

บทที่ ๙

รัฐบาลกับการเจรจาต่อรองร่วมในประเทศไทย

1. ความนำ

เนื่องจากรัฐบาลไทยมีหน้าที่ต้องปกป้องคุ้มครองสวัสดิการทางเศรษฐกิจแก่ประชาชนโดยส่วนรวม ดังนั้นรัฐบาลไทยจึงจำเป็นต้องเข้าไปมีส่วนในการกระบวนการเจรจาต่อรองร่วมทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะขัดผลเสียที่อาจเกิดขึ้นจากการบูรณาการนั้นให้น้อยที่สุด บทบาทสำคัญของรัฐบาลไทยในกระบวนการเจรจาต่อรองร่วมที่สำคัญได้แก่บทบาทในด้านต่อไปนี้คือ

- ก. การรับรองสหภาพแรงงานตามกฎหมาย
- ข. การสนับสนุนให้สหภาพแรงงานมีอำนาจต่อรองกับนายจ้างอย่างเหมาะสม
- ค. การกำหนดเงื่อนไขในการทำงานและค่าจ้างขั้นต่ำ
- ง. การระงับข้อพิพาทแรงงาน
- จ. การเจรจาต่อรองร่วมในรัฐวิสาหกิจ

2. สาระสำคัญ

2.1 ลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันหรือลูกจ้างในกิจการประเภทเดียวกันอาจรวมกลุ่มกันเป็นสหภาพแรงงานต่อรองกับฝ่ายนายจ้างได้อย่างถูกต้องตามพระราชบัญญัติแรงงาน-สัมพันธ์ พ.ศ. 2518

2.2 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มีบทบัญญัติที่ช่วย庇護สิทธิและป้องกันไม่ให้นายจ้างกระทำการกลั่นแกล้งขัดขวางไม่ให้ลูกจ้างเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานหรือขัดขวางการดำเนินงานของสหภาพแรงงานเดียว

2.3 เพื่อช่วยกลุ่มแรงงานที่ยังอ่อนแอดหรือไม่อาจรวมตัวกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ให้มีสภาพการจ้างงานไม่ leveray เกินไป รัฐบาลจึงได้แก้กฎหมายโดยกำหนดเงื่อนไขการทำงานตามประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องการคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2515 และกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำโดยออกเป็นประกาศกระทรวงมหาดไทยเช่นกัน

2.4 หน่วยงานของรัฐที่มีบทบาทในการระงับข้อพิพาทแรงงาน คือ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ และศาลแรงงาน

2.5 รัฐบาลต้องเจรจา กับ สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจโดยตรง ในฐานะนายจ้าง

3. จุดประสงค์

หลังจากศึกษาบทนี้แล้ว นักศึกษาจะสามารถ

3.1 อธิบายบทบาทของรัฐบาลไทย ในการรับรองสหภาพแรงงานตามกฎหมายได้

3.2 สรุปได้ว่า รัฐบาลสนับสนุนให้สหภาพแรงงานมีอำนาจต่อรองกับนายจ้างอย่างเป็นธรรมและเหมาะสมอย่างไร

3.3 อธิบายเหตุผลที่รัฐบาลไทยจำเป็นต้องเข้ามายield เงื่อนไขในการทำงานและค่าจ้างขั้นต่ำได้ รวมทั้งอธิบายเงื่อนไขการทำงานที่กำหนดตามประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องการคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2515 ได้

3.4 อธิบายถึงองค์ประกอบของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ และบทบาทในการระงับข้อพิพาทแรงงานได้

3.5 อธิบายกระบวนการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยศาลแรงงานได้

3.6 อธิบายปัญหาในการดำเนินการของสหภาพแรงงานในรัฐวิสาหกิจไทยได้

4. การรับรองสหภาพแรงงานตามกฎหมาย

รัฐบาลไทยได้ให้สิทธิ์ต่อลูกจ้างในการรวมตัวกันเป็นสมาคมหรือสหภาพแรงงาน เพื่อต่อรองกับนายจ้าง และรักษาผลประโยชน์ของลูกจ้างอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ทั้งนี้โดย เป็นไปตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ซึ่งยอมให้ลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกัน หรือลูกจ้างในกิจการประเภทเดียวกันรวมกลุ่มกันเป็นสหภาพแรงงานได้ โดยมีข้อ แม้ว่าต้องมีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างและ ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และระหว่างลูกจ้างด้วยกัน ทั้งนี้เพื่อ รักษาประโยชน์ในการทำงานร่วมกัน และความเข้าใจกันเป็นสำคัญ สหภาพแรงงานนี้ต้อง

ข้อจดทะเบียนและมีสภาพเป็นนิติบุคคลตามกฎหมายซึ่งหมายถึงว่าสามารถทำการฟ้องร้อง เป็นโจทก์หรือถูกฟ้องร้องเป็นจำเลยได้ แต่ก็มีข้อยกเว้นอยู่ด้วย ตามมาตรา 99 ว่า สหภาพ แรงงานไม่ต้องถูกฟ้องร้องทางอาญาหรือทางแพ่ง ถ้าเป็นการเข้าปฎิบัติการเพื่อผลประโยชน์ ของสมาชิกอันไม่ใช่เป็นกิจการเกี่ยวกับการเมือง ได้แก่

ก) การเข้าร่วมเจรจาตกลงกับนายจ้าง เพื่อเรียกร้องสิทธิหรือประโยชน์ที่สมาชิกควรได้รับ

- ข) นัดหยุดงานโดยถูกต้องตามขั้นตอนของกฎหมาย
- ค) ชี้แจงหรือโฆษณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงาน
- ง) จัดการชุมนุม หรือเข้าร่วมโดยสงบในการนัดหยุดงาน

ทั้งนี้จะต้องไม่เกี่ยวข้องกับความผิดในลักษณะที่ก่อให้เกิดภัยนตรายต่อประชาชน เกี่ยวกับชีวิตและร่างกาย เกี่ยวกับเสรีภาพและชื่อเสียง เกี่ยวกับทรัพย์

สหภาพแรงงานตั้งแต่ 2 สหภาพขึ้นไป ที่มีสมาชิกเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกัน หรือทำงานในกิจการประเภทเดียวกัน อาจรวมกันจดทะเบียนจัดตั้งเป็นสหพันธ์แรงงาน โดยมีจุดประสงค์เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างสหภาพและคุ้มครองผลประโยชน์ ของสหภาพแรงงานและลูกจ้างได้

สหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงานไม่น้อยกว่า 15 แห่ง อาจจัดตั้งสหอองค์การ ลูกจ้างขึ้นเพื่อส่งเสริมการศึกษาและส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ได้ด้วย

5. การสนับสนุนให้สหภาพแรงงานมีอำนาจต่อรองกับนายจ้างอย่างเหมาะสม

เพื่อเป็นการป้องกันไม่ให้นายจ้างกระทำการอันไม่สมควรและไม่เป็นธรรม หรือกลั่นแกล้งลูกจ้างโดยวิธีการต่าง ๆ เช่น เลิกจ้าง หรือขัดขวางไม่ให้ลูกจ้างเป็นสมาชิกสหภาพ แรงงานหรือขัดขวางการดำเนินงานของสหภาพแรงงานของลูกจ้างของตน ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 121-127 จึงมีบทบัญญัติที่ช่วย庇護สิทธิและประโยชน์ของลูกจ้างมิให้ถูกละเมิดจากนายจ้างได้

บทบัญญัติที่สำคัญตามกฎหมายดังกล่าวที่คือการห้ามมิให้นายจ้าง

(1) เลิกจ้างหรือแม้แต่กระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้างกรรมการ สหภาพแรงงานหรือกรรมการสหพันธ์แรงงานไม่อาจทนทำงานอยู่ต่อไปได้ จนต้องลาออกจากในที่สุด เพราะเหตุที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานได้กระทำในสิ่งต่อไปนี้

- ก. นัดชุมนุมเพื่อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
- ข. ทำคำเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
- ค. ยื่นข้อเรียกร้องไปยังนายจ้าง
- ง. เจรจา (อยู่ในระหว่างการเจรจาภัยนายจ้าง)
- จ. ดำเนินการฟ้องร้อง (อยู่ในระหว่างฟ้องร้องต่อศาล)
- ฉ. เป็นพยานในศาลซึ่งคดียังไม่ถึงที่สุด
- ช. ให้หลักฐานต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือนายทะเบียน พนักงานประจำมอบข้อพิพาทแรงงาน ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานหรือกรรมการ สหภาพแรงงาน หรือต่อศาลแรงงาน หรือเพระเหตุที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานกำลังจะกระทำการดังกล่าวนั้น

(2) เลิกจ้างหรือกระทำการใด ๆ อันเป็นการแสดงถึงเจตนาที่ไม่สุจริตของนายจ้าง เช่น ไม่มอบงานให้ทำ ย้ายลูกจ้างไปทำงานในที่ห่างไกล เป็นต้น จนลูกจ้างไม่อาจทนลูกบีบ ต่อไปได้ จึงต้องลาออกจากงานไปในที่สุด เนื่องมาจากสาเหตุที่ลูกจ้างเข้าเป็นสมาชิกของ สหภาพแรงงาน

(3) ขัดขวางไม่ให้ลูกจ้างเข้าเป็นสมาชิกหรืออยุยงส่งเสริมให้ลูกจ้างที่เป็นสมาชิก สหภาพแรงงานอยู่แล้ว ออกราชการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานด้วยการให้ หรือตกลงจะ ให้เงินหรือทรัพย์สินแก่ลูกจ้างหรือเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงานเพื่อมิให้สมัครหรือรับสมัคร ลูกจ้างเข้าเป็นสมาชิก หรือเพื่อให้ออกจากเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานไปเสีย

(4) ขัดขวางการดำเนินงานของสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงานที่อยู่ในกิจการ เกี่ยวกับนายจ้างนั้น หรือขัดขวางการใช้สิทธิของลูกจ้างในการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เช่น ขัดขวางไม่อนุญาตให้ลูกจ้างซึ่งเป็นกรรมการของสหภาพแรงงานไปร่วมประชุมกรรมการ ของสหภาพแรงงาน เป็นต้น

(5) เข้าแทรกแซงในการดำเนินการของสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงานโดย ไม่มีอำนาจโดยชอบด้วยกฎหมายหรือโดยไม่สุจริตใจ เช่น พยายามโค่นล้มสหภาพหรือ สหพันธ์แรงงานหรืออยุยงส่งเสริมให้เกิดการแตกแยกในสหภาพหรือสหพันธ์แรงงาน เป็นต้น บทบัญญัติสำคัญอีกเรื่องหนึ่งที่ควบคุมการดำเนินการอันไม่ยุติธรรมของฝ่ายนายจ้าง คือ การห้ามไม่ให้นายจ้างปิดงานด้วยไม่ถูกต้องตามขั้นตอนของกฎหมายและยังให้อำนาจ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยสั่งให้ยุติการปิดงานได้ ถ้าเห็นว่าอาจทำให้เกิดความเสียหาย

แก่เศรษฐกิจของประเทศหรืออาจก่อให้เกิดความเดือดร้อนต่ำประชาชนหรืออาจเป็นภัยต่ำความมั่นคงของประเทศได้

นอกจากนี้ยังมีบัญญัติที่ห้ามไม่ให้ผู้หนึ่งผู้ใดบังคับหรือบุ้嚷ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อมให้ลูกจ้างต้องออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานด้วย

ส่วนในการณ์ที่การเจรจาต่อรองร่วมเสร็จสิ้นลง และมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างใหม่ขึ้นแล้ว ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำชี้ขาดมีผลใช้บังคับนั้น ก็ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการ อนุกรรมการหรือสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือกรรมการหรืออนุกรรมการสหพันธ์แรงงานซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เว้นแต่บุคคลดังกล่าวกระทำการต่อไปนี้

ก) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำการทำความผิดอาญา โดยเจตนาแก่นายจ้าง

ข) ใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

ค) ฝ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง โดยนายจ้างได้ว่ากล่าวและตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณ์ที่ร้ายแรงนายจ้างไม่จำเป็นต้องว่ากล่าวและตักเตือน ทั้งนี้ข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งนั้น ต้องมิได้ออกเพื่อยั้งชั่งมิให้บุคคลดังกล่าวดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง

ง) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 3 วันทำงานติดต่อกัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

จ) กระทำการใด ๆ เป็นการยุยง สนับสนุนหรือซักชวนให้มีการฝ่าฝืนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำชี้ขาด

เช่นนี้นายจ้างเลิกจ้างได้โดยไม่ผิดกฎหมาย แม้จะอยู่ในระหว่างการมีผลใช้บังคับของสภาพการจ้างหรือคำชี้ขาดก็ตาม

เนื่องจากในบางกรณีนั้นทางฝ่ายสหภาพแรงงานก็อาจกระทำการอันไม่เป็นธรรมได้ด้วยเช่นกัน ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 จึงได้มีบัญญัติห้าม ประการขึ้นควบคุมด้วย ได้แก่ การห้ามมิให้มีการบังคับหรือบุ้嚷ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อมให้ลูกจ้างเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน นอกจากนี้มีการห้ามลูกจ้างนัดหยุดงานโดยไม่ได้ผ่านตามขั้นตอนที่ถูกต้องตามกฎหมาย และยังให้อำนาจรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย สั่งให้ลูกจ้างกลับเข้าทำงานตามเดิมได้ ถ้าพิจารณาเห็นว่าการนัดหยุดงานอาจนำมาซึ่งความเสียหายแก่เศรษฐกิจของประเทศหรือก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ประชาชนหรืออาจเป็นภัยต่ำความมั่นคงของประเทศ หรืออาจขัดต่ำความสงบเรียบร้อยของประชาชน

๘. การกำหนดเงื่อนไขในการทำงานและค่าจ้างขั้นต่ำ

เพื่อเสริมให้กระบวนการต่อรองร่วมสมบูรณ์ยิ่งขึ้นโดยเฉพาะในกรณีของประเทศไทย ซึ่งการรวมตัวของคนงานหลายประเภทยังไม่ค่อยมีประสิทธิภาพหรือสุภาพแรงงานยังอ่อนแอกอยู่นั้น รัฐบาลจึงเข้าแทรกแซงโดยกำหนดเงื่อนไขเกี่ยวกับการทำงาน และค่าจ้างไว้โดยตรง ทั้งนี้โดยที่การทำสัญญาข้อตกลงร่วมได้ ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างจะต้องไม่ต่างกันมาตรฐานที่รัฐกำหนดขึ้นนี้ด้วย

การกำหนดเงื่อนไขในการทำงานนั้นมีปรากฏในประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2515 ซึ่งมีใจความสำคัญในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

ก. กำหนดเวลาทำงานปกติ สำหรับงานอุดสาหกรรมไม่เกินสัปดาห์ละ 48 ชั่วโมง งานชนิดไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายลูกจ้างตามที่กระทรวงมหาดไทยกำหนดไม่เกินสัปดาห์ละ 42 ชั่วโมง ส่วนงานพาณิชยกรรมและงานอื่น ๆ ไม่เกินสัปดาห์ละ 54 ชั่วโมง

ข. เวลาพัก ในวันที่มีการทำงานให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักติดต่อกันไม่น้อยกว่าวันละ 1 ชั่วโมง หลังจากลูกจ้างได้ทำงานในวันนั้นมาแล้วไม่เกิน 5 ชั่วโมง หรืออาจตกลงกันให้มีเวลาพักน้อยกว่าครึ่งละ 1 ชั่วโมงก็ได้ แต่ต้องไม่น้อยกว่าครึ่งละ 20 นาที และเมื่อรวมกันต้องไม่น้อยกว่าวันละ 1 ชั่วโมง ยกเว้นงานที่มีลักษณะต้องทำติดต่อกันโดยลูกจ้างยินยอมหรือเป็นงานฉุกเฉินหยุดไม่ได้

ค. วันหยุดประจำสัปดาห์ ต้องมีไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 1 วัน และต้องมีระยะเวลาห่างกันไม่เกิน 6 วัน

ง. วันหยุดตามประเพณี ต้องมีไม่น้อยกว่าปีละ 30 วัน โดยรวมวันแรงงานแห่งชาติ ด้วย ถ้าวันหยุดตามประเพณีวันใดตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ ให้เลื่อนไปหยุดในวันทำงานถัดไป

จ. การหยุดพักผ่อนประจำปี ลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันมาแล้วครบ 1 ปี มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ไม่น้อยกว่าปีละ 6 วันทำการ หรือจะตกลงกับนายจ้างเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีไปรวมกับวันหยุดปีอื่นก็ได้

ฉ. การลาป่วย ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้ไม่เกิน 30 วันทำการต่อปี

ช. การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุดที่จ่ายเป็นเงิน ต้องจ่ายด้วยเงินตราไทย (นอกจากได้รับความยินยอมจาก

ลูกจ้าง) ห้ามจ่ายด้วยบัตรหรือสิ่งของอื่นใดแทนเงิน การจ่ายต้องจ่าย ณ สถานที่ซึ่งลูกจ้างทำงาน ตามกำหนดเวลาแน่นอน ซึ่งต้องไม่เกิน 1 เดือน เว้นแต่จะมีการตกลงเป็นอย่างอื่น ที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง

นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานให้ในวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปีและวันลาป่วยตามกำหนดด้วย และในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานเกินเวลาทำงานปกติ ให้จ่ายค่าล่วงเวลาไม่น้อยกว่า 1 เท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในเวลาทำงานปกติสำหรับเวลาที่ทำเกินนั้น

๗. **ค่าชดเชย การที่นายจ้างให้ลูกจ้างออกจากการ ปลดอก หรือไล่ออกโดยลูกจ้างไม่ได้กระทำความผิด ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยแก่ลูกจ้างตามที่กำหนด**

๘. **เงินทดแทน ถ้าลูกจ้างประสบอันตรายจากการเจ็บป่วยหรือตายอันเนื่องมาจากการทำงานให้กับนายจ้าง นายจ้างต้องรับผิดชอบต่อลูกจ้างนั้นโดยตรง โดยต้องจ่ายเป็นเงินทดแทน ตามอัตราที่กำหนดไว้ในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน**

๙. **สวัสดิการ ให้นายจ้างจัดให้มีน้ำสารอาหารสำหรับเด็ก ห้องน้ำและส้วมที่ถูกต้องตามสุขลักษณะอย่างเพียงพอ และจัดบริการเพื่อช่วยเหลือในการปฐมพยาบาล มีเครื่องป้องกันอันตรายสำหรับงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกาย มีการจัดแพทย์มาตรวจร่างกายลูกจ้างไม่น้อยกว่าปีละ 1 ครั้ง และจัดให้มีการระบายอากาศ น้ำ สิ่งแสตมป์ มีแสงสว่างเพียงพอ และมีทางออกฉุกเฉินในอาคารที่ลูกจ้างทำงาน**

นอกจากกำหนดเงื่อนไขในการทำงานแล้ว รัฐบาลไทยยังได้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำขึ้น โดยออกเป็นประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงเป็นระยะให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของค่าครองชีพ ทั้งนี้เพื่อเป็นหลักประกันให้กับแรงงานในการที่ไม่สามารถตัวหรือยังอ่อนแอเกินไปจนไม่อาจต่อรองกับนายจ้างได้อย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย

7. การระงับข้อพิพาทแรงงาน

รัฐบาลไทยมีบทบานทึกประงับข้อพิพาทแรงงานในกระบวนการเจรจาต่อรองร่วมโดยผ่านหน่วยงานของกรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย ซึ่งหน่วยงานที่มีบทบาทมากที่สุดก็คือ สำนักงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งตั้งขึ้นตามหมวด 4 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ประกอบด้วยประธานกรรมการหนึ่งคนและกรรมการอื่นอีกไม่น้อยกว่า 8 คน แต่ไม่เกิน 14 คน ซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยแต่งตั้ง ในจำนวนนี้

อย่างน้อยต้องมีกรรมการซึ่งเป็นฝ่ายนายจ้าง 3 คน และฝ่ายลูกจ้าง 3 คน กรรมการอยู่ในตำแหน่งคราวละ 3 ปี เว้นแต่กรณีการแต่งตั้งชื่อมเพระเหตุที่กรรมการตาย ลาออก รัฐมนตรีให้ออกหรือขาดคุณสมบัติอย่างอื่น ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งชื่อมอยู่ในตำแหน่งได้เพียงเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของผู้ที่ตนแทนเท่านั้น

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีอำนาจและหน้าที่ดังต่อไปนี้ คือ

(1) วินิจฉัยข้อพิพาทแรงงานในกิจการอันเป็นสาธารณูปโภค ที่ห้ามปิดงานหรือดัดหยุดงาน

(2) ชี้ข้าดข้อพิพาทแรงงานในกิจการอื่นที่รัฐมนตรีเห็นว่า ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้นั้น อาจมีผลกระทบกระเทือนต่อเศรษฐกิจของประเทศหรือความสงบเรียบร้อยของประชาชนและรัฐมนตรี สั่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาด (เป็นการชี้ขาดโดยบังคับ)

(3) ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามที่ได้รับแต่งตั้งหรือมอบหมายจากฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน

(4) วินิจฉัยชี้ขาดคำร้องเกี่ยวกับการกระทำอันไม่เป็นธรรม (เช่นการที่นายจ้างเลิกจ้างหรือกลั่นแกล้งลูกจ้างที่เข้าร่วมในการเจรจา)

(5) เสนอความเห็นเกี่ยวกับการเรียกร้อง การเจรจา การระงับข้อพิพาทแรงงาน การนัดหยุดงานและการปิดงานตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรงมหาดไทยมอบหมาย

(6) ตราข้อบังคับการประชุม และวาระเบียบการพิจารณาในนัย และชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานและการพิจารณาในนัยชี้ขาดการกระทำอันไม่เป็นธรรม และการออกคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

นอกจากนี้ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เพื่อหาข้อเท็จจริงและเสนอความเห็นในเรื่องที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มอบหมาย เป็นการประจำหรือชั่วคราวได้ ในการปฏิบัติการตามหน้าที่นี้ กรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรืออนุกรรมการมีอำนาจที่จะ

(1) เข้าไปในสถานที่ทำงานของนายจ้าง สถานที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่หรือสำนักงานของสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง หรือสหพันธ์แรงงานในระหว่างเวลาทำการ เพื่อสอบถามข้อเท็จจริงหรือตรวจสอบเอกสารได้ตามความจำเป็น

(2) มีหนังสือสอบถามหรือเรียกบุคคลมาให้ถ้อยคำหรือให้สั่งสิ่งของหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องมาเพื่อประกอบการพิจารณา

(3) มีหนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิมาแสดงความคิดเห็นในเรื่องที่เกี่ยวข้องได้

ในเรื่องคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์นี้มีข้อสังเกตสำคัญหลายประการ คือ¹³ เมื่อจากคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เป็นองค์กรที่รับผิดชอบในการที่จะสร้างความเข้าใจอันดีระหว่าง นายจ้างและลูกจ้าง และระหว่างข้อพิพาทแรงงานต่าง ๆ องค์กรนี้จึงควรจะต้องประกอบด้วยบุคคล 3 ฝ่ายเท่ากัน คือประกอบด้วยกรรมการที่เป็นฝ่ายผู้แทนของลูกจ้าง ฝ่ายผู้แทนของนายจ้าง และผู้ทรงคุณวุฒิเป็นกลาง จำนวนเท่ากัน และผู้ทรงคุณวุฒิที่จะได้รับการแต่งตั้งนั้นควรจะต้องได้รับการยอมรับทั้งจากฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายนายจ้างร่วมกันทั้ง 2 ฝ่าย เพื่อที่จะได้เป็นที่เชื่อถือ และให้ความเป็นธรรมที่แท้จริง ไม่ก่อให้เกิดปฏิกริยาที่เป็นปฏิปักษ์ต่อรัฐบาลได้ นอกจากนี้ในกิจการรัฐวิสาหกิจซึ่งส่วนมากเป็นกิจการที่ห้ามการนัดหยุดงานหรือปิดงานนั้น ควรมีคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจ โดยเฉพาะเป็นพิเศษด้วย

นอกจากคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แล้ว ยังมีคณะกรรมการอีกลักษณะหนึ่งที่รัฐบาลส่งเสริมให้มีการจัดตั้งเพื่อหวังจะเสริมสร้างบรรยายกาศของความเข้าใจอันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ช่วยระหว่างข้อขัดแย้งต่าง ๆ และยังช่วยเสริมสร้างพลังให้แก่สหภาพแรงงาน อีกด้วย¹⁴ คือคณะกรรมการลูกจ้าง เหตุผลที่มีการสนับสนุนให้จัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างขึ้น ก็เพราะนายจ้างไม่ค่อยจะยอมรับสหภาพแรงงานและมักมีทัศนคติในทางลบต่อการดำเนินการใด ๆ ของสหภาพแรงงานอยู่เสมอ ทำให้ขาดความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง การมีคณะกรรมการลูกจ้างซึ่งนายจ้างจะต้องหารือปรึกษาเป็นการประจำขึ้น จะทำให้นายจ้างได้เข้าใจสหภาพและความต้องการของลูกจ้าง อันจะเป็นผลให้เกิดความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกันและป้องกันการประทับรัฐว่างนายจ้างกับกลุ่มลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานโดยไม่จำเป็น เพราะถ้าหากเกิดการประทับรัฐว่างขึ้นแล้วเรื่องเล็กที่ควรจะตกลงกันได้ก็อาจกลายเป็นเรื่องใหญ่ ทึ่งขึ้นนัดหยุดงานหรือเป็นอวิตรอกันจนยกที่จะหันหน้าเข้าหากันหรือทำงานร่วมกัน

การจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างขึ้นนั้น ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 45 “ได้กำหนดไว้ว่าลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการเดียวกันถ้ามีจำนวนตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป ก็อาจจัดตั้งเป็นคณะกรรมการลูกจ้างขึ้นได้ คณะกรรมการลูกจ้างในสถานประกอบการแต่ละแห่ง มีจำนวนอย่างน้อย 5 คน อย่างสูงสุดไม่เกิน 21 คน โดยขึ้นกับจำนวนลูกจ้างในสถานประกอบการนั้น”¹⁵

¹³ เพศิชช์ พิพัฒนาภูล, กฎหมายแรงงาน, หน้า 34.

¹⁴ Ibid., p. 86.

¹⁵ จำนวนของคณะกรรมการลูกจ้างในแต่ละกิจการจะมีได้กี่คนนั้นให้ดูจากมาตรา 46 ของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518

ถ้าในสถานประกอบการที่จะจัดตั้งให้มีคณะกรรมการลูกจ้างนั้น มีลูกจ้างเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานเกิน 1 ใน 5 ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด ให้คณะกรรมการลูกจ้างประกอบด้วยลูกจ้างของสถานประกอบการนั้นที่สหภาพแรงงานแต่งตั้งมีจำนวนมากกว่ากรรมการที่ไม่ได้เป็นสมาชิกสหภาพ 1 คน และถ้าหากลูกจ้างเกินครึ่งของสถานประกอบการเป็นสมาชิก สหภาพแล้วสหภาพแรงงานก็สามารถจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างได้ทั้งคณะ คณะกรรมการลูกจ้างนี้อาจเป็นด้วยการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งจากกลุ่มแรงงานหรือสหภาพแรงงานโดยมีวาระ 3 ปี

ตามกฎหมายนั้น นายจ้างต้องจัดให้มีการประชุมหารือกับคณะกรรมการลูกจ้างอย่างน้อย 3 เดือนต่อครั้ง หรือเมื่อกรรมการลูกจ้างส่วนใหญ่หรือสหภาพแรงงานร้องขอโดยมีเหตุผลสมควรเพื่อ

- (1) จัดสวัสดิการ
- (2) ปรึกษาหารือเพื่อกำหนดข้อบังคับในการทำงานอันจะเป็นประโยชน์ ต่อนายจ้าง และลูกจ้าง

- (3) พิจารณาคำร้องทุกข้อของลูกจ้าง
- (4) หาทางป้องดองและระงับข้อขัดแย้งในสถานประกอบการ

ในกรณีที่คณะกรรมการลูกจ้างเห็นว่า การกระทำของนายจ้างจะทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือได้รับความเดือดร้อนเกินสมควร ก็มีสิทธิร้องขอให้ศาลแรงงานวินิจฉัยได้ในปัจจุบัน ได้มีหน่วยงานของรัฐที่มีบทบาทสำคัญในการระงับข้อพิพาทแรงงานขึ้นมา อีกหน่วยงานหนึ่ง คือ ศาลแรงงาน ซึ่งจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มีเขตอำนาจศาลครอบคลุมกรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ สมุทรสาคร นครปฐม นนทบุรี และปทุมธานี นอกจากนั้นก็อาจให้มีพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานจังหวัด ขึ้นที่จังหวัดใดหรือมีพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานภาคขึ้นอีก็ได้ ศาลแรงงานนี้มีอำนาจพิจารณาพิพากษาหรือมีคำสั่งในเรื่องดังต่อไปนี้

ก) คดีพิพาทเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงาน หรือตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

ข) คดีพิพาทเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์

ค) กรณีที่จะต้องใช้สิทธิทางคดีตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์

ง) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์

จ) คดีอันเกิดแต่เมืองและเมืองระหว่างนายจ้างและลูกจ้างสืบเนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน หรือเกี่ยวกับการทำงานตามสัญญาจ้างแรงงาน

ฉ) ข้อพิพาทแรงงานที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยขอให้ศาลแรงงานชี้ขาดตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์

คดีต่าง ๆ ข้างต้นนี้ ในกรณีที่กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์บัญญัติให้ร้องเรียนต่อพนักงานเจ้าหน้าที่หรือปฏิบัติตามขั้นตอนและวิธีการที่กำหนดไว้ จะดำเนินการในศาลแรงงานได้ต่อเมื่อได้ปฏิบัติตามขั้นตอนและวิธีการที่กฎหมายดังกล่าวบัญญัติไว้แล้ว

อนึ่งในห้องที่ที่ศาลมีการเปิดทำการแล้ว ห้ามมิให้ศาลอันดับต้นอื่นใดในห้องที่นั้นรับคดีที่อยู่ในอำนาจของศาลแรงงานไว้พิจารณาพิพากษา

การพิจารณาตัดสินคดีเกี่ยวกับแรงงานในศาลแรงงานนี้มีทั้งผู้พิพากษาและผู้พิพากษาสมทบตามจำนวนที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมจะได้กำหนดตามความจำเป็น โดยผู้พิพากษาของศาลแรงงานนั้นแต่ตั้งจากข้าราชการตุลาการซึ่งเป็นผู้มีความรู้และความเข้าใจในปัญหาแรงงาน ส่วนผู้พิพากษาสมทบนั้นให้มีฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างจำนวนผู้อีกคน โดยแต่ตั้งจากบุคคลตามบัญชีของผู้แทนฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างที่กรมแรงงานเสนอ จากการลงคะแนนเสียงของสมาคมนายจ้างและสหภาพแรงงานแต่ละฝ่ายซึ่งจะทำให้เป็นที่ตั้งสำนักงานในเขตศาลแรงงานนั้น เว้นแต่ในเขตศาลแรงงานใดไม่มีสมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานซึ่งจะทำให้เป็นที่ตั้งสำนักงานไว้ ก็ให้แต่งตั้งจากบุคคลตามบัญชีรายชื่อที่กรมแรงงานเสนอ

ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้พิพากษาสมทบ จะต้องเข้ารับการอบรมในเรื่องเกี่ยวกับศาลแรงงาน อำนาจหน้าที่ของผู้พิพากษาสมทบ และระเบียบที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการดำรงตนในฐานะเป็นผู้พิพากษาสมทบตามระเบียบที่กระทรวงยุติธรรมกำหนด ผู้พิพากษาสมทบนี้ให้ดำรงตำแหน่งคราวละ 2 ปี เมื่อครบวาระแล้วอาจได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอีกได้

สำหรับสาเหตุที่ต้องมีการจัดตั้งศาลแรงงานขึ้นก็เนื่องจากคดีแรงงานเป็นคดีที่มีลักษณะพิเศษแตกต่างไปจากคดีเพ่งและคดีอาญาทั่วไป เพราะเป็นข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน หรือเกี่ยวกับสิทธิของนายจ้างและลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งข้อขัดแย้งดังกล่าวควรได้รับการพิจารณาโดยผู้พิพากษาซึ่งเป็นผู้มีความรู้และความเข้าใจในปัญหาแรงงาน ร่วมกับผู้พิพากษาสมทบฝ่าย

นายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง นอกจากนี้ เพื่อให้การดำเนินคดีเป็นไปโดยสะดวก ประยุต รวดเร็ว เสมอภาค และเป็นธรรม เพื่อให้คู่ความมีโอกาสประนีประนอมยอมความ และสามารถกลับไปทำงานร่วมกันโดยไม่เกิดความรู้สึกเป็นอริศกัน จึงจำเป็นต้องยกเว้นขั้นตอนและวิธีการ ต่าง ๆ ที่บัญญัติในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งulatory กรณีด้วยกัน เพื่อให้เกิดความ คล่องตัวยิ่งขึ้น

8. การเจรจาต่อรองร่วมในรัฐวิสาหกิจ

ในระยะแรก ๆ ของการมีสหภาพแรงงานขึ้นในประเทศไทยนั้น (ช่วงพ.ศ.2501) โดย เหตุที่การประกอบการในภาคเอกชนยังมีไม่มาก สหภาพแรงงานที่เป็นแกนนำในยุคนั้น ก็คือ สหภาพแรงงานในรัฐวิสาหกิจต่าง ๆ เช่น รถไฟ การไฟฟ้า ยาสูบและการท่าเรือ เป็นต้น และเนื่องจากไม่มีกฎหมายแรงงานกำหนดแนวทางโครงสร้างสหภาพแรงงาน การทำงานของ สหภาพแรงงานขณะนั้นจึงเป็นไปอย่างไม่มีทิศทาง ไม่มีข้อบังคับที่แน่นอน บางครั้งสามารถ เป็นผู้นำต่อเนื่องกันยาวนาน เพราะไม่มีหลักเกณฑ์ในการเลือกตั้งที่รัดกุม แต่ละฝ่ายแสวงหา อำนาจจากนักการเมืองมาคำชี้แจงตนเองไว้ และตอบสนองด้วยการรับใช้นักการเมืองมากกว่า การดำเนินถึงผลประโยชน์ของสหภาพแรงงานและสมาชิก¹⁶

การยกเลิกกฎหมายแรงงาน โดยคณะปฏิริติในปี พ.ศ.2501 เป็นผลให้สหภาพแรงงาน ที่มีอยู่สิบสุดสุดลงโดยปริยาย และกิจกรรมด้านนี้ก็ไม่มีการเคลื่อนไหวอีกจนถึงเดือนมีนาคม 2515 ซึ่งได้มีประกาศคณะกรรมการคณบัญชี ฉบับที่ 103 ให้อำนาจกระทรวงมหาดไทยออกประกาศกระทรวง มหาดไทยฉบับต่าง ๆ เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน การแรงงานสัมพันธ์ ฯลฯ ได้ ทำให้มี การจัดตั้งสมาคมลูกจ้างขึ้นในรัฐวิสาหกิจที่เคยมีสหภาพแรงงานมาก่อน และมาเปลี่ยนเป็น สหภาพแรงงาน เมื่อมีการออกพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ขึ้นในปี 2518

ในปัจจุบันจากสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจที่มีอยู่เกือบ 70 สหภาพนั้นปรากฏว่ามีสมาชิก รวมตัวกันเป็นถึงประมาณครึ่งหนึ่งของสมาชิกสหภาพแรงงานทั่วประเทศ โดยมีสหภาพแรงงาน การรถไฟแห่งประเทศไทย เป็นสหภาพฯ ที่ใหญ่ที่สุดรองลงมาเป็นอันดับสอง สำหรับ สหภาพแรงงานโรงพยาบาล และสหภาพแรงงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ซึ่งก็เป็นสหภาพขนาดใหญ่ที่มีสมาชิกเกินกว่า 5,000 คน ทั้งสิ้น

ถึงแม้จะกล่าวได้ว่าสหภาพแรงงานในรัฐวิสาหกิจต่าง ๆ มีปัญหาและอุปสรรคในการ

¹⁶ ศุภชัย มนัสไพบูลย์, สหภาพแรงงานในรัฐวิสาหกิจไทย, บทความเสนอในการสัมมนาเรื่อง “แนวทางใหม่สำหรับ สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจของไทย” ณ มหาวิทยาลัยรามคำแหง วันที่ 17 กุมภาพันธ์ 2524, หน้า 120.

ดำเนินการน้อยกว่าสหภาพแรงงานในสาขาเอกชน แต่สหภาพแรงงานในรัฐวิสาหกิจหลายแห่ง ก็ไม่สามารถขยายตัวสร้างพลังที่แข็งแกร่งได้เสมอไป ปัญหาในการดำเนินการอาจสรุปได้ ดังนี้คือ¹⁷

(1) หักคนคิดของพนักงานจำนวนมากยังมีความโน้มเอียงที่ต้องการเป็นข้าราชการ

(2) พนักงานจำนวนมากยังขาดความรู้ความเข้าใจ วัฒนธรรม หลักการและวิธีการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน

(3) ผู้นำสหภาพแรงงานยังขาดความสามารถในการบริหารงานสหภาพและคนใช้เวลาไปเกี่ยวข้องกับเรื่องภายนอกสหภาพแรงงาน

(4) สหภาพแรงงานในสาธารณูปโภคสำคัญ ๆ ถูกจำกัดสิทธิในการนัดหยุดงานโดยมาตรา 23 ของ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518

(5) ฐานะการเงินไม่มั่นคงพอ เงินค่าบำรุงรักษาไปในด้านสวัสดิการต่าง ๆ มากเกินไป โดยที่สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจของไทยยังเพิ่มเริ่มพื้นด้วยไม่นาน แนวทางที่จะดำเนินงานต่อไปจึงยังไม่แน่ชัด และยังมีการขัดแย้งกันในแนวความคิดอยู่อีกมากในช่วงหัวเลี้ยวหัวต่อของการพัฒนาเช่นนี้ แรงงานในรัฐวิสาหกิจอาจถูกชัดนำไปในแนวทางหรือแนวคิดที่ผิดไป รัฐบาลจึงจำเป็นต้องดำเนินนโยบายด้านแรงงานส่วนที่เกี่ยวกับรัฐวิสาหกิจอย่างรอบคอบ เป็นพิเศษ

๙. สรุป

รัฐบาลไทยมีบทบาทเข้าแทรกแซงในกระบวนการเจรจาต่อรองร่วมทั้งทางตรงและทางอ้อมหลายประการ ซึ่งล้วนแต่เป็นการกระทำเพื่อให้กระบวนการเจรจาต่อรองร่วมนั้น สมบูรณ์ยิ่งขึ้น และมุ่งขัดผลเสียที่อาจเกิดจากกระบวนการเจรจาต่อรองร่วมให้น้อยที่สุด

บังจุบันประเทศไทยมีการรับรองสหภาพแรงงานตามกฎหมายมาตั้งแต่ พ.ศ.2518 และมีการพิทักษ์สิทธิป้องกันไม่ให้นายจ้างทำการกลั่นแกล้งขัดขวางการดำเนินการของสหภาพแรงงาน ที่กระทำการตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายด้วย นอกจากนั้น ยังมีการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างงานและค่าจ้างเอาไว้ เพื่อป้องกันไม่ให้แรงงานที่ยังอ่อนแอด้วยความสามารถตัวกันได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นต้องประสบความเดือดร้อนทุกข์ยากมากเกินไป นอกจากนี้ รัฐบาลไทยก็มีการกำหนดเงื่อนไขในการปิดงานหรือนัดหยุดงานอย่างเป็นขั้นเป็นตอน และมีวิธีการในการระงับข้อพิพาทที่เกิดขึ้นทุกขั้นตอนตามกฎหมายด้วย

¹⁷ Ibid., p. 31

10. ค่าตอบแทนกิจกรรมทั่วไป

- รัฐบาลไทยมีบทบาทในการรับรองสหภาพแรงงานตามกฎหมายอย่างไร จงอธิบาย
- รัฐบาลไทยสนับสนุนให้สหภาพแรงงานมีอำนาจต่อรองกับนายจ้างอย่างเหมาะสมหรือไม่เพียงใด จงอธิบาย
- ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2515 นั้น มีสาระสำคัญเกี่ยวกับเงื่อนไขในการทำงานอย่างไรบ้าง
- คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์คืออะไร มีบทบาทในการระงับข้อพิพาทแรงงานอย่างไรบ้าง
- ผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานประกอบด้วยบุคคลกลุ่มใดบ้าง การแต่งตั้งทำได้อย่างไร
- จงอธิบายถึงปัญหาในการดำเนินการของสหภาพแรงงานในรัฐวิสาหกิจไทย