างความตึงเครียด และส่งผลกระทบต่อทั้งลูกจ้างและนายจ้าง รวมถึงประสิทธิภาพในการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ ดังนั้นแล้วเพื่อให้กระบวนการดำเนินการวินิจฉัยถึงการเข้าร่วมและกระบวนการระงับข้อพิพาทแรงงานในรัฐวิสาหกิจเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เหมาะสมและให้เกิดความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย ผู้ศึกษาจึงมีข้อเสนอแนะให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมในประเด็นปัญหาดังต่อไปนี้

1. ปัญหาการจำกัดสิทธิการเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานของลูกจ้างระดับผู้บังคับบัญชาที่กำหนดให้สมาชิกสหภาพแรงงานต้องไม่เป็นลูกจ้างที่เป็นฝ่ายบริหาร

ดังนั้น จึงเห็นควรกำหนดให้ลูกจ้างระดับผู้บังคับบัญชาสามารถเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานได้ โดยมีข้อจำกัดสิทธิในการเข้าร่วมกิจกรรมทางแรงงานของสหภาพแรงงาน ที่ลูกจ้างระดับผู้บังคับบัญชาผู้นั้นมีส่วนได้เสียหรือที่จะทำให้การพิจารณาขาดความเป็นกลาง โดยแก้ไขมาตรา 51 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 ดังนี้

จากเดิม

“มาตรา 51 สมาชิกของสหภาพแรงงานในรัฐวิสาหกิจใดจะต้องเป็นลูกจ้างในรัฐวิสาหกิจนั้นตลอดเวลาที่ยังเป็นสมาชิก

ห้ามมิให้ฝ่ายบริหารเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน”

แก้ไขเป็น

“มาตรา 51 สมาชิกของสหภาพแรงงานในรัฐวิสาหกิจใดจะต้องเป็นลูกจ้างในรัฐวิสาหกิจนั้นตลอดเวลาที่ยังเป็นสมาชิก”

2. ปัญหาระยะเวลาในการเจรจาข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 กำหนดกระบวนการและระยะเวลาในการเจรจาข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้

⁵ กระทรวงมหาดไทย, การวิเคราะห์สาเหตุและแนวทางแก้ไขข้อพิพาทแรงงาน 2516, กรุงเทพมหานคร: กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย, 2516.

ในมาตรา 26 ซึ่งระบุให้ฝ่ายที่รับข้อเรียกร้องแจ้งชื่อผู้แทนในการเจรจาจำนวนไม่เกินเจ็ดคนเป็นหนังสือให้ฝ่ายที่ยื่นข้อเรียกร้องทราบโดยมิชักช้า และให้ทั้งสองฝ่ายเริ่มเจรจากันภายในห้าวันนับแต่วันที่ได้รับข้อเรียกร้อง อย่างไรก็ตาม กฎหมายดังกล่าวกำหนดแต่เพียงระยะเวลาในการเริ่มเจรจาข้อเรียกร้องเท่านั้น มิได้กำหนดระยะเวลาในการดำเนินการเจรจา หรือกำหนดว่าเมื่อเริ่มเจรจากันแล้ว จะต้องเจรจาให้เสร็จสิ้นภายในระยะเวลาเท่าใด

ดังนั้น จึงเห็นควรกำหนดระยะเวลาในการเจรจาข้อเรียกร้องระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างให้เกิดความชัดเจน โดยกำหนดให้เจรจาให้แล้วเสร็จภายใน 60 วัน นับแต่วันที่ได้รับข้อเรียกร้อง หากไม่สามารถตกลงกันได้ภายในระยะเวลาดังกล่าว ให้ฝ่ายที่ยื่นข้อเรียกร้องแจ้งไปยังพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานภายใน 72 ชั่วโมง นับแต่วันที่ไม่สามารถตกลงกันได้หรือล่วงพ้นกำหนดระยะเวลาการเจรจา แล้วแต่กรณี ดังนี้

จากเดิม

“มาตรา 30 ในกรณีที่ไม่มี การเจรจากันภายในกำหนดตามมาตรา 26 หรือมีการเจรจากันแล้วแต่ตกลงกันไม่ได้ไม่ว่าด้วยเหตุใด ให้ถือว่าได้มีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้น และให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องแจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบภายในเจ็ดสิบสองชั่วโมงนับแต่เวลาที่พ้นกำหนดหรือนับแต่เวลาที่ตกลงกันไม่ได้แล้วแต่กรณี”

แก้ไขเป็น

“มาตรา 30 ในกรณีที่ไม่มี การเจรจากันภายในกำหนดตามมาตรา 26 หรือมีการเจรจากันแล้วแต่ไม่สามารถตกลงกันได้ภายในระยะเวลา 60 วัน นับแต่วันที่ได้รับข้อเรียกร้อง หรือไม่ว่าด้วยเหตุใด ให้ถือว่าได้มีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้น และให้ฝ่ายยื่นข้อเรียกร้องแจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบภายในเจ็ดสิบสองชั่วโมงนับแต่เวลาที่พ้นกำหนดหรือนับแต่เวลาที่ตกลงกันไม่ได้แล้วแต่กรณี”

3. ปัญหาการจำกัดสิทธิในการนัดหยุดงานของลูกจ้างรัฐวิสาหกิจตามข้อ 33 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 กำหนดห้ามมิให้ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจนัดหยุดงาน ทำให้ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจขาดเครื่องมือในการเจรจาต่อรองกับนายจ้าง

ดังนั้น จึงเห็นควรกำหนดสิทธินัดหยุดงานให้แก่แรงงานในรัฐวิสาหกิจ โดยกำหนดขอบเขตการรับรองสิทธินัดหยุดงานไว้ 3 ระดับ คือ ระดับแรก ห้ามมิให้นัดหยุดงานโดยเด็ดขาด ในกิจการที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการสาธารณะที่สำคัญ ระดับสอง ให้สิทธิในการนัดหยุดงานได้โดยต้องมีการจัดทำแผนบริการขั้นต่ำที่จำเป็นไว้ล่วงหน้าในกรณีที่จะมีการนัดหยุดงาน ระดับสาม ให้สามารถนัดหยุดงานได้ในกิจการที่ไม่เกี่ยวกับการบริการสาธารณะภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

3.1 แก้ไขมาตรา 31 บรรทัดสาม สี่ ห้า

จากเดิม

“ในกรณีที่ไม้อาจตกลงกันได้ภายในระยะเวลาดังกล่าว ให้ถือว่าข้อพิพาทแรงงานนั้นเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ และให้ฝ่ายที่แจ้งข้อเรียกร้องนำข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ดังกล่าวเสนอให้คณะกรรมการภายในสิบวันนับแต่วันที่ฝ่ายที่แจ้งข้อเรียกร้องได้รับหนังสือแจ้งข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้”

แก้ไขเป็น

“กรณีที่ไม้อาจตกลงกันได้ภายในระยะเวลาตามวรรคหนึ่ง ให้ถือว่าข้อพิพาทแรงงานนั้นเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ นายจ้างจะปิดงานหรือลูกจ้างจะนัดหยุดงานก็ได้ เว้นแต่ทั้งสองฝ่ายตกลงกันดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(1) เสนอข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้เช่นนั้นให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานดำเนินการไกล่เกลี่ยต่อไปจนตกลงกันได้

(2) นำข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้นั้นไปเจรจาตกลงกันเอง

(3) เสนอข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ต่อคณะกรรมการเพื่อชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานในกรณีที่ตกลงกันไม่ได้ ให้ใช้มาตรา 27 มาใช้บังคับโดยอนุโลม

เมื่อคณะกรรมการได้รับข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตาม (3) แล้ว ให้พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่ได้รับข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้และแจ้งให้ทั้งสองฝ่ายทราบ”

3.2 แก้ไขมาตรา 33

จากเดิม

“ไม่ว่ากรณีใดห้ามมิให้นายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงาน”

แก้ไขเป็น

“กิจการที่เป็นบริการสาธารณะที่สำคัญดังต่อไปนี้ ห้ามมิให้นายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงาน

(1) กิจการบริการสาธารณสุข

(2) กิจการไฟฟ้า

(3) กิจการประปา

(4) กิจการโทรคมนาคม

(5) กิจการบรรเทาสาธารณภัย

(6) กิจการบริการการเดินอากาศ

(7) กิจการขนส่งคนโดยสารทางบก ทางน้ำ และทางอากาศ รวมตลอดถึงกิจการบริการเสริมการขนส่งหรือเกี่ยวเนื่องกับการขนส่ง ณ สถานีขนส่งท่าเทียบเรือ และท่าอากาศยาน

(8) กิจการขนส่งหรือขนถ่ายสินค้าทางบก ทางน้ำ และทางอากาศ เฉพาะสินค้าที่จำเป็นต่อความปลอดภัยในชีวิต รวมตลอดถึงกิจการบริการเสริมการขนส่งหรือขนถ่ายสินค้าหรือเกี่ยวเนื่องกับการขนส่งหรือขนถ่ายสินค้า ณ สถานีขนส่ง ท่าเทียบเรือ และท่าอากาศยาน

(9) กิจการอื่นที่เป็นกิจการสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานอันจำเป็นต่อการดำรงชีวิตหรือสุขภาพของประชาชนตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนดในราชกิจจานุเบกษา”

3.3 เพิ่มเติมมาตรา 33/1

“มาตรา 33/1 ในการกรณีที่ไม่เป็นบริการสาธารณะที่สำคัญหรือไม่เป็นบริการสาธารณะ นายจ้างอาจปิดงานหรือลูกจ้างอาจนัดหยุดงานในกรณี ดังต่อไปนี้

(1) เมื่อฝ่ายซึ่งมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามข้อตกลงตามมาตรา 31 หรือมาตรา 32 ไม่ปฏิบัติตามข้อตกลง อีกฝ่ายหนึ่งมีสิทธิปิดงานหรือจัดหยุดงานได้

(2) เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ และทั้งสองฝ่ายตกลงกันให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานดำเนินการไกล่เกลี่ยต่อไปตามมาตรา 31 (1) หรือข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้นั้นไปเจรจาตกลงกันเองตามมาตรา 31 (2) แต่ไม่สามารถไกล่เกลี่ยหรือตกลงกันได้

(3) เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ และไม่ได้มีการเสนอข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้นั้นให้คณะกรรมการวินิจฉัยชี้ขาดตามมาตรา 31 (3)

(4) เมื่อคณะกรรมการวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานไม่แล้วเสร็จภายในระยะเวลาเก้าสิบวัน นับแต่วันที่ทั้งผู้ชี้ขาดตามมาตรา 31

(5) เมื่อฝ่ายซึ่งมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามคำชี้ขาดของคณะกรรมการ ไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาด อีกฝ่ายหนึ่งมีสิทธิปิดงานหรือจัดหยุดงานได้

ในกรณีที่ฝ่ายนายจ้างประสงค์จะปิดงานหรือลูกจ้างประสงค์จะนัดหยุดงาน ต้องแจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานและอีกฝ่ายทราบล่วงหน้าก่อนวันปิดงานหรือนัดหยุดงานไม่น้อยกว่า 24 ชั่วโมง นับแต่วันที่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานและอีกฝ่ายหนึ่งได้รับแจ้ง และต้องจัดให้มีการบริการขั้นต่ำเพื่อให้กระทบต่อการให้บริการประชาชนสำหรับบริการสาธารณะที่ไม่สำคัญ”

4. ปัญหาความไม่เหมาะสมของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ เนื่องจากองค์ประกอบของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ไม่มีความเป็นกลาง เนื่องจากองค์ประกอบของคณะกรรมการฯ ส่วนมาจากหน่วยงานของรัฐบาล มีแนวโน้มที่จะพิจารณาข้อพิพาทไปในทางที่เป็นคุณกับฝั่งนายจ้าง

ดังนั้น จึงเห็นควรกำหนดให้มีคณะกรรมการวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานขึ้นเพื่อวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้โดยเฉพาะ ประกอบด้วย อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นประธานกรรมการ กรรมการซึ่งแต่งตั้งจากผู้บริหารรัฐวิสาหกิจ จำนวน 5 คน และกรรมการซึ่งแต่งตั้งจากสหภาพแรงงาน จำนวน 5 คน และผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นกรรมการและเลขานุการ ดังนี้

4.1 ยกเลิกอำนาจในการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

มาตรา 13 ให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(4) พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา 31

4.2 เพิ่มเติมคณะกรรมการพิจารณาชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

“มาตรา ... ให้มีคณะกรรมการพิจารณาชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ประกอบด้วย

อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นประธานกรรมการ กรรมการซึ่งแต่งตั้งจากผู้บริหารรัฐวิสาหกิจ จำนวน 5 คน และกรรมการซึ่งแต่งตั้งจากสหภาพแรงงาน จำนวน 5 คน และผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นกรรมการและเลขานุการ”

“มาตรา ... ให้คณะกรรมการพิจารณาชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานมีหน้าที่ในการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา 31”

เอกสารอ้างอิง

เกษมสันต์ วัฒวรรณ, "การนัดหยุดงานเป็นช่วง," วารสารศาลแรงงาน 5 (พฤษภาคม 2528),

เด่นพงษ์ พลละคร, สหภาพแรงงาน, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ไทยเกษม, 2519)

กระทรวงมหาดไทย, การวิเคราะห์สาเหตุและแนวทางแก้ไขข้อพิพาทแรงงาน 2516, กรุงเทพมหานคร:

กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย, 2516.