

ผลของความไม่สัมฤทธิ์ผลของการร่วมเจรจาต่อรอง

ความหมายของความไม่สัมฤทธิ์ผลในการร่วมเจรจาต่อรอง

ความไม่สัมฤทธิ์ผลในการร่วมเจรจาต่อรองโดยทั่วไปหมายถึงการดำเนินการร่วมเจรจาต่อรองระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างที่ไม่สามารถตกลงกันได้ซึ่งเป็นเหตุให้ไม่มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเกิดขึ้น และหมายความรวมถึงการที่คู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งหรือทั้งสองฝ่ายได้ละเมิดไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างในขณะที่ข้อตกลงนั้นยังใช้บังคับอยู่

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้กล่าวถึงความไม่สัมฤทธิ์ผลในการร่วมเจรจาต่อรองไว้ดังนี้คือ

มาตรา 22 เมื่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้รับแจ้งตามมาตรา 21 แล้วให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานดำเนินการไกล่เกลี่ยเพื่อให้ฝ่ายแจ้ง ข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องตกลงกันภายในกำหนดห้าวัน นับแต่วันที่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้รับหนังสือแจ้ง

ถ้าได้มีการตกลงกันได้ภายในระยะเวลาตามวรรคหนึ่งให้นำมาตรา 18 มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ในกรณีที่ไม้อาจตกลงกันได้ภายในระยะเวลาตามวรรคหนึ่ง ให้ถือว่าข้อพิพาทแรงงานนั้นเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ในกรณีเช่นนี้นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา 26 หรือ นายจ้างจะปิดงานหรือลูกจ้างจะนัดหยุดงานโดยไม่ขัดต่อมาตรา 34 ก็ได้ ทั้งนี้ให้นำใช้บังคับมาตรา 23 มาตรา 24 มาตรา 25 หรือมาตรา 36

มาตรา 34 ห้ามมิให้นายจ้างปิดงาน หรือลูกจ้างนัดหยุดงาน ในกรณีดังต่อไปนี้

1. เมื่อยังไม่มี การแจ้งข้อเรียกร้องต่อกฝ่ายหนึ่งตามมาตรา 13 หรือได้แจ้งข้อเรียกร้องแล้ว แต่ข้อพิพาทแรงงานนั้นยังไม่เป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามมาตรา

22 วรรคสาม

2. เมื่อฝ่ายซึ่งมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามข้อตกลงตามมาตรา 18 ได้ปฏิบัติตามข้อตกลง

3. เมื่อฝ่ายซึ่งมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามข้อตกลงที่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้ไกล่เกลี่ยตามมาตรา 22 วรรคสอง ได้ปฏิบัติตามข้อตกลง

4. เมื่อฝ่ายซึ่งมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามคำสั่งขาดของผู้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ซึ่งตั้งตามมาตรา 25 หรือมาตรา 26 ได้ปฏิบัติตามคำสั่งขาด

5. เมื่ออยู่ในระหว่างการพิจารณาวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือมีคำวินิจฉัยของรัฐมนตรีตามมาตรา 23 หรือคำสั่งขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา

24

6. เมื่ออยู่ในระหว่างการชี้ขาดของผู้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ซึ่งตั้งตามมาตรา 25 หรือตามมาตรา 26

ไม่ว่ากรณีจะเป็นประการใด ห้ามมิให้นายจ้างปิดงาน หรือลูกจ้างนัดหยุดงาน โดยมีได้แจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน และอีกฝ่ายหนึ่งทราบล่วงหน้าเป็นเวลาอย่างน้อยยี่สิบสี่ชั่วโมงนับแต่เวลาที่รับแจ้ง¹

จากบทบัญญัติของกฎหมายทั้งสองมาตราดังกล่าวข้างต้น จะเห็นว่าตามมาตรา 22 นั้นกล่าวไว้อย่างชัดแจ้งว่า ความล้มเหลวของการร่วมเจรจาต่อรองนั้นจะเกิดขึ้นเมื่อข้อพิพาทแรงงาน

¹ เรื่องเดียวกัน, หน้า 24-25.

ได้กลายเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ซึ่งก็หมายความว่า เป็นการเจรจาต่อรองที่ไม่มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเกิดขึ้น

ส่วนบทบัญญัติตามมาตรา 34 นั้น สรุปได้ว่าคู่กรณีฝ่ายที่ปฏิบัติตามสัญญาข้อตกลงร่วมสามารถนัดหยุดงานหรือปิดงาน เพื่อเป็นการประท้วงคู่กรณีอีกฝ่ายหนึ่งที่ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างได้

เมื่อพิจารณาบทบัญญัตินี้ดังกล่าวข้างต้นแล้วจึงสรุปได้ว่าความไม่สัมฤทธิ์ผลของการร่วมเจรจาต่อรองตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 นั้น หมายถึงการดำเนินการร่วมเจรจาต่อรองระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างที่ไม่มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเกิดขึ้น และหมายความรวมถึงการที่คู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งหรือทั้งสองฝ่ายฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างในขณะที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นยังไม่หมดอายุสัญญา

จากความหมายของความไม่สัมฤทธิ์ผลของการร่วมเจรจาต่อรองตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ดังได้กล่าวแล้วนั้น สามารถสรุปถึงการเกิดความล้มเหลวในการร่วมเจรจาต่อรองได้ 3 ประการ

ประการแรก ความล้มเหลวในการร่วมเจรจาต่อรองจะเกิดขึ้นเมื่อคู่กรณีไม่ได้มีการเจรจาต่อรองกันเลยนับแต่วันขึ้น และรับข้อเรียกร้องจนสิ้นสุกระยะใดเลย

ประการที่สอง ความล้มเหลวในการร่วมเจรจาต่อรองนั้นจะเกิดขึ้น เมื่อทั้งสองฝ่ายได้เจรจาต่อรองกันจนกระทั่งพ้นขั้นตอนการไกล่เกลี่ย โดยที่คู่กรณีไม่สามารถเจรจาทกลงกันได้เลยแม้แต่ข้อเดียว หรือตกลงกันได้แต่ไม่ครบทุกข้อ

ประการที่สาม ความล้มเหลวในการร่วมเจรจาต่อรองจะเกิดขึ้นเมื่อมีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ในขณะที่สัญญาข้อตกลงร่วมนี้ยังมีผลบังคับอยู่

การยุติข้อพิพาทแรงงานภายหลังการร่วมเจรจาต่อรองไม่สัมฤทธิ์ผล

เมื่อการร่วมเจรจาต่อรองต้องประสบกับความล้มเหลว แนวทางหรือวิธีปฏิบัติของคู่กรณีในการยุติข้อพิพาทแรงงานขึ้นอยู่กับตามระบบแรงงานสัมพันธ์ โดยทั่วไปมีอยู่สองแนวทางด้วยกันคือการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน และการปิดงานหรือการนัดหยุดงาน ส่วนคู่กรณีที่จะเลือกใช้วิธีใดขงไรนั้นขึ้นอยู่กับบทบัญญัติของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งบังคับใช้อยู่ในขณะนั้นว่ากำหนดแนวทางปฏิบัติไว้อย่างไร

ระบบแรงงานสัมพันธ์ของไทยในปัจจุบันได้กำหนดแนวทางพร้อมทั้งเงื่อนไขการปฏิบัติในการดำเนินการ เพื่อยุติข้อพิพาทแรงงานหลังจากที่การร่วมเจรจาต่อรองได้ประสบกับความล้มเหลวหรือไม่สัมฤทธิ์ผลไว้อย่างสองแนวทางด้วยกันคือ การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน และการปิดงานหรือการนัดหยุดงาน

ก. การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

1. แนวคิดการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

1.1 ความหมายของการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน United States Department of Labor ได้ให้คำนิยามการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานไว้ว่า

เป็นวิธีการในการระงับข้อขัดแย้งระหว่างผู้ใช้แรงงานกับฝ่ายจัดการ โดยการขอความช่วยเหลือจากบุคคลที่สามซึ่งเป็นคนกลาง คำตัดสินของคนกลางโดยปกติถือว่าเป็นที่สุดและมีผลบังคับการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานเป็นการสมัครใจต่อเมื่อคู่กรณีตกลงเสนอประเด็นขัดแย้งให้มีการชี้ขาด และการชี้ขาดเป็นการบังคับต่อเมื่อกฎหมายได้ระบุเอาไว้ให้ใช้วิธีการบังคับ¹

เอกสารของ Afro - Asian Institute ได้กล่าวถึงการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานไว้ดังนี้

¹ กรมแรงงาน, "ความหมายของการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน" (กรุงเทพมหานคร : กรมแรงงาน, 2519), หน้า 2.

เป็นขบวนการในการระงับเรื่องพิพาทขัดแย้งระหว่างคู่กรณี 2 ฝ่าย หรือมากกว่า โดยการพิจารณาตัดสินของคนกลางที่เป็นอิสระ ข้อขัดแย้งในทางคานแรงงานเมื่อเกิดขึ้น จะมีการนำไปสู่สถาบันที่กฎหมายกำหนดไว้ . . . ข้อวินิจฉัยตัดสินของผู้ชี้ขาดนี้มีลักษณะ เป็นทั้งคำพิพากษาของศาล และมีผลบังคับต่อคู่กรณีที่เกี่ยวข้องกับข้อขัดแย้งนั้น¹

จากความหมายของการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานข้างต้นนี้ แสดงให้เห็นว่าการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนี้เป็นวิธีการยุติข้อขัดแย้งทางคานแรงงานวิธีหนึ่ง ซึ่งคู่กรณีอันใดแก่ฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้างใดนำเอาข้อขัดแย้งคานแรงงานไปให้คนกลางอันเป็นบุคคลภายนอกซึ่งไม่มีส่วนได้เสียกับข้อขัดแย้งนั้น ทำการตัดสินว่าแต่ละฝ่ายจะต้องปฏิบัติอย่างไรในเรื่องที่ขัดแย้งกันอยู่นั้น ในการนำข้อขัดแย้งไปให้คนกลางตัดสินนี้คู่กรณีอาจสมัครใจนำไปเอง หรืออาจถูกบังคับให้นำไปให้คนกลางตัดสินก็ได้ และเมื่อคำตัดสินปรากฏออกมาแล้ว คู่กรณีจะต้องปฏิบัติตาม

1.2 วัตถุประสงค์ของการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนี้มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญคือให้ข้อพิพาทแรงงานนั้นยุติลงซึ่งจะเป็นการป้องกันไม่ให้เกิดการนัดหยุดงานหรือปิดงานขึ้น กล่าวคือเมื่อคู่กรณีไม่อาจเจรจากกลงกันเองได้และคู่กรณีมีความประสงค์ที่จะไม่ให้มีการนัดหยุดงาน หรือปิดงานเกิดขึ้นก็จะยุติความขัดแย้งนั้นด้วยวิธีการชี้ขาด หรือในกรณีที่รัฐไม่ต้องการให้เกิดการนัดหยุดงาน หรือปิดงานขึ้น รัฐก็จะมีคำสั่งให้เอาความขัดแย้งนั้นเข้าสู่การชี้ขาด ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าวัตถุประสงค์ที่สำคัญของการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานก็คือ เพื่อไม่ให้มีการนัดหยุดงาน หรือปิดงานเกิดขึ้น

1.3 องค์ประกอบของการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน จากความหมายของการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานดังกล่าวข้างต้นได้แสดงให้เห็นถึงองค์ประกอบของการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานว่าการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานจะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญดังนี้

¹ เรื่องเดียวกัน.

ก. กรณีพิพาท กรณีพิพาทนี้จะต้องเป็นฝ่ายนายจ้าง หรือตัวแทนฝ่ายนายจ้างกับฝ่ายลูกจ้าง หรือตัวแทนฝ่ายลูกจ้างเท่านั้น หรือกล่าวอีกอย่างหนึ่งได้ว่ากรณีพิพาทนั้นจะเป็นบุคคลอื่นนอกจากนายจ้าง หรือตัวแทนนายจ้าง และลูกจ้างหรือตัวแทนลูกจ้างไม่ได้

ข. ข้อพิพาทแรงงาน ข้อพิพาทแรงงานนับเป็นองค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่ง ข้อพิพาทแรงงานนี้จะต้องเป็นข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่กรณีไม่อาจตกลงกัน และจนกระทั่งได้ผ่านพ้นขั้นตอนการไกล่เกลี่ยก็ยังไม่สามารถตกลงกันได้

ค. ผู้ชี้ขาด ผู้ชี้ขาดคือคนกลางที่ได้รับเลือกจากกรณีหรืออาจได้รับการแต่งตั้งจากรัฐให้ทำหน้าที่วินิจฉัยตัดสินข้อพิพาทแรงงานของกรณี โดยทั่วไปผู้ชี้ขาดจะเป็นบุคคลภายนอกกิจการ และไม่มีผลประโยชน์ส่วนได้เสียจากกรณีพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้น

1.4 ลักษณะข้อพิพาทแรงงาน ข้อพิพาทแรงงานหมายถึงความขัดแย้งกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างทางด้านแรงงาน ข้อพิพาทแรงงานนี้แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือข้อพิพาทแรงงานในเรื่องผลประโยชน์ (Interest Disputes) และข้อพิพาทแรงงานในเรื่องสิทธิ (Right Disputes)

1.4.1 ข้อพิพาทแรงงานในเรื่องผลประโยชน์ เป็นความขัดแย้งทางด้านแรงงานซึ่งเกิดจากการที่ฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้างได้พยายามที่จะคุ้มครองผลประโยชน์ของตน และพยายามที่จะแสวงหาผลประโยชน์จากกันและกัน ซึ่งผลประโยชน์ที่กล่าวถึงนี้จะต้องเป็นผลประโยชน์ที่กฎหมายไม่ได้บังคับให้ทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างต้องให้แก่กัน ดังนั้นกรณีพิพาทแรงงานในเรื่องผลประโยชน์จึงเป็นกรณีพิพาทที่เกิดจากความล้มเหลวของการร่วมเจรจาต่อรอง

1.4.2 ข้อพิพาทแรงงานในเรื่องสิทธิ เป็นความขัดแย้งทางด้านแรงงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเกี่ยวกับเรื่องสิทธิของแต่ละฝ่ายว่าในกรณีหนึ่ง ๆ ฝ่ายใดจะมีสิทธิอย่างไร สิทธิดังกล่าวนี้อาจแบ่งตามที่มาของสิทธิได้ดังนี้

ก. สิทธิตามกฎหมาย สิทธิประเภทนี้เป็นสิทธิที่เกิดจากการที่กฎหมายได้กำหนดให้ทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างมีสิทธิที่จะปฏิบัติหรือขบปฏิบัติในเรื่องอะไรได้บ้าง เช่น กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของไทยในปัจจุบัน ได้ให้สิทธิแก่สหภาพแรงงานในการเป็นตัวแทน

ลูกจ้างเข้าร่วมเจรจาต่อรองกับฝ่ายนายจ้าง ถ้าหากฝ่ายนายจ้างปฏิเสธไม่ยอมให้สหภาพแรงงานเข้าร่วมเจรจาต่อรองแทนลูกจ้าง ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นนี้ถือว่าเป็นข้อพิพาทแรงงานเกี่ยวกับสิทธิ

ข. สิทธิตามสัญญาข้อตกลงร่วม สิทธิประเภทนี้เป็นสิทธิที่เกิดจากสัญญาข้อตกลงร่วม ซึ่งตามปกติสัญญาข้อตกลงร่วมจะระบุไว้ว่า ฝ่ายลูกจ้างมีสิทธิอะไรบ้าง เช่น ฝ่ายลูกจ้างมีสิทธิที่จะได้รับเงินช่วยเหลือค่าเช่าบ้านตามสัญญาข้อตกลง

1:4.2.1 ประเภทของข้อพิพาทแรงงานในเรื่องสิทธิ ข้อพิพาท
แรงงานเรื่องสิทธินี้สามารถจำแนกออกเป็นประเภทได้ 3 ประเภทคือ

ก) การร้องทุกข์ เป็นกรณีพิพาทที่เกิดจากการปฏิบัติงานร่วมกันตามปกติประจำวันของลูกจ้างกับนายจ้าง และลูกจ้างเกิดความไม่พอใจในสภาพการทำงานหรือได้รับความเดือดร้อนจากการกระทำของนายจ้าง

ข) ข้อพิพาทเรื่องการยอมรับสหภาพแรงงาน เป็นกรณีพิพาทที่เกิดจากการที่ฝ่ายนายจ้างไม่ยอมรับว่าสหภาพแรงงานเป็นตัวแทนของลูกจ้างในการดำเนินการร่วมเจรจาต่อรอง และนอกจากนี้ยังเกิดจากการที่สหภาพแรงงานตั้งแต่สองสหภาพขึ้นไปได้แย่งกันเป็นตัวแทนลูกจ้าง

ค) การกระทำอันไม่เป็นธรรม เป็นกรณีพิพาทที่เกิดจากการที่ฝ่ายหนึ่งได้กระทำกรอันเป็นการไม่สมควรทางด้านแรงงานต่ออีกฝ่ายหนึ่ง เช่น การกลั่นแกล้ง การทำให้อีกฝ่ายหนึ่งได้รับความเสียหาย เป็นต้น "การกระทำอันไม่เป็นธรรมนั้นอาจเป็นการกระทำของนายจ้าง ของลูกจ้าง หรือของสหภาพแรงงานก็ได้"¹ แต่สำหรับประเทศไทย กรณีการกระทำอันไม่เป็นธรรมนี้กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ได้เน้นลงไปว่าเป็นการกระทำจากฝ่ายนายจ้าง

1.5 ระบบการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบ่งออกเป็น 2 ระบบ คือ การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบสมัครใจ (Voluntary Arbitration) และการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบบังคับ (Compulsory Arbitration)

¹ เกษมสันต์ วิจารณ์, "แรงงานสัมพันธ์" เอกสารประกอบการบรรยายวิชาแรงงานสัมพันธ์. (กรุงเทพมหานคร: วิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, (ม.ป.ป.) หน้า 51.

1.5.1 การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบสมัครใจ

1.5.1.1 ความหมายของการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบสมัครใจ

การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบสมัครใจหมายถึงการที่คู่กรณีมีความสมัครใจหรือยินยอมพร้อมใจกัน นำข้อขัดแย้งที่ไม่สามารถเจรจาตกลงกันได้เองไปให้คนกลางที่คู่กรณีทั้งสองฝ่ายได้ร่วมกันเลือกขึ้นมา ซึ่งเรียกว่าผู้ชี้ขาดทำการพิจารณาคัดสินข้อขัดแย้งนั้น โดยที่คู่กรณีได้ทำการตกลงกันไว้ล่วงหน้าแล้วว่า จะยอมรับคำวินิจฉัยชี้ขาดของผู้ชี้ขาดไปปฏิบัติตาม

1.5.1.2 ลักษณะสำคัญของการชี้ขาดแบบสมัครใจ จากความ

หมายของการชี้ขาดแบบสมัครใจข้างต้นนี้ จะเห็นว่าการชี้ขาดแบบสมัครใจนั้นจะต้องประกอบไปด้วยลักษณะที่สำคัญ 3 ลักษณะคือ

ก) คู่กรณีต้องสมัครใจนำประเด็นข้อขัดแย้งเข้าสู่การชี้ขาด

ความสมัครใจที่จะเข้าสู่การชี้ขาดนี้ จะต้องเป็นความสมัครใจของคู่กรณีทั้งสองฝ่ายกล่าวคือ ทั้งสองฝ่ายจะต้องพร้อมใจกันเข้าสู่การชี้ขาด จะสมัครใจแต่เพียงฝ่ายเดียวไม่ได้ และความพร้อมใจจะต้องเกิดจากความคิดที่เป็นอิสระของคู่กรณีทั้งสองฝ่าย กล่าวคือคู่กรณีทั้งสองฝ่ายจะต้องมีอิสระอย่างเต็มที่ในการตัดสินใจนำประเด็นข้อขัดแย้งเข้าสู่การชี้ขาด

ข) คู่กรณีต้องมีการตกลงกันไว้ล่วงหน้าว่าจะยอมรับปฏิบัติตามคำชี้ขาด

การชี้ขาดแบบสมัครใจนี้ คู่กรณีจำเป็นต้องมีการตกลงกันไว้ล่วงหน้าว่าจะยอมรับปฏิบัติตามคำชี้ขาดของคู่กรณีผู้ชี้ขาดที่วินิจฉัยตัดสิน ถ้าหากไม่มีการตกลงกันไว้ล่วงหน้าว่าจะยอมรับปฏิบัติตามคำชี้ขาดแล้ว เมื่อผลคำวินิจฉัยตัดสินออกมาคู่กรณีอีกฝ่ายอาจไม่ยอมรับปฏิบัติตามก็ได้ ซึ่งเท่ากับว่าการชี้ขาดนั้นล้มเหลว ไม่เกิดผลในการยุติข้อขัดแย้ง เพราะการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานใดก็ตามถ้าคู่กรณีไม่ปฏิบัติตามคำตัดสินชี้ขาดแล้ว การชี้ขาดนั้นถือได้ว่าล้มเหลวไม่เกิดผลในการยุติข้อขัดแย้ง ดังนั้นการตกลงกันไว้ก่อนล่วงหน้าว่าจะยอมรับปฏิบัติตามคำตัดสินชี้ขาด จึงเป็นการประกันว่าคำชี้ขาดนั้นจะได้รับการปฏิบัติตามจากคู่กรณี ซึ่งเท่ากับเป็นการประกันว่าข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นนั้นจะต้องยุติได้อย่างแน่นอน และการตกลงใจดังกล่าวนี้คู่กรณีจะต้องมีอิสระอย่างเต็มที่ในการพิจารณาคัดสินใจ

ค) คู่กรณีจะต้องมีอิสระในการเลือกผู้ชี้ขาด

ในการคัดเลือกว่าผู้ชี้ขาดนี้คู่กรณีจะต้องทำการพิจารณาคัดเลือกพร้อมกัน คู่กรณีทั้งสองฝ่ายจะต้องเห็นพ้องต้อง

กันและยอมรับในตัวผู้ชี้ขาด ซึ่งในการตัดสินใจเลือกตัวผู้ที่จะเป็นผู้ชี้ขาดนี้ คู่กรณีทั้งสองฝ่ายจะต้องมีอิสระอย่างเต็มที่ในการพิจารณาตัดสินใจ

เมื่อพิจารณาถึงลักษณะสำคัญของการชี้ขาดแบบสมัครใจทั้งสามลักษณะจะเห็นว่า มีลักษณะที่ถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นที่สุดของการชี้ขาดแบบสมัครใจอยู่สองลักษณะ คือลักษณะที่หนึ่ง คู่กรณีต้องสมัครใจนำประเด็นขัดแย้งเข้าสู่การชี้ขาด และในลักษณะที่สองคือคู่กรณีต้องมีอิสระในการเลือกผู้ชี้ขาด ซึ่งถ้าขาดลักษณะทั้งสองนี้ไปหรือขาดแต่เพียงลักษณะใดลักษณะหนึ่งในสองลักษณะนี้ไประบบการชี้ขาดนั้นไม่ถือว่าเป็นการชี้ขาดแบบสมัครใจ ส่วนในลักษณะที่สามคือคู่กรณีต้องมีการตกลงกันไว้ล่วงหน้าว่าจะยอมรับปฏิบัติตามคำชี้ขาดนั้น ถึงแม้ว่าจะเป็นลักษณะที่สำคัญประการหนึ่งของระบบการชี้ขาดแบบสมัครใจ แต่ก็ยังเป็นเพียงมาตรการที่ประกันความสมฤทธิ์ผลของกระบวนการชี้ขาดเท่านั้น คู่กรณีอาจไม่มีการตกลงกันไว้ก่อนล่วงหน้าว่าจะยอมรับปฏิบัติตามคำชี้ขาดก็ได้ และในกรณีเช่นนี้การชี้ขาดนั้นก็ยังคงถือว่าเป็นการชี้ขาดแบบสมัครใจอยู่เช่นเดิม

1.5.2 การชี้ขาดแบบบังคับ

1.5.2.1 ความหมายของการชี้ขาดแบบบังคับ Professor Harold S. Roberts ได้ให้คำนิยามของการชี้ขาดแบบบังคับไว้ดังนี้ "การชี้ขาดแบบบังคับเป็นการระงับข้อพิพาทขัดแย้งโดยบุคคลที่สาม โดยมีกฎหมายระบุบังคับเอาไว้... คำวินิจฉัยของเขาถือเป็นที่สุด และมีผลบังคับใช้"

1.5.2.2 ลักษณะสำคัญของการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบบังคับ
จากความหมายของการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบบังคับ จะเห็นว่าการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบบังคับนี้ จะต้องประกอบไปด้วยลักษณะดังต่อไปนี้

¹ กรมแรงงาน, "ความหมายของการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน" หน้า 4.

ก) คุกรณีถูกบังคับให้เข้าประเด็นขัดแย้งเข้าสู่การชี้ขาด

ลักษณะสำคัญของกรชี้ขาดแบบบังคับก็คือคุกรณีถูกบังคับให้เข้าข้อพิพาท หรือประเด็นขัดแย้งเข้าสู่การชี้ขาด กล่าวคือเมื่อการร่วมเจรจาต่อรองใดล้มเหลว คุกรณีมีทางเลือกปฏิบัติได้เพียงทางเดียว คือ นำประเด็นขัดแย้งเข้าสู่การชี้ขาด คุกรณีไม่มีสิทธิที่จะเลือกปิดงานหรือหยุดงาน แทนการชี้ขาด และในการบังคับให้เข้าสู่การชี้ขาดนี้โดยทั่วไปรัฐจะเป็นผู้บังคับ โดยจะกำหนดถึงประเภทกิจการ และเงื่อนไขที่ต้องนำข้อพิพาทเข้าสู่การชี้ขาดไว้ในกฎหมายแรงงาน ซึ่งในการกำหนดประเภทกิจการ และเงื่อนไขที่ต้องนำข้อพิพาทเข้าสู่การชี้ขาดนี้รัฐกำหนดโดยยึดหลักที่จะคุ้มครองประโยชน์ของประชาชนโดยส่วนรวม

ข) คุกรณีไม่มีสิทธิเลือกตัวผู้ชี้ขาด การชี้ขาดข้อพิพาท

แบบบังคับนี้เป็นการบังคับโดยกฎหมาย ซึ่งตามปกติแล้วรัฐจะเป็นผู้แต่งตั้ง ผู้ชี้ขาดหรือคณะผู้ชี้ขาดเพื่อให้ทำหน้าที่วินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาท คุกรณีไม่มีโอกาสเลือกตัวผู้ชี้ขาดหรือคณะผู้ชี้ขาด อย่างไรก็ตามก็อาจมีบางครั้งที่คุกรณีพิพาทได้รับอนุญาตให้เลือกตัวผู้ชี้ขาดได้เป็นกรณีพิเศษ ซึ่งกรณีที่ได้รับอนุญาตให้เลือกผู้ชี้ขาดได้เป็นพิเศษ เช่นนี้ ไม่เป็นเหตุทำให้การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบบังคับนี้กลายเป็นการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบสมัครใจ เพราะถือว่าคุกรณีพิพาทยังคงถูกบังคับให้เข้าประเด็นขัดแย้งเข้าสู่การชี้ขาด

ค) คุกรณีถูกบังคับให้ปฏิบัติตามคำสั่งชี้ขาด การชี้ขาด

แบบบังคับนี้คำสั่งชี้ขาดโดยทั่วไปแล้วถือเป็นยุติ คุกรณีจะถูกบังคับให้ปฏิบัติตามคำสั่งชี้ขาดนั้น ซึ่งการบังคับนี้รัฐเป็นผู้บังคับ โดยกำหนดเป็นข้อกำหนดไว้ในกฎหมายแรงงาน เหตุที่รัฐต้องออกกฎหมายให้คุกรณีต้องปฏิบัติตามคำสั่งชี้ขาดก็เพราะว่าคุกรณีพิพาทไม่ปรารถนาที่จะนำประเด็นขัดแย้งเข้าสู่การชี้ขาดตั้งแต่แรกแล้ว ดังนั้นคุกรณีพิพาทจึงมักไม่ปฏิบัติตามคำสั่งชี้ขาด ดังนั้นเพื่อยุติข้อพิพาทแรงงานให้ได้จึงจำเป็นต้องมีกฎหมายบังคับให้คุกรณีพิพาทปฏิบัติตามคำสั่งชี้ขาด

1.5.2.3 เปรียบเทียบการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบสมัครใจ

กับการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบบังคับ

เมื่อพิจารณาถึงลักษณะสำคัญของการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานทั้งสองแบบนี้สามารถสรุป
เป็นข้อแตกต่างได้ดังนี้

การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบสมัครใจ	การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบบังคับ
<ol style="list-style-type: none"> 1. คู่กรณีพร้อมใจกันนำประเด็นข้อแย้งเข้าสู่กระบวนการชี้ขาด และในการเห็นพ้องร่วมกัน คู่กรณีจะต้องมีอิสระในการพิจารณาตัดสินใจอย่างเต็มที่ 2. คู่กรณีร่วมกันเลือกตัวผู้ชี้ขาด ซึ่งในการพิจารณาเลือกตัวผู้ชี้ขาดนี้ คู่กรณีทั้งสองฝ่ายต้องมีอิสระในการพิจารณาตัดสินใจอย่างเต็มที่ 3. คู่กรณีได้มีการตกลงกันไว้ล่วงหน้าแล้วว่า จะยอมรับและปฏิบัติตามคำชี้ขาด ในการตกลงกันนี้ คู่กรณีต้องมีอิสระในการตัดสินใจอย่างเต็มที่ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. คู่กรณีถูกกฎหมายบังคับให้เข้าสู่กระบวนการชี้ขาด คู่กรณีขาดอิสรภาพในการตัดสินใจเลือกแนวทางปฏิบัติระหว่างการนำประเด็นข้อแย้งเข้าสู่การชี้ขาดกับการปิดงานหรือนัดหยุดงาน 2. คู่กรณีไม่มีโอกาสเลือกตัวผู้ชี้ขาดเพราะรัฐจะเป็นผู้แต่งตั้งตัวผู้ชี้ขาด คู่กรณีขาดอิสรภาพในการตัดสินใจ เลือกตัวผู้ชี้ขาด 3. คู่กรณี ถูกกฎหมายบังคับให้ปฏิบัติตามคำชี้ขาด

จากข้อแตกต่างดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่าประเด็นสำคัญหรือจุดสำคัญที่ทำให้การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานทั้งสองระบบมีความแตกต่างกันก็คือ อิสรภาพในการตัดสินใจของคู่กรณี หรือกล่าวอีกอย่างหนึ่งได้ว่าประเด็นสำคัญที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการแบ่งระบบการชี้ขาด ข้อพิพาทแรงงานก็คืออิสรภาพในการตัดสินใจ กล่าวคือการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบสมัครใจนั้น ความสมัครใจของคู่กรณีจะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเป็นอิสระภาพในการตัดสินใจอย่างเต็มที่ ส่วนการชี้ขาดแบบบังคับนั้นจะเห็นว่าคู่กรณีไม่มีอิสรภาพในการตัดสินใจ หรืออาจมีบ้างแต่น้อยมาก ดังเช่นกรณีที่ถูกกฎหมายบังคับให้เข้าสู่การชี้ขาดแต่เปิดโอกาสให้คู่กรณีเลือกตัวผู้ชี้ขาดได้ ซึ่งกรณีเช่นนี้ถือว่าเป็น

กรณียกเว้นพิเศษ และยังคงถือว่าการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนี้ เป็นการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบ
บังคับ

1.6 ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานคือ คนกลางซึ่งเป็น
บุคคลภายนอกที่คุกรณีได้เลือกตั้งขึ้นเพื่อทำหน้าที่วินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน หรือรัฐเป็นผู้ตั้งขึ้น
เพื่อให้ทำหน้าที่ตัดสินชี้ขาด ผู้ชี้ขาดนี้จะต้องเป็นคนกลางที่ไม่มีส่วนใดเสียกับข้อพิพาทแรงงานนั้น

1.6.1 ประเภทของผู้ชี้ขาด ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยทั่วไปแบ่งออก
เป็น 2 ประเภทคือ ผู้ชี้ขาดเฉพาะกิจ และผู้ชี้ขาดถาวร

ก. ผู้ชี้ขาดเฉพาะกิจ คือคนกลางที่ได้รับเลือกจากคุกรณีให้ทำ
หน้าที่ตัดสินข้อพิพาทแรงงาน เรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ ซึ่งตามปกติแล้วคุกรณีจะตั้งผู้ชี้ขาดต่อ
เมื่อใดเกิดกรณีพิพาทขึ้นแล้ว

ข้อดีของผู้ชี้ขาดเฉพาะกิจ สรุปได้ดังนี้

1. การตั้งผู้ชี้ขาดเฉพาะกิจนี้เป็นการตั้งเมื่อกรณีพิพาทได้เกิด
ขึ้นแล้ว ดังนั้นจึงทำให้คุกรณีสามารถเลือกตัวผู้ชี้ขาดที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับข้อพิพาทที่เกิดขึ้น

2. พิจารณาในแง่ค่าใช้จ่ายแล้วในกิจการที่มีข้อพิพาทเกิดขึ้น
น้อยมาก การเลือกผู้ชี้ขาดเฉพาะกิจจะทำให้ประหยัด

3. การใ้ผู้ชี้ขาดเฉพาะกิจนี้ทำให้เชื่อได้แน่ว่าตัวผู้ชี้ขาดไม่มี
ความสัมพันธ์กับคุกรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเป็นพิเศษ ดังนั้นโอกาสที่จะเกิดการลำเอียงในการตัดสินจึงมี
น้อย

ข้อเสียของผู้ชี้ขาดเฉพาะกิจ สรุปได้ดังนี้

1. มีความยากลำบากในการตั้งผู้ชี้ขาด กล่าวคือคุกรณีจะต้องมา
ประชุมร่วมกันในการตั้งตัวผู้ชี้ขาด ซึ่งจะต้องมีการโต้เถียงกันอย่างมาก ซึ่งทำให้สภาพความสัมพันธ์
ซึ่งไม่ค่อยดีอยู่แล้วนั้นเลวลงไปอีก และการตั้งผู้ชี้ขาดเฉพาะกิจนี้เป็นการกระทำหลังจากที่เกิดกรณี
พิพาทขึ้นแล้ว เมื่อคุกรณีไปเชิญบุคคลที่คุกรณีสนใจต้องการให้มาเป็นผู้ชี้ขาด คุกรณีก็มักจะได้รับ
ปฏิเสธไม่ยอมมาเป็นผู้ชี้ขาด ซึ่งกว่าจะได้ตัวผู้ชี้ขาดก็ทำให้เสียเวลามาก ทำให้ข้อพิพาทต้องยืดเยื้อ

ออกไปอีก ซึ่งเป็นผลเสียต่อกฎกรณี

2. อาจทำให้ได้ตัวผู้ชื้อขาดที่ตีไม่เท่าที่ควร ทั้งนี้เพราะว่าเมื่อเกิดกรณีพิพาทขึ้นแล้วกฎกรณีมักจะมีบริบทหาตัวผู้ชื้อขาด ซึ่งเป็นผลทำให้ขาดความรอบคอบในการเลือกตัวผู้ชื้อขาด

3. ผู้ชื้อขาดเฉพาะกิจนี้จะไม่มีความรู้เกี่ยวกับสภาพการดำเนินงาน สภาพความสัมพันธ์ของกฎกรณี และไม่มีความรู้ความเข้าใจในสัญญาข้อตกลงของกฎกรณีอย่างลึกซึ้ง ซึ่งการขาดความรู้ในประเด็นเหล่านี้ จะเป็นผลทำให้การวินิจฉัยตัดสินของผู้ชื้อขาดมีความผิดพลาดมากซึ่งจะเป็นผลเสียแก่กฎกรณีเองที่จะต้องปฏิบัติตามคำชื้อขาดนั้น

4. ผู้ชื้อขาดเฉพาะกิจนี้จำเป็นต้องใช้เวลานานมากในการพิจารณาตัดสินทำให้ไม่อาจยุติความขัดแย้งนั้นได้ในเวลาอันรวดเร็ว เป็นผลให้สภาพความสัมพันธ์ของกฎกรณีเป็นไปในทางลบมากยิ่งขึ้น

5. ในกรณีที่กิจการมีกรณีพิพาทเกิดขึ้นเป็นจำนวนมาก และเกิดขึ้นอยู่เสมอ การไต่สวนผู้ชื้อขาดเฉพาะกิจนี้จะทำให้เสียค่าใช้จ่ายสูงมาก

ข. ผู้ชื้อขาดถาวร คือผู้ชื้อขาดที่กฎกรณีได้แต่งตั้งขึ้นเพื่อทำหน้าที่วินิจฉัยตัดสินข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นทุกเรื่องตลอดช่วงเวลาที่กำหนดไว้ ซึ่งช่วงเวลาที่กำหนดไว้ปกติแล้วจะเท่ากับอายุสัญญาข้อตกลง ผู้ชื้อขาดข้อพิพาทแรงงานประเภทนี้ตามปกติจะถูกกำหนดไว้ในสัญญาข้อตกลงรวม (Collective Agreement) ของกฎกรณี โดยจะระบุว่าใครคือผู้ชื้อขาด และมีขอบเขตอำนาจหน้าที่เพียงใด การไต่สวนผู้ชื้อขาดถาวรนี้ส่วนใหญ่จะใช้ในกิจการที่สภาพความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างอยู่ในขั้นดี

ข้อดีของผู้ชื้อขาดถาวรสรุปได้ดังนี้

1. ในการตั้งผู้ชื้อขาดถาวรนี้ จะเป็นการตั้งล่วงหน้าก่อนเกิดกรณีพิพาททำให้กฎกรณีมีเวลาในการเลือกอย่างมากมาย ทำให้ได้ผู้ชื้อขาดที่มีคุณสมบัติตรงตามที่กฎกรณีต้องการ และเนื่องจากเป็นการเลือกล่วงหน้าก่อนเกิดความขัดแย้งทำให้บรรยากาศในการเลือกไม่ตึงเครียดและไม่มีการโต้เถียงอย่างเอาแพ้เอาชนะกัน

2. คู่กรณีไม่ต้องไปเสียเวลาดังผู้ชี้ขาดทุกครั้งที่เกิดกรณีพิพาทขึ้น เพราะผู้ชี้ขาดถาวรนี้จะทำหน้าที่พิจารณาคัดสินกรณีพิพาททุกเรื่องตลอดช่วงเวลาที่กำหนดไว้

3. ผู้ชี้ขาดถาวรมักจะมีความคุ้นเคยกับคู่กรณีทั้งสองฝ่าย ดังนั้นจึงไม่ทำให้คู่กรณีเกิดความลังเลใจ หรือร้องขอในการเสนอประเด็นข้อขัดแย้งให้ผู้ชี้ขาดตัดสินทำให้ข้อขัดแย้งได้รับการยุติเร็วขึ้น

4. ผู้ชี้ขาดถาวรนี้จะมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องเกี่ยวกับสภาพการทำงาน สภาพความสัมพันธ์ ของคู่กรณี และมีความเข้าใจในสัญญาข้อตกลงของคู่กรณีเป็นอย่างดี ทำให้การดำเนินการวินิจฉัยชี้ขาด เป็นไปอย่างรวดเร็ว และมีความถูกต้องเป็นที่ยอมรับของคู่กรณี

5. การที่มีผู้ชี้ขาดคนเดียวหรือคู่เคียงทำหน้าที่ชี้ขาด กรณีพิพาททุกเรื่องนั้น จะทำให้คู่กรณีมีแนวความคิดคล้ายคลึงกัน หรือไปในทางเดียวกัน ซึ่งจะเป็นผลทำให้คู่กรณีมีโอกาสที่จะตกลงกันได้เองในการยุติข้อขัดแย้งในคราวต่อไป

6. การดำเนินการวินิจฉัยตัดสินของผู้ชี้ขาดถาวรมักจะทำด้วยความระมัดระวังเป็นพิเศษ และพยายามที่จะไม่ให้เกิดปัญหาอื่นติดตามมาภายหลัง และโดยเฉพาะอย่างยิ่งจะพยายามไม่ให้คู่กรณีมีความบาดหมางใจเป็นอริต่อกัน

7. ในกิจการที่มีกรณีพิพาทเกิดขึ้นบ่อย ๆ การใ้ผู้ชี้ขาดถาวร จะเป็นการประหยัดกว่า

ข้อเสียของผู้ชี้ขาดถาวร สรุปได้ดังนี้

1. การใ้ผู้ชี้ขาดถาวรนี้ตัวผู้ชี้ขาดจะมีความคุ้นเคยกับคู่กรณีทั้งสองฝ่าย และมีทางเป็นไปได้อย่างมากที่ผู้ชี้ขาดจะสนิทสนมคุ้นเคยกับฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดเป็นพิเศษ ซึ่งจะเป็นผลทำให้ผู้ชี้ขาดวินิจฉัยตัดสินขอพิพาทด้วยความลำเอียง

2. บางครั้งกรณีพิพาทที่เกิดขึ้นนั้นเป็นเรื่องที่มีลักษณะพิเศษ จำเป็นต้องใ้บุคคลอื่น ซึ่งมีคุณสมบัติพิเศษเหมาะสมกับขอพิพาทที่ไ้เกิดขึ้นมาทำการชี้ขาด ในกรณีเช่นนี้ อาจจำเป็นต้องเปลี่ยนตัวผู้ชี้ขาดซึ่งการเปลี่ยนตัวผู้ชี้ขาดนี้กระทำไ้ยากเพราะคู่กรณีไ้ตกลงกันไว้ล่วงหน้าแล้วว่าจะใ้ผู้ชี้ขาดคนนี้ หรือคู่คนนี้ทำการพิจารณาคัดสินขอพิพาททุกเรื่องภายในระยะ

เวลาที่ใดกำหนดเอาไว้

3. ในกิจการที่มีกรณีพิพาทเกิดขึ้นนอกระบบ การให้ผู้ชี้ขาดถาวรจะไม่

เป็นการประหยัด

1.7 คำชี้ขาด เป็นคำตัดสินข้อพิพาทแรงงานของผู้ชี้ขาด คำชี้ขาดนั้นจะมีลักษณะเป็นคำสั่งให้คู่กรณีปฏิบัติหรือการปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งในเรื่องที่ยกแย้งกันอยู่ คำชี้ขาดนั้นผู้ชี้ขาดจะเป็นผู้กระทำขึ้นภายหลังจากที่ได้พิจารณาหลักฐานและกรณีแวดล้อมอย่างถี่ถ้วนแล้วและจะต้องทำเป็นลายลักษณ์อักษรแต่ก็อาจมีบางกรณีที่ผู้ชี้ขาดทำการชี้ขาดด้วยวาจา คำชี้ขาดที่เป็นวาจานั้นมักจะเกิดขึ้นในกรณีที่เป็นการตัดสินอย่างรีบด่วน โดยที่ผู้ชี้ขาดไม่มีเวลาทำคำชี้ขาดเป็นลายลักษณ์อักษรหรืออาจเกิดขึ้นเนื่องจากกรณีต้องการประหยัดค่าใช้จ่าย ซึ่งกรณีที่ผู้ชี้ขาดได้ทำการชี้ขาดด้วยวาจานั้นน้อยมาก สำหรับรายละเอียดของข้อความที่ต้องมีในคำชี้ขาดนั้น จะแตกต่างกันไปในแต่ละประเทศทั้งขึ้นอยู่กับว่ากฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของประเทศนั้น ๆ จะกำหนดไว้อย่างไร แต่ส่วนมากแล้วคำชี้ขาดมักจะต้องมีข้อความที่ระบุถึงประเด็นขัดแย้ง และเหตุผลที่สนับสนุนคำชี้ขาด และคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยทั่วไปจะมีสภาพบังคับ ฝ่ายที่ฝ่าฝืนคำชี้ขาดจะต้องได้รับโทษ ซึ่งได้แก่โทษทางแพ่ง หรือโทษทางอาญาหรือโทษทางแรงงานสัมพันธ์ทางใดทางหนึ่งหรือทั้งสามทางพร้อมกัน

2. การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 การ

ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานเป็นมาตรการในการยุติข้อพิพาทแรงงานอย่างหนึ่งในระบบแรงงานสัมพันธ์ และถือว่าการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนี้เป็นวิธีการสุดท้ายในการยุติข้อพิพาทแรงงานอย่างสันติ และหน้าที่สำคัญของรัฐบาลทางคานแรงงานสัมพันธ์ประการหนึ่งก็คือ ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการยุติข้อพิพาทขัดแย้งทางคานแรงงานอย่างสันติ ไม่ต้องการให้เกิดการนัดหยุดงานหรือปิดงานขึ้นในสังคมอุตสาหกรรม ดังนั้นรัฐจึงได้นำแนวความคิดในการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานมาใช้ในการยุติข้อขัดแย้งภายหลังจากที่คู่กรณีได้ประสบความล้มเหลวในการเจรจาต่อรองแทนการนัดหยุดงานหรือปิดงาน แนวความคิดและวิธีปฏิบัติในการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนี้ รัฐได้บัญญัติเป็นข้อกฎหมายไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ในหมวดสองว่าด้วยวิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน ดังมีสาระสำคัญดังนี้

2.1 ประเด็นขัดแย้งที่นำสู่การชี้ขาด ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้กำหนดถึงข้อขัดแย้งที่จะนำเข้าสู่การชี้ขาดไว้ว่า ข้อขัดแย้งนั้นจะต้องเป็นข้อขัดแย้งที่ตกลงกันไม่ได้กล่าวคือ จะต้องเป็นข้อขัดแย้งที่ไม่สามารถเจรจาตกลงกันได้ในช่วงตอนของการไกล่เกลี่ย ซึ่งตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ฉบับนี้ได้กำหนดระยะเวลาของขั้นตอนของการไกล่เกลี่ยไว้ห้าวัน โดยนับตั้งแต่วันที่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้รับแจ้งจากฝ่ายยื่นข้อเรียกร้อง

2.2 ระบบของการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 นี้ได้กำหนดระบบของการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานไว้สองระบบคือ การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบสมัครใจและการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบบังคับ

2.3 ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

2.3.1 ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานในระบบการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบสมัครใจ ตามระบบการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบสมัครใจนี้ รัฐให้อิสระในการเลือกผู้ชี้ขาดแก่คู่กรณีอย่างเต็มที่ กฎหมายไม่ได้ระบุไว้ว่าจะต้องเลือกใครมีคุณสมบัติอย่างไร มาเป็นผู้ตัดสินชี้ขาดคู่กรณีมีเสรีภาพอย่างเต็มที่ที่จะร่วมกันเลือกใครก็ได้มาเป็นผู้ชี้ขาด กฎหมายเพียงแต่ระบุไว้ว่าคู่กรณีสามารถตั้งผู้ชี้ขาดคนเดียวหรือเป็นคณะบุคคลขึ้นเพื่อทำหน้าที่ตัดสินข้อพิพาทแรงงานที่ยังตกลงกันไม่ได้เท่านั้น แต่ถ้ามหาว่าคู่กรณีไม่อาจเลือกผู้ชี้ขาดกันเองได้ ตามพระราชบัญญัตินี้ได้อนุญาตให้คู่กรณีใช้บริการของรัฐโดยเลือกผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานจากรายชื่อที่สำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานได้จัดทำขึ้น

อนึ่งเมื่อเลือกตัวผู้ชี้ขาดได้แล้วถึงแม้ว่ากฎหมายจะไม่ใคร่ระบุไว้ว่าจะต้องทำเป็นหนังสือแจ้งใหญ่ที่ใครรับเลือกเป็นผู้ชี้ขาดได้ทราบ แต่เพื่อประโยชน์ของคู่กรณีในการนับระยะเวลาที่ผู้ชี้ขาดจะต้องทำหนังสือแจ้งมายังคู่กรณีเพื่อให้ทราบถึง วัน เวลา สถานที่ที่จะทำการพิจารณาชี้ขาด และกำหนดวันที่คู่กรณีต้องส่งคำชี้แจงเกี่ยวกับข้อขัดแย้งให้กับผู้ชี้ขาด จึงควรที่คู่กรณีจะจัดทำเป็นหนังสือแจ้งใหญ่ผู้ชี้ขาดได้รับทราบการแต่งตั้ง

ผู้ชี้ขาดตามระบบการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบสมัครใจนี้ เมื่อได้รับทราบการแต่งตั้งให้เป็นผู้ชี้ขาดแล้ว กฎหมายได้กำหนดหน้าที่ของผู้ชี้ขาดไว้ว่าจะต้องแจ้งใหญ่คู่กรณีทั้งสอง

ฝ่ายทราบถึงกำหนดวันที่ต้องส่งคำชี้แจงเหตุผลต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงานมาให้แก่ผู้ชี้ขาด เพื่อทำการพิจารณาพร้อมกันนั้นจะต้องแจ้งให้คู่กรณีทั้งสองฝ่ายได้ทราบถึงวัน เวลา และสถานที่ที่จะทำการพิจารณาข้อพิพาทแรงงาน ซึ่งวิธีการแจ้งให้คู่กรณีทั้งสองฝ่ายทราบนี้ผู้ชี้ขาดจะต้องทำเป็นหนังสือ และต้องแจ้งภายในเจ็ดวันนับตั้งแต่วันที่ผู้ชี้ขาดได้รับทราบการแต่งตั้ง

2.3.2 ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานในระบบการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบบังคับ

ในระบบการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบบังคับนี้ รัฐไม่ให้สิทธิในการเลือกตัวผู้ชี้ขาดแก่คู่กรณี ซึ่งตามพระราชบัญญัตินี้ได้กำหนดผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานไว้ 3 ประเภท คือ

1. คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
2. คณะบุคคลที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยแต่งตั้ง
3. ศาลแรงงาน

2.3.2.1 คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ คณะกรรมการแรงงาน

สัมพันธ์ เป็นคณะบุคคลที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยแต่งตั้งขึ้น เพื่อทำหน้าที่ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานในกิจการที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อสาธารณชนและประเทศชาติ และทำหน้าที่วินิจฉัยข้อร้องทุกข์เกี่ยวกับการปฏิบัติอันไม่เป็นธรรม คณะกรรมการนี้จะต้องประกอบด้วยบุคคลสามฝ่าย คือ ประกอบด้วยตัวแทนจากฝ่ายนายจ้าง ตัวแทนจากฝ่ายลูกจ้าง และตัวแทนจากฝ่ายรัฐบาล ซึ่งทั้งนี้จำนวนตัวแทนของฝ่ายนายจ้าง และตัวแทนของฝ่ายลูกจ้างจะต้องมีจำนวนเท่ากัน

ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 นี้ ได้กำหนดให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ประกอบด้วยคณะกรรมการจำนวนอย่างน้อยที่สุดเก้าคน และอย่างมากที่สุดสิบห้าคน ซึ่งในคณะกรรมการนี้จะต้องมีตัวแทนของฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยฝ่ายละสามคน และกำหนดให้ในคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ คณะหนึ่ง ๆ จะต้องมีประธานคณะกรรมการหนึ่งคน

2.3.2.2 คณะบุคคลที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยแต่งตั้ง

คณะบุคคลที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยแต่งตั้งขึ้นทำหน้าที่ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนี้ตาม

กฎหมายไม่ได้กำหนดว่าคณะบุคคลนี้จะต้องประกอบด้วยบุคคลจำนวนเท่าใด มาจากฝ่ายใด และมีคุณสมบัติใด ซึ่งโดยปกติทั่วไปแล้วคณะบุคคลนี้จะประกอบด้วยบุคคลที่มีความรู้ ความเข้าใจในปัญหา ปัญหาแรงงานและปัญหาอื่น ๆ ไป ของสถานประกอบการที่มีกรณีพิพาทเกิดขึ้นตลอดจนปัญหา ของสถานประกอบการอื่น ๆ ที่อยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกัน และคณะบุคคลนี้มักประกอบด้วยบุคคล จำนวนที่หนึ่งเพื่อให้มีเสียงชี้ขาด

2.3.2.3 ศาลแรงงาน ศาลแรงงานนี้ถือเป็นผู้ชี้ขาดข้อพิพาท แรงงานอีกประการหนึ่งในระบบการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบบังคับ สำหรับรายละเอียดของศาล แรงงานนี้ได้แสดงไว้ในภาคผนวก ง

2.4 การพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาด

2.4.1 การพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามระบบสมัครใจ
ในการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามระบบสมัครใจนี้ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้กำหนดแนวทางในการวินิจฉัยข้อพิพาทแรงงานสำหรับผู้ชี้ขาดไว้ดังนี้คือ

ในการพิจารณาวินิจฉัยข้อพิพาทแรงงานผู้ชี้ขาดจะต้องเปิดโอกาสให้ฝ่าย ยื่นข้อเรียกร้องได้ชี้แจงถึงเหตุผลในการยื่นข้อเรียกร้องและให้ฝ่ายที่รับข้อเรียกร้องได้ชี้แจงถึง เหตุผลที่ไม่อาจปฏิบัติตามข้อเรียกร้อง ซึ่งในการชี้แจงเหตุผลนี้คู่กรณีอาจต้องแสดงพยานหลักฐาน ซึ่งได้แก่เอกสาร ตัวบุคคล ตลอดจนวัตถุ ต่อผู้ชี้ขาดเพื่อใช้สนับสนุนคำชี้แจงของฝ่ายตน ในการนำ สืบพยานนี้คู่กรณีทั้งสองฝ่ายจะต้องพิจารณาระหัดกันเอง โดยมีความมุ่งหมายที่จะให้ผู้ชี้ขาดได้เชื่อ และเห็นด้วยกับฝ่ายตน ผู้ชี้ขาดไม่มีหน้าที่กำหนดให้คู่กรณีทั้งสองฝ่ายต้องนำพยานหลักฐานใดมาแสดง และในการสืบพยานนี้ไม่ต้องปฏิบัติตามอย่างเป็นพิธีการ เหมือนในศาล

2.4.2 การพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามระบบบังคับ แนว ทางในการพิจารณาวินิจฉัยข้อพิพาทแรงงานตามระบบบังคับนี้มีแนวทางปฏิบัติ เช่นเดียวกับกับแนว ทางในการพิจารณาวินิจฉัยข้อพิพาทแรงงานตามระบบสมัครใจ และนอกจากจะมีแนวทางปฏิบัติ เช่นเดียวกับกับระบบสมัครใจแล้ว ตามระบบบังคับนี้กฎหมายยังได้กำหนดถึงองค์ประกอบในการ



วินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานและระยะเวลาที่ใช้ในการวินิจฉัยชี้ขาดเพิ่มขึ้นอีกด้วย ซึ่งสามารถ
จำแนกตามกิจการที่เข้าสู่การชี้ขาดได้ดังนี้

2.4.2.1 องค์ประชุมในการวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน และ
ระยะเวลาที่ใช้ในการชี้ขาดในกิจการที่ต้องเข้าสู่การชี้ขาดตลอดไป ตามพระราชบัญญัติแรงงาน
สัมพันธ์ พ.ศ. 2518 นี้ ได้กำหนดไว้ว่าในการประชุมของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ต้องมีกรรม-
การมาประชุมไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งและในจำนวนกรรมการที่ร่วมประชุมจะต้องมีกรรมการจากฝ่าย
นายจ้าง และกรรมการจากฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยฝ่ายละหนึ่งคนจึงจะเป็นองค์ประชุม และมีมติของ
ที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกหนึ่ง
เสียงเป็นคะแนนเสียงตัดสิน เพื่อให้มีคำชี้ขาดเกิดขึ้น

สำหรับระยะเวลาในการพิจารณาวินิจฉัยข้อพิพาทแรงงานของคณะ
กรรมการผู้ชี้ขาดจะต้องพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดให้เสร็จสิ้นและแจ้งผลการชี้ขาดให้คู่กรณีทราบในสาม
สิบวันนับแต่วันที่ได้รับข้อพิพาทแรงงาน

2.4.2.2 องค์ประชุมในการวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานและ
ระยะเวลาที่ใช้ในการชี้ขาดในกิจการที่ต้องเข้าสู่การชี้ขาดตามความเห็นของรัฐมนตรีว่าการกระ-
ทรวงมหาดไทย ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 นี้ ได้กำหนดไว้ว่าองค์ประชุม
ต้องประกอบไปด้วยกรรมการจากฝ่ายลูกจ้างและกรรมการจากฝ่ายนายจ้างอย่างน้อยฝ่ายละหนึ่ง
คน และต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งจึงจะครบองค์ประชุม มติของที่ประชุมให้ถือ
เสียงข้างมากและถ้าคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งเสียง

สำหรับระยะเวลาในการพิจารณาวินิจฉัยข้อพิพาทแรงงาน คณะผู้
ชี้ขาดจะต้องพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดให้เสร็จสิ้นและแจ้งคำตัดสินชี้ขาดให้คู่กรณีทราบภายในสามสิบวัน
นับแต่วันที่ได้รับข้อพิพาทแรงงาน แต่ถ่าปรากฏว่าคณะผู้ชี้ขาดไม่สามารถพิจารณาตัดสินชี้ขาดให้เสร็จ
สิ้นภายในระยะเวลาดังกล่าวได้ คณะผู้ชี้ขาดก็สามารถขอยืดเวลาในการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดต่อ
ออกไปอีกได้ โดยขอต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

2.4.2.3 องค์ประชุมในการวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานและ
ระยะเวลาที่ใช้ในการชี้ขาดในกิจการที่ต้องเข้าสู่การชี้ขาดเมื่อมีเหตุการณ์วิกฤต องค์ประชุม
ในการวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานและ ระยะเวลาที่ใช้ในการชี้ขาดในกรณีนี้ พระราชบัญญัติแรงงาน
สัมพันธ์ฉบับนี้ไม่ได้ระบุไว้

2.4.2.4 องค์ประชุมในการวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานและ
ระยะเวลาที่ใช้ในการชี้ขาดในกิจการที่ไต่ถามกรณั้หยุดงานหรือปิดงานไปแล้ว แต่รัฐมนตรีว่าการ
กระทรวงมหาดไทยมีคำสั่งให้เข้าสู่การชี้ขาด เนื่องจากเห็นว่าจะทำให้เกิดความเสียหายแก่เศรษฐกิจ
สังคม และเป็นภัยต่อความมั่นคงของชาติ องค์ประชุมในการวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน
ตามพระราชบัญญัตินี้ได้กำหนดไว้ว่าองค์ประชุมต้องประกอบไปด้วยกรรมการจากฝ่ายลูกจ้างและ
กรรมการจากฝ่ายนายจ้างอย่างน้อยฝ่ายละหนึ่งคน และในการพิจารณาวินิจฉัยต้องมีกรรมการมา
ประชุมร่วมกันไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของกรรมการทั้งหมดจึงจะครบองค์ประชุม คำตัดสินชี้ขาดให้ถือ
เสียงข้างมาก และถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งเสียงเพื่อเป็น
คะแนนเสียงตัดสิน

สำหรับระยะเวลาในการพิจารณาวินิจฉัยข้อพิพาทแรงงาน พระราช
บัญญัติแรงงานสัมพันธ์นี้มิได้กำหนดไว้

2.5 คำวินิจฉัยชี้ขาด

2.5.1 คำวินิจฉัยชี้ขาดตามระบบการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบสมัครใจ
ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้กำหนดถึงลักษณะของคำชี้ขาดไว้ว่าคำชี้ขาดข้อ
พิพาทแรงงานจะต้องทำเป็นหนังสือ โดยจะใช้วิธีเขียนหรือพิมพ์ก็ได้ คำชี้ขาดนั้นจะต้องเป็นมติ
เสียงข้างมากของที่ประชุมในกรณีที่ผู้ชี้ขาดเป็นคณะบุคคล และคำชี้ขาดนั้นจะต้องมีลายเซ็นชื่อของ
ผู้ชี้ขาดลงกำกับอยู่ด้วย ซึ่งคำชี้ขาดจะต้องประกอบไปด้วยข้อความดังต่อไปนี้

¹ กระทรวงมหาดไทย, กรมแรงงาน, พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ 2518, หน้า 19-20.

1. วันเดือนปีที่ทำคำชี้ขาด
2. ประเด็นแห่งข้อพิพาทแรงงาน
3. ข้อเท็จจริงที่พิจารณาได้ความ
4. เหตุผลแห่งคำชี้ขาด
5. คำชี้ขาดให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งหรือทั้งสองฝ่ายปฏิบัติหรืองดเว้นปฏิบัติ

เมื่อทำหนังสือชี้ขาดเสร็จแล้วกฎหมายได้กำหนดให้ผู้ทำหน้าที่ชี้ขาดปฏิบัติ

ดังนี้

ทำคำชี้ขาดเสร็จ

เรียบร้อยทำงานอยู่¹

ผู้ที่ได้รับมอบหมายจากอธิบดีกรมแรงงานภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ทำคำชี้ขาดเสร็จ

คำชี้ขาดที่จดทะเบียนแล้วมีผลใช้บังคับและถือเป็นที่สุด "คู่กรณีจะอุทธรณ์ต่อไปอย่างใดอีกไม่ได้ เพราะในการชี้ขาดแบบนี้ถือว่าคู่กรณีตกลงใจรับผลของการชี้ขาดไว้ล่วงหน้าไม่ว่าคำชี้ขาดนั้นจะออกมาอย่างไร คำชี้ขาดจึงเป็นอันถึงที่สุดไปในตัวโดยไม่ต้องมีกฎหมายระบุไว้² ดังนั้นคู่กรณีจึงจำเป็นต้องปฏิบัติตามคำชี้ขาด ถ้าหากฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาดจะมีความผิดมิโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือนหรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ และนอกจากนี้ผู้ฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาดยังจะถูกลงโทษทางด่านแรงงานสัมพันธ์อีกด้วย กล่าวคือฝ่ายที่ปฏิบัติตามคำชี้ขาด

¹ เกษมสันต์ วิลาวรรณ, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน (พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518), หน้า 54.

² เรื่องเดียวกัน

สามารถทำการนัดหยุดงานหรือปิดงานเพื่อเป็นการประท้วงได้โดยถูกต้องตามกฎหมาย

อย่างไรก็ตาม คำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามระบบสมัครใจนี้ ถึงแม้ว่าคู่กรณีจะอุทธรณ์ต่อไปอีกไม่ได้ แต่ถ้ามื้อคู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่พอใจในคำชี้ขาดหรือไม่เห็นด้วยกับคำชี้ขาดนั้น และไม่ประสงค์จะปฏิบัติตามคำชี้ขาดดังกล่าว คู่กรณีฝ่ายที่ไม่เห็นด้วยกับคำชี้ขาดนั้น ก็อาจฟ้องต่อศาล เพื่อให้ศาลมีคำพิพากษาเพิกถอนคำชี้ขาดนั้นได้ อนึ่งในการฟ้องนี้ฝ่ายที่ทำการยื่นฟ้อง จะฟ้องได้แต่เฉพาะประเด็นของข้อกฎหมายเท่านั้น เช่น ฟ้องว่าผู้ชี้ขาดมิได้ดำเนินการพิจารณาคามบทบัญญัติที่กฎหมายกำหนดเป็นต้น ฝ่ายที่ยื่นฟ้องจะฟ้องในประเด็นของกรณีพิพาทของผู้ชี้ขาดไม่ได้

คำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามระบบการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบสมัครใจที่มีอายุการใช้บังคับเพียงหนึ่งปี นับตั้งแต่วันที่ไต่สวนวินิจฉัยหรือวันที่ไต่ชี้ขาด

2.5.2 คำวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามระบบการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบบังคับ ลักษณะคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามระบบบังคับนี้ โดยทั่วไปมีลักษณะ และอายุการใช้บังคับเหมือนกับคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามระบบสมัครใจ แต่มีข้อแตกต่างกันอยู่บางประการ ซึ่งจะได้อธิบายต่อไป

ในการปฏิบัติตามคำชี้ขาดของคู่กรณีนั้นขึ้นอยู่กับว่าคำชี้ขาดนั้นคู่กรณีสามารถอุทธรณ์ได้หรือไม่ เมื่อคู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเกิดไม่พอใจในคำชี้ขาดนั้น ถ้าหากว่าคำชี้ขาดนั้นสามารถอุทธรณ์ได้ ฝ่ายที่ไม่พอใจในคำชี้ขาดก็ไม่จำเป็นต้องปฏิบัติตามโดยทำการอุทธรณ์คำชี้ขาดนั้น แต่ถ้าหากคำชี้ขาดนั้นถึงที่สุด อุทธรณ์ต่อไปไม่ได้คู่กรณีก็จำเป็นต้องปฏิบัติตาม กรณีที่คำชี้ขาดจะอุทธรณ์ต่อไปได้หรือไม่นั้นกฎหมายได้กำหนดไว้ดังนี้

2.5.2.1 คำชี้ขาดในกิจการที่ต้องเข้าสู่อุตสาหกรรมตามมาตรา 23

คำชี้ขาดในกิจการประเภทนี้ เมื่อคู่กรณีได้รับทราบคำชี้ขาดจากคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แล้ว คู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเกิดไม่พอใจในคำชี้ขาดก็ไม่จำเป็นต้องปฏิบัติตามคำชี้ขาดนั้นทันที โดยทำการ

อุทธรณ์คำชี้ขาดนั้นต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยภายในระยะเวลา 7 วัน นับแต่วันที่รับทราบคำชี้ขาด ซึ่งเมื่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยได้รับคำอุทธรณ์แล้วจะต้องรีบพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์นั้น แล้วแจ้งผลการตัดสินคำอุทธรณ์นั้นให้คู่กรณีทั้งสองฝ่ายทราบภายในระยะเวลา 10 วัน นับตั้งแต่วันที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยได้รับคำอุทธรณ์ คำวินิจฉัยอุทธรณ์ของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยถือเป็นที่สุด เมื่อคู่กรณีทั้งสองฝ่ายได้รับทราบคำวินิจฉัยอุทธรณ์แล้วจำเป็นต้องปฏิบัติตามคำวินิจฉัยอุทธรณ์นั้น

ถ้าคู่กรณีฝ่ายใดไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาดหรือตามคำวินิจฉัยอุทธรณ์จะต้องถูกลงโทษซึ่งได้แก่ถูกจำคุกไม่เกิน 2 ปี หรือถูกปรับไม่เกิน 40,000 บาท หรือทั้งปรับทั้งจำ อนึ่งในกรณีนี้ห้ามฝ่ายที่ปฏิบัติตามคำชี้ขาดหรือคำวินิจฉัยอุทธรณ์ทำการนัดหยุดงานหรือปิดงานเพื่อประท้วงฝ่ายที่ฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาดหรือคำวินิจฉัยอุทธรณ์อันเป็นการลงโทษทางคานแรงงานสัมพันธ์อย่างเด็ดขาด

2.5.2.2 คำชี้ขาดในกิจการที่ต้องเข้าสู่อารมณ์ขาดความเห็น

ของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ในกรณีนี้คำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ถือเป็นที่สุดคู่กรณีทั้งสองฝ่ายจะต้องปฏิบัติตามทันที ฝ่ายใดจะอุทธรณ์คำวินิจฉัยชี้ขาดนั้นไม่ได้ และถ้าหากฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาดนั้น ผู้ฝ่าฝืนจะต้องถูกลงโทษซึ่งได้แก่ถูกจำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือถูกปรับไม่เกิน 20,000 บาท หรือทั้งปรับทั้งจำ และในกรณีนี้ห้ามฝ่ายที่ปฏิบัติตามคำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ทำการนัดหยุดงาน หรือปิดงานเพื่อประท้วงฝ่ายที่ฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาดอันเป็นการลงโทษทางคานแรงงานสัมพันธ์

2.5.2.3 คำชี้ขาดในกิจการที่ต้องเข้าสู่อารมณ์ขาดเมื่อมีเหตุการณ์

วิกฤต ในกรณีนี้คำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะบุคคลที่ได้รับแต่งตั้งให้ทำการชี้ขาดถือเป็นที่สุดคู่กรณีทั้งสองฝ่ายจะต้องปฏิบัติตามทันทีฝ่ายใดจะทำการอุทธรณ์คำชี้ขาดนั้นไม่ได้ ถ้าหากฝ่ายใดฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาดจะต้องถูกลงโทษ ซึ่งได้แก่ถูกจำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือถูกปรับไม่เกิน 200,000 บาท หรือทั้งปรับทั้งจำ และในกรณีนี้ห้ามฝ่ายที่ปฏิบัติตามคำชี้ขาดทำการนัดหยุดงานหรือปิดงานเพื่อประท้วง

ฝ่ายที่ฝ่ายใดไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาดอันเป็นการลงโทษทางด้านการงานสัมพันธ์

2.5.2.4 คำชี้ขาดในกิจการที่ได้ทำการนัดหยุดงานหรือปิดงานไปแล้ว แต่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยมีคำสั่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดเนื่องจาก เห็นว่าจะทำให้เกิดความเสียหายแก่เศรษฐกิจ สังคม และเป็นภัยต่อความมั่นคงของชาติ คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์นี้ ถึงแม้ว่า "กฎหมายมิได้ระบุว่าจะให้เป็นที่สุดท้าย" ก็ตามแต่เมื่อได้พิจารณาถึงเจตนารมณ์ของขอกฎหมายข้อนี้แล้ว จะเห็นว่าความเจตนารมณ์ของกฎหมายแล้ว คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์นี้ ถือเป็นที่สุดจะอุทธรณ์ต่อไปอีกไม่ได้ ทั้งนี้โดยมีเหตุผลดังนี้คือ

1. ถ้าเจตนารมณ์ของกฎหมายต้องการให้มีการอุทธรณ์คำชี้ขาดได้ กฎหมายจะต้องระบุถึงตัวบุคคลผู้มีอำนาจหน้าที่วินิจฉัยอุทธรณ์ไว้อย่างชัดเจน ดังตัวอย่างเช่น มาตรา 23 ซึ่งกำหนดให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย เป็นผู้มีอำนาจหน้าที่วินิจฉัยอุทธรณ์ และในกรณีที่กฎหมายมิได้ระบุถึงบุคคลผู้มีอำนาจหน้าที่ในการวินิจฉัยอุทธรณ์ไว้ ก็จะเป็นกรณีที่คำชี้ขาดนั้นถือเป็นที่สุดจะทำการอุทธรณ์ต่อไปอีกไม่ได้ ดังตัวอย่าง เช่น มาตรา 24 และมาตรา 25 ดังนั้นเมื่อกฎหมายมิได้ให้อำนาจผู้ใดมีหน้าที่วินิจฉัยอุทธรณ์จึงเท่ากับว่ากฎหมายห้ามไม่ให้ผู้กรณีอุทธรณ์คำชี้ขาด โดยให้ถือว่าคำชี้ขาดนั้นเป็นที่สุด เมื่อเป็นเช่นนั้นคำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ในกรณีนี้จึงถือเป็นที่สุด ผู้กรณีจะอุทธรณ์ต่อไปอีกไม่ได้

2. เมื่อพิจารณาถึงสถานการณ์ที่ทำให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยต้องสั่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ทำการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแล้ว จะเห็นว่าสถานการณ์เช่นเดียวกันกับสถานการณ์ตามมาตรา 24 ซึ่งตามมาตรา 24 นั้น คำชี้ขาดถือเป็นที่สุดจะทำการอุทธรณ์ต่อไปอีกไม่ได้ ดังนั้นเมื่ออยู่ภายใต้สถานการณ์เช่นเดียวกันคำชี้ขาดจึงน่าที่จะอุทธรณ์ต่อไปอีกไม่ได้ เช่นเดียวกันด้วย

¹ เกษมสันต์ วิลาวรรณ, "แรงงานสัมพันธ์" เอกสารประกอบการบรรยายวิชาแรงงาน,

จากเหตุผลทั้งสองประการดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในกรณีนี้เป็นที่สุด คู่กรณีจะอุทธรณ์ต่อไปอีกไม่ได้ คู่กรณีทั้งสองฝ่ายจะต้องปฏิบัติตาม ถ้าหากฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาดดังกล่าว จะต้องถูกลงโทษ ซึ่งได้แก่ถูกจำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือถูกปรับไม่เกิน 20,000 บาท หรือทั้งปรับทั้งจำ

2.5.3 ข้อแตกต่างระหว่างคำชี้ขาดตามระบบการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบสมัครใจกับตามระบบการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบบังคับ ข้อแตกต่างระหว่างคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามระบบการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบสมัครใจกับตามระบบการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบบังคับมีดังต่อไปนี้

1. ตามระบบบังคับนี้กฎหมายไม่ได้กำหนดให้นำไปจดทะเบียน

เมื่อทำคำชี้ขาดเสร็จ

สำหรับสาเหตุที่กฎหมายมิได้กำหนดให้นำคำชี้ขาดตามระบบบังคับไปจดทะเบียนต่ออธิบดีกรมแรงงานหรือบุคคลที่ได้รับมอบหมายนั้น เป็นเพราะว่าคำชี้ขาดนั้นเป็นคำชี้ขาดที่เกิดจากการวินิจฉัยคดีของศาลกลางที่รัฐได้แต่งตั้ง ดังนั้นรัฐยอมรับทราบถึงการชี้ขาดนั้นทันที ไม่จำเป็นต้องมาจดทะเบียนเพื่อให้รัฐรับทราบอีก

ส่วนคำชี้ขาดตามระบบการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบสมัครใจนั้น กฎหมายระบุให้ผู้ชี้ขาดนำคำชี้ขาดนั้นไปจดทะเบียนต่ออธิบดีกรมแรงงานหรือบุคคลที่ได้รับมอบหมาย

สำหรับสาเหตุที่ต้องนำไปจดทะเบียนนั้นเป็นเพราะคำชี้ขาดนั้นเป็นคำชี้ขาดที่เกิดจากการวินิจฉัยชี้ขาดของศาลกลางที่คู่กรณีใด ๆ ร่วมกันแต่งตั้งขึ้นมิใช่เป็นคนกลางที่รัฐเป็นผู้แต่งตั้ง ดังนั้นจึงต้องนำคำชี้ขาดไปจดทะเบียนเพื่อแจ้งให้รัฐได้รับทราบถึงการชี้ขาด

2. คำชี้ขาดตามระบบการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบสมัครใจนั้น กฎหมายได้กำหนดให้ส่งคำชี้ขาดให้แก่คู่กรณีทั้งสองฝ่ายทราบภายใน 3 วัน นับแต่วันที่ทำการชี้ขาด

เสร็จ ส่วนคำชี้ขาดตามระบบการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบบังคับนั้น กฎหมายไม่ได้กำหนดว่าจะต้องส่งคำชี้ขาดให้คู่กรณีทั้งสองฝ่ายทราบภายในระยะเวลาที่วัน นับแต่วันที่ทำคำชี้ขาดเสร็จ เช่น ตามมาตรา 23 ได้กำหนดไว้แต่เพียงว่าให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาวินิจฉัย และแจ้งให้คู่กรณีทั้งสองฝ่ายทราบภายใน 30 วัน นับแต่วันรับข้อพิพาทแรงงาน และมาตรา 24 กำหนดไว้ว่าให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดภายใน 30 วัน นับแต่วันที่รับคำสั่ง นอกจากนี้ตามมาตรา 25 และมาตรา 35 กฎหมายไม่ได้กำหนดระยะเวลาเกี่ยวกับการชี้ขาดได้เลย

3. คำชี้ขาดตามระบบการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบสมัครใจนั้น ถือเป็นที่สุด คู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งจะอุทธรณ์ต่อไปไม่ได้ ทั้งนี้เพราะว่าตามระบบการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบสมัครใจนี้ คู่กรณีได้มีการตกลงกันไว้เป็นการล่วงหน้าแล้วว่าไม่ว่าผลการชี้ขาดจะออกมาอย่างไร คู่กรณีทั้งสองฝ่ายก็จะยินยอมรับและปฏิบัติตามคำชี้ขาดที่ออกมานั้น ดังนั้นเมื่อปรากฏคำชี้ขาดออกมา คู่กรณีจึงจำเป็นต้องปฏิบัติตามทันที ส่วนคำชี้ขาดตามระบบการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบบังคับนั้นมีบางกรณีที่กฎหมายอนุญาตให้คู่กรณีฝ่ายที่ไม่พอใจคำชี้ขาดสามารถทำการอุทธรณ์คำชี้ขาดได้ ซึ่งในกรณีที่อุทธรณ์คำชี้ขาดได้นี้ คู่กรณีฝ่ายที่ทำการอุทธรณ์คำชี้ขาดยังไม่ต้องปฏิบัติตามคำชี้ขาดนั้นทันที โดยสามารถขอให้ผลการวินิจฉัยอุทธรณ์ออกมาเสียก่อน แล้วจึงค่อยปฏิบัติตามคำวินิจฉัยอุทธรณ์ที่ออกมานั้น

2.6 กิจการที่กฎหมายบังคับให้เข้าสู่การชี้ขาด กิจการที่กฎหมายบังคับให้นำข้อพิพาทแรงงานเข้าสู่การชี้ขาดก็ควรเห็นว่าเมื่อเกิดการนัดหยุดงาน หรือปิดงานขึ้นแล้ว จะส่งผลให้เกิดความเสียหายต่อประชาชนโดยส่วนรวม ดังนั้นกิจการที่ถูกบังคับให้นำข้อพิพาทแรงงานเข้าสู่การชี้ขาดจึงมักเป็นกิจการที่ถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นต่อการดำรงชีวิตของประชาชน ซึ่งกิจการดังกล่าวส่วนใหญ่เป็นกิจการที่เกี่ยวข้องกับสาธารณูปโภค กิจการตามที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 บังคับให้นำข้อพิพาทแรงงานเข้าสู่การชี้ขาดจำแนกเป็นประเภทได้ดังนี้

2.6.1 กิจการที่ต้องเข้าสู่การชี้ขาดตลอดไป กิจการประเภทนี้เมื่อคู่กรณีเจรจาทกลงกันเองไม่ได้ เกิดเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ เจ้าหน้าที่ประนอมข้อพิพาท

แรงงานจะส่งข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ขึ้นไปให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ทำการชี้ขาด
คู่กรณีจะทำการนัดหยุดงานหรือปิดงานไม่ได้ กิจการตามประเภทนี้ได้แก่¹

1. การรถไฟ
2. การท่าเรือ
3. การโทรศัพท์หรือการโทรคมนาคม
4. การผลิตหรือการจำหน่ายพลังงานหรือกระแสไฟฟ้าแก่ประชาชน
5. การประปา
6. การผลิตหรือการกลั่นน้ำมันเชื้อเพลิง
7. กิจการโรงพยาบาล หรือกิจการสถานพยาบาล
8. กิจการอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

โดยอาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 นี้
กระทรวงมหาดไทยจึงได้ออกกฎกระทรวงฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2519) ลงวันที่ 20 ตุลาคม 2519
กำหนดประเภทกิจการดังต่อไปนี้² ให้เข้าสู่การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตลอดไป

1. กิจการทุกประเภทของรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยวิ
การงบประมาณ
2. กิจการของวิทยาลัยเอกชนและของโรงเรียนราษฎร์ตาม
กฎหมายว่าด้วยวิทยาลัยเอกชน และกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนราษฎร์
3. กิจการสหกรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการสหกรณ์

¹ กระทรวงมหาดไทย, กรมแรงงาน, พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ 2518, หน้า 16.

² พิพจน์ ไทยอารี, รวมกฎหมายเกี่ยวกับการแรงงาน (กรุงเทพมหานคร: แผนกคำรา
และคำบรรยายคณะรัฐศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2520), หน้า 476.

4. กิจการขนส่งทางบก ทางน้ำ และทางอากาศ รวมตลอดถึงกิจการบริการเสริมการขนส่ง หรือเกี่ยวกับการขนส่ง สถานีขนส่ง ท่าเทียบเรือ ท่าอากาศยานและกิจการการท่องเที่ยว

5. กิจการจำหน่ายน้ำมันเชื้อเพลิงตามกฎหมายว่าด้วยน้ำมันเชื้อเพลิง

2.6.2 กิจการที่ต้องเข้าสู่การชี้ขาดตามความเห็นของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย กิจการประเภทนี้ตามปกติแล้วเป็นกิจการที่มีสิทธิทำการนัดหยุดงานหรือปิดงานได้ เมื่อการร่วมเจรจาต่อรองของคู่กรณีได้ประสบความสำเร็จด้วยความล้มเหลว แต่เนื่องจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยมีความเห็นว่าข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้นั้นถ้าไม่รีบยุติแล้ว จะมีผลกระทบกระเทือนเศรษฐกิจของประเทศ หรือความสงบเรียบร้อยของประชาชน จึงมีคำสั่งให้นำข้อพิพาทแรงงานนั้นเข้าสู่การชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

2.6.3 กิจการที่ต้องเข้าสู่การชี้ขาดเมื่อสถานการณ์ของประเทศในขณะนั้นอยู่ในระยะวิกฤต กิจการประเภทนี้เป็นกิจการที่เมื่อการร่วมเจรจาต่อรองได้ประสบความสำเร็จด้วยความล้มเหลว คู่กรณีก็มีสิทธิทำการนัดหยุดงานหรือปิดงานได้ แต่เนื่องจากสถานการณ์บ้านเมืองในขณะนั้นอยู่ในระยะวิกฤต เช่น อยู่ในระยะที่ "มีการประกาศใช้กฎอัยการศึก" ตามกฎหมายว่าด้วยกฎอัยการศึก หรือประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน หรือในกรณีทั่วประเทศประสบปัญหาทางเศรษฐกิจอย่างร้ายแรง¹ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยจึงได้สั่งให้นำข้อขัดแย้งที่ตกลงกันไม่ได้นั้นเข้าสู่การชี้ขาดของคณะบุคคลคณะใดคณะหนึ่งที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยได้แต่งตั้ง ซึ่งการสั่งให้นำข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้เข้าสู่การชี้ขาดนั้น รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยอาจมีคำสั่งเฉพาะกิจการประเภทใดประเภทหนึ่ง หรือทุกประเภทกิจการในท้องที่ใดท้องที่หนึ่งก็ได้ โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

2.6.4 กิจการที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยมีคำสั่งให้เข้าสู่การชี้ขาดในขณะที่กิจการนั้นกำลังอยู่ในระหว่างนัดหยุดงานหรือปิดงาน กิจการประเภทนี้เป็นกิจการที่ตามปกติแล้วคู่กรณีมีสิทธิทำการนัดหยุดงานหรือปิดงานได้เมื่อคู่กรณีได้ประสบความสำเร็จด้วยความล้มเหลวในการร่วมเจรจาต่อรอง แต่เนื่องจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยได้เห็นว่าการนัดหยุดงานหรือปิดงานที่กำลังกระทำอยู่นั้น "อาจทำให้เกิดความเสียหายแก่เศรษฐกิจของประเทศ หรืออาจก่อให้เกิดความ

¹ กระทรวงมหาดไทย, กรมแรงงาน, พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ 2517, หน้า 18.

คือครอบงำประชาชน หรืออาจเป็นภัยต่อความมั่นคงของประเทศ หรืออาจขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน" รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย จึงมีคำสั่งให้นำข้อขัดแย้งที่ตกลงกันไม่ได้นั้นเข้าสู่การชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

2.7 การคุ้มครองคุ้มครองพิพาทในระหว่างการดำเนินการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน
ในขณะที่ยังอยู่ในระหว่างการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน กฎหมายได้ให้การคุ้มครองแก่กรรมสิทธิ์ทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างให้สามารถดำเนินการในกระบวนการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานได้โดยตลอด การคุ้มครองแก่กรรมสิทธิ์ดังกล่าวแยกพิจารณาได้ดังนี้

2.7.1 การคุ้มครองเฉพาะฝ่ายลูกจ้าง กฎหมายได้คุ้มครองฝ่ายลูกจ้างโดยห้ามนายจ้างทำการเลิกจ้างหรือโยกย้ายตำแหน่งงานลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องในขณะที่ยังอยู่ในระหว่างการดำเนินการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน และการห้ามนายจ้างทำการเลิกจ้างหรือโยกย้ายตำแหน่งงานนี้เป็น การห้ามอย่างเด็ดขาด คือห้ามทุกกรณีไม่มีข้อยกเว้นแม้ว่านายจ้างจะได้มีการเตรียมการเตรียมการเลิกจ้างหรือโยกย้ายตำแหน่งควยสาเหตุอันอยู่ก่อนแล้วก็ตาม

ถ้าหากนายจ้างฝ่าฝืนโดยทำการเลิกจ้างหรือโยกย้ายตำแหน่งงานลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องในระหว่างการดำเนินการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน นายจ้างจะต้องถูกลงโทษซึ่งได้แก่การถูกจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือถูกปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาทหรือทั้งปรับทั้งจำ

แม้ว่าการห้ามนายจ้างเลิกจ้างหรือโยกย้ายตำแหน่งงานลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องในขณะที่ยังอยู่ในระหว่างการดำเนินการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนี้จะเป็นการห้ามในทุกกรณีก็ตาม แต่พระราชบัญญัตินี้ก็ยังเปิดโอกาสให้นายจ้างทำการเลิกจ้างหรือโยกย้ายตำแหน่งงานลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องในขณะที่ยังอยู่ในระหว่างการดำเนินการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานได้ เมื่อลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้นได้ประพฤติตัวดังต่อไปนี้²

¹ เรื่องเดียวกัน, หน้า 25.

² เรื่องเดียวกัน, หน้า 21-22.

1. ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง
2. จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
3. ฝ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้างโดยนายจ้างได้กล่าวและตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีร้ายแรงนายจ้างไม่จำเป็นต้องกล่าวและตักเตือนทั้งนี้ ข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งนั้นต้องมีใ้ค้ออกเพื่อชี้ชัดวางมีให้บุคคลดังกล่าวดำเนินการ เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง

4. ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุผล

อันสมควร

2.7.2 การคุ้มครองเฉพาะฝ่ายนายจ้าง กฎหมายคุ้มครองนายจ้าง โดยห้ามฝ่ายลูกจ้างทำการนัดหยุดงานหรือสนับสนุนการนัดหยุดงาน ถ้าหากฝ่ายลูกจ้างฝ่าฝืนทำการนัดหยุดงานจะต้องถูกลงโทษอาจถูกจำคุกไม่เกินหกเดือนหรือถูกปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งปรับทั้งจำ ซึ่งในการลงโทษแก่ผู้ฝ่าฝืนนี้เป็นการลงโทษเฉพาะเมื่อได้ทำการนัดหยุดงานเท่านั้น ถ้าฝ่ายลูกจ้างเพียงแต่สนับสนุนการนัดหยุดงานอย่างเฉย ๆ กฎหมายก็ไม่อาจลงโทษได้ ฉะนั้นจะเห็นว่าในการห้ามลูกจ้างสนับสนุนการนัดหยุดงานและห้ามทำการนัดหยุดงานในระหว่างการที่ขาดข้อพิพาทแรงงานตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ฉบับนี้ เฉพาะแก่บทลงโทษแก่ลูกจ้างที่ทำการนัดหยุดงานเพียงอย่างเดียวเท่านั้น (โดยนำมาตราที่ 139 มาใช้บังคับ) ไม่มีบทลงโทษแก่ลูกจ้างที่สนับสนุนการนัดหยุดงาน

2.7.3 การคุ้มครองคู่กรณีทั้งสองฝ่าย

2.7.3.1 คุ้มครองให้คู่กรณีได้รับความยุติธรรมจากผู้ขาด

กฎหมายได้วางมาตรการเพื่อให้เกิดความยุติธรรมในการพิจารณาวินิจฉัยข้อพิพาทแรงงานแก่คู่กรณีทั้งสองฝ่าย มาตรการดังกล่าวได้แก่การกำหนดความผิดและกำหนดบทลงโทษแก่ผู้ขาดที่รับหรือไ้ยอมตกลงแล้วว่าจะรับเงินหรือทรัพย์สินจากผู้ใดคนหนึ่งแล้วทำการวินิจฉัยขาดให้คู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งต้องเสียผลประโยชน์อันควรไ้ไป ซึ่งผู้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ไ้กระทำความผิดดังกล่าวอาจไ้รับโทษจำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาทหรือทั้งปรับทั้งจำ

2.7.3.2 คุ้มครองคุ้มครองโดยให้ผู้ใช้ขาดความรับผิดชอบต่อคุ้มครอง

ในระบบการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบสมัครใจ เมื่อผู้ขาดได้ทำการวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานเสร็จเรียบร้อยแล้ว ถือเป็นหน้าที่ของผู้ขาดที่จะต้องแจ้งผลของการพิจารณาวินิจฉัยหรือคำชี้ขาดแก่คุ้มครองภายในกำหนดเวลาสามวันนับแต่วันทำคำชี้ขาดเสร็จ และต้องปิดสำเนาคำชี้ขาดนั้นไว้ในที่ที่ลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้นทำงานอยู่ตลอดจนต้องนำคำชี้ขาดนั้นไปจดทะเบียนต่ออธิบดีกรมแรงงานหรือบุคคลที่อธิบดีมอบหมายให้ทำหน้าที่ภายในระยะเวลา 15 วัน นับแต่วันทำคำชี้ขาดเสร็จ การกำหนดหน้าที่ของผู้ขาดไว้เช่นนี้เพื่อประโยชน์ของคุ้มครองโดยต้องการให้คุ้มครองได้ทราบข้อพิพาทแรงงานโดยชัดแจ้ง และเพื่อให้คุ้มครองได้ทราบถึงเงื่อนไขที่จะต้องปฏิบัติในการทำงานร่วมกันตลอดจนเพื่อให้คำชี้ขาดมีผลบังคับตามกฎหมายอันจะทำให้คุ้มครองปฏิบัติตามคำชี้ขาดตลอดระยะเวลาของคำชี้ขาด ซึ่งจากการทำตามหน้าที่อย่างเคร่งครัดของผู้ขาดจะเป็นผลทำให้คุ้มครองทั้งสองฝ่ายได้กลับไปทำงานร่วมกันอย่างสงบสุขเช่นเดิมในตลอดระยะเวลาที่คำชี้ขาดมีผลบังคับอยู่โดยเร็ว

ถ้าผู้ใช้ขาดข้อพิพาทแรงงานขาดความรับผิดชอบต่อคุ้มครองไม่ปฏิบัติหน้าที่ของผู้ขาดดังกล่าว ก็จะเป็นการทำให้คุ้มครองทั้งสองฝ่ายต้องเสียประโยชน์จากการทำงานร่วมกันอย่างสงบสุขไปดังนั้นกฎหมายจึงให้ความคุ้มครองแก่คุ้มครองโดยบังคับให้ผู้ใช้ขาดข้อพิพาทแรงงานต้องมีความรับผิดชอบต่อคุ้มครอง ซึ่งวิธีการบังคับให้ผู้ใช้ขาดข้อพิพาทแรงงานต้องมีความรับผิดชอบต่อคุ้มครองได้แก่ การกำหนดโทษแก่ผู้ใช้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวซึ่งโทษที่กำหนดไว้ได้แก่ ถูกปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท

2.7.3.3 คุ้มครองคุ้มครองฝ่ายที่ปฏิบัติตามคำชี้ขาด เมื่อปรากฏ

มีคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานหรือคำวินิจฉัยอุทธรณ์ออกมาแล้ว คุ้มครองจะต้องปฏิบัติตามเงื่อนไขที่ระบุไว้ในคำชี้ขาดหรือคำวินิจฉัยอุทธรณ์ ซึ่งในการปฏิบัติตามคำชี้ขาดหรือคำวินิจฉัยอุทธรณ์ก็มีอยู่เสมอ ๆ ที่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาดหรือคำวินิจฉัยอุทธรณ์ ซึ่งการที่ไม่ปฏิบัติตามนี้อาจมีสาเหตุมาจากไม่สามารถปฏิบัติตามคำชี้ขาดหรือคำวินิจฉัยอุทธรณ์ได้จริง หรืออาจมีสาเหตุมาจากไม่พอใจคำตัดสินชี้ขาดหรือคำวินิจฉัยอุทธรณ์จึงไม่ต้องการที่จะปฏิบัติตามทั้งที่แท้จริงแล้วมีความสามารถที่จะปฏิบัติตามคำชี้ขาดหรือคำวินิจฉัยอุทธรณ์ได้ อย่างไรก็ตามการไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาดหรือคำวินิจฉัย

อุทธรณ์ไม่ว่าจะมีสาเหตุมาจากอะไรผู้ที่เสียประโยชน์ก็คือ ฝ่ายที่ปฏิบัติตามคำชี้ขาดหรือคำวินิจฉัยอุทธรณ์ ดังนั้นกฎหมายจึงต้องคุ้มครองฝ่ายที่ปฏิบัติตามคำชี้ขาดหรือคำวินิจฉัยอุทธรณ์ โดยกำหนดโทษแก่ฝ่ายที่ฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาดหรือคำวินิจฉัยอุทธรณ์ ซึ่งโทษที่กำหนดไว้มีดังนี้

๑. ฝ่ายที่ไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานของคู่พิพาทในระหว่างที่คำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนี้ยังมีผลบังคับ ต้องถูกปรับไม่เกินหนึ่งพันบาทหรือจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือนหรือทั้งปรับทั้งจำ และในกรณีนี้ถึงแม้ว่ากฎหมายจะไม่ไ้ระบุโทษทางคานแรงงานสัมพันธ์ แก่ฝ่ายที่ฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาดไว้ก็ตาม ฝ่ายที่ปฏิบัติตามคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานก็สามารถทำการนัดหยุดงานหรือปิดงานประท้วงฝ่ายที่ฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานอันเป็นการลงโทษทางคานแรงงานสัมพันธ์ได้

๒. ฝ่ายที่ไม่ปฏิบัติตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หรือคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยต้องถูกปรับไม่เกินสี่หมื่นบาท หรือจำคุกไม่เกิน 2 ปี หรือทั้งปรับทั้งจำ

๓. ฝ่ายที่ไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือของคณะบุคคลที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยแต่งตั้งให้ทำการชี้ขาด ต้องถูกปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือจำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือทั้งปรับทั้งจำ

2.7.3.4 คุ้มครองมิให้ผู้ใดหนึ่งหน่วยงานการชี้ขาดให้ล่าช้า

โดยปกติทั่วไปคู่กรณีทั้งสองฝ่ายเมื่อเข้าสู่การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ต่างก็ปรารถนาที่จะให้การพิจารณาวินิจฉัยข้อพิพาทแรงงานได้ดำเนินไปอย่างรวดเร็วและเสร็จสิ้นโดยเร็ว ดังนั้นถ้าหากมีผู้ใดหนึ่งมาหน่วงเหนี่ยวหรือกระทำการใด ๆ อันเป็นผลทำให้เกิดความล่าช้าในการพิจารณาวินิจฉัยข้อพิพาท แม้ ก็จะเป็นผลทำให้คู่กรณีทั้งสองฝ่ายหรือฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งได้รับความเสียหาย ฉะนั้นกฎหมายจึงได้ห้ามผู้หนึ่งผู้ใดกระทำการใด ๆ อันเป็นการหน่วงเหนี่ยวการดำเนินการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ซึ่งวิธีการหน่วงเหนี่ยวการดำเนินการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ได้ระบุไว้ได้แก่ "ไม่อำนวยความสะดวก ชักช้า ไม่ตอบหนังสือสอบถาม ไม่ชี้แจงข้อเท็จจริง หรือไม่ส่งสิ่งของหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องแก่กรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรืออนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์"

ตามมาตรา 43 หรือแก่นายทะเบียนหรือผู้ซึ่งนายทะเบียนมอบหมายตามมาตรา 72 หรือมาตรา 105¹ ซึ่งตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ฉบับนี้ได้กำหนดโทษแก่ผู้ทำการท้วงเหนี่ยวการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานให้ล่าช้าไว้ดังนี้คือ ปรับไม่เกินหนึ่งพันบาทหรือจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือทั้งปรับทั้งจำ

2.7.3.5 คุ้มครองมิให้เสียประโยชน์อันควรได้อันเนื่องมาจากการกระทำของตัวแทนหรือที่ปรึกษาของคู่กรณี

โดยทั่วไปแล้วตัวแทนหรือที่ปรึกษาของคู่กรณีแต่ละฝ่ายจะเป็นผู้มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของคู่กรณี และด้วยเหตุที่ตัวแทนหรือที่ปรึกษาเป็นผู้ที่มีส่วนอย่างมากที่จะทำให้ฝ่ายที่ตนเป็นตัวแทนหรือเป็นที่ปรึกษาได้รับประโยชน์หรือเสียประโยชน์เอง กฎหมายจึงได้วางมาตรการที่จะบังคับให้ตัวแทนหรือที่ปรึกษาของคู่กรณีแต่ละฝ่ายได้ทำหน้าที่ของตนอย่างเต็มความสามารถและด้วยความบริสุทธิ์ใจ ซึ่งมาตรการในการบังคับให้ตัวแทนหรือที่ปรึกษาไปทำหน้าที่ของตนอย่างเต็มความสามารถและด้วยความบริสุทธิ์ใจได้แก่ การกำหนดโทษแก่ตัวแทนหรือที่ปรึกษาที่รับสินบนหรือตกลงยอมรับสินบนเพื่อกระทำการใด ๆ ในหน้าที่ของตนจนเป็นเหตุทำให้ฝ่ายที่แต่งตั้งตนเป็นที่ปรึกษาหรือเป็นตัวแทนต้องเสียประโยชน์อันควรได้ไป ซึ่งโทษตามที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์นี้ได้กำหนดไว้คือ ถูกปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือถูกจำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือทั้งปรับทั้งจำ

2.7.3.6 คุ้มครองมิให้เสียประโยชน์อันควรได้อันเนื่องมาจากการแทรกแซงของบุคคลภายนอก

การที่บุคคลหรือคณะบุคคลภายนอกซึ่งมิได้เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องหรือกรณีพิพาทเข้าไปเกี่ยวข้องกับแทรกแซงคู่กรณีหรือผู้ชี้ขาด อาจทำให้คู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งต้องเสียประโยชน์อันควรได้ไปหรืออาจทำให้กรณีพิพาทแรงงานต้องยืดเยื้อออกไป ซึ่งเป็นผลเสียแก่คู่กรณีทั้งสองฝ่าย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการแทรกแซงการตัดสินใจของผู้ชี้ขาดนอกจากจะทำให้คู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งต้องเสียประโยชน์อันควรได้หรือต้องได้รับความเสียหายอย่างแน่นอนแล้ว ยังเป็น

¹ เรื่องเดียวกัน, หน้า 79-80.

การทำลายระบบการชื้อขาดซื้อพิพาทแรงงานอีกด้วย กล่าวคือ คู่กรณีฝ่ายที่เสียประโยชน์รวมทั้งนายจ้างและลูกจ้างรายอื่น ๆ จะหมดความเชื่อถือในการระงับข้อพิพาทแรงงานด้วยการชื้อขาดอันจะเป็นผลทำให้คู่กรณีพิพาทหันมานิยมวิธีการนัดหยุดงานหรือปิดงานมากขึ้น ซึ่งผลของการนัดหยุดงานหรือปิดงานนั้นนอกจากจะทำให้การผลิตหยุดชะงักอันเป็นความเสียหายแก่คู่กรณีโดยเฉพาะแล้วยังก่อให้เกิดความเสียหายแก่เศรษฐกิจของชาติ สังคม และความมั่นคงของชาติอีกด้วย

ดังนั้นกฎหมายจึงได้ห้ามบุคคลหรือคณะบุคคลภายนอกที่มีใดเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องหรือกรณีพิพาทเข้าไปแทรกแซงดำเนินการหรือร่วมดำเนินการในการชื้อขาดข้อพิพาทแรงงาน ถ้าฝ่าฝืนข้อห้ามของกฎหมายดังกล่าวแล้วจะต้องถูกลงโทษโดยถูกปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือถูกจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือทั้งปรับทั้งจำ

3. การชื้อขาดข้อพิพาทแรงงานระหว่างปี 2518 ถึงปี 2522

3.1 การชื้อขาดข้อพิพาทแรงงานตามระบบบังคับ

3.1.1 จำนวนการชื้อขาดข้อพิพาทแรงงานแบบบังคับ ก่อนปี 2518 นั้น ประเทศไทยได้มีการใช้การชื้อขาดข้อพิพาทแรงงานแบบบังคับเพื่อยุติข้อพิพาทแรงงานมาแล้ว การชื้อขาดข้อพิพาทแรงงานแบบบังคับนี้จะใช้กับกิจการที่มีผลกระทบกระเทือน หรือมีความเกี่ยวข้องกับโดยตรงกับประชาชน ความสงบสุขของสังคม ระบบเศรษฐกิจและความมั่นคงของชาติ กิจการเหล่านี้โดยทั่วไปได้แก่กิจการประเภทสาธารณูปโภค นอกจากนี้ยังใช้กับกิจการทั่วไปในยามที่บ้านเมืองอยู่ในภาวะฉุกเฉิน หรืออยู่ในระหว่างใช้กฎอัยการศึก

ระหว่างปี 2518 ถึงปี 2519 มีการชื้อขาดข้อพิพาทแรงงานแบบบังคับเกิดขึ้นไม่มากนัก ดังจะเห็นได้จากตารางที่ 7 ซึ่งชี้ให้เห็นว่าในระหว่างปี 2518 ถึงปี 2519 นั้น โดยเฉลี่ยแล้วมีการชื้อขาดข้อพิพาทแรงงานแบบบังคับปีละ 8.5 ราย แต่ทว่าตั้งแต่ปี 2520 ถึงปี 2522 การชื้อขาดข้อพิพาทแรงงานแบบบังคับได้เพิ่มจำนวนมากขึ้นอย่างฉับพลัน กล่าวคือในระหว่างปี 2520 ถึงปี 2522 มีจำนวนการชื้อขาดข้อพิพาทแรงงานแบบบังคับโดยเฉลี่ยปีละ 30.33 ราย ซึ่งจะเห็นว่าเพิ่มขึ้นจากช่วงปี 2518-2519 ถึง 2.56 เท่า

ตารางที่ 7 การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามระบบบังคับประจำปี 2518-2522

ปี	จำนวนราย
พ.ศ. 2518	8
2519	9
2520	24
2521	34
2522	33
รวม	108

หมายเหตุ : เฉพาะปี พ.ศ.2519 ข้อมูลมาจากสภาองค์การนายจ้างแห่งประเทศไทย
ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ กระทรวงมหาดไทย

เมื่อพิจารณาถึงสาเหตุที่จำนวนการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบบังคับได้เพิ่มจำนวนมากขึ้นอย่างผิดปกติในช่วงปี 2520-2522 นี้ พบว่ามีสาเหตุสำคัญมาจากคำสั่งของคณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน ได้ห้ามกิจการทุกประเภทที่ตราอาณาจักรทำการนัดหยุดงานและปิดงาน และยังได้บังคับให้นำข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้เข้าสู่การชี้ขาด

การห้ามลูกจ้างนัดหยุดงาน และห้ามนายจ้างปิดงานนี้ คณะปฏิรูปได้กระทำผ่านทางกระทรวงมหาดไทย โดยกระทรวงมหาดไทย ได้ออกเป็นประกาศกระทรวงมหาดไทย¹ ห้ามไม่ให้ นายจ้างปิดงานและห้ามลูกจ้างนัดหยุดงาน และให้นำข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้เข้าสู่การชี้ขาด ซึ่งประกาศกระทรวงมหาดไทยฉบับนี้ได้เริ่มมีผลบังคับตั้งแต่วันที่ 8 ตุลาคม 2519 ดังนั้นจึง

¹ รายละเอียดของประกาศกระทรวงมหาดไทยฉบับนี้อยู่ในภาคผนวก จ

เป็นผลทำให้จำนวนการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบบังคับในช่วงปี 2520-2522 มีจำนวนเพิ่มมากขึ้นอย่างผิดปกติ

ตารางที่ 8 มาตรการกฎหมายที่ไต่บังคับให้กิจการต้องเข้าสู่การชี้ขาดแบบบังคับ ปี 2518-2522

กิจการเข้าสู่การชี้ขาดตามมาตรา	พ.ศ. 2518	พ.ศ. 2519	พ.ศ. 2520	พ.ศ. 2521	พ.ศ. 2522
มาตรา 23	1	5	9	15	13
มาตรา 24	1	-	-	-	-
มาตรา 25	-	3	15	19	20
มาตรา 35(4)	2	1	-	-	-
ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการแรงงานสัมพันธ์	4	-	-	-	-
รวม	8	9	24	34	33

หมายเหตุ : เฉพาะปีพ.ศ.2519 ข้อมูลมาจากสภาองค์การนายจ้างแห่งประเทศไทย

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ กระทรวงมหาดไทย

นอกจากสาเหตุสำคัญดังกล่าวข้างต้นแล้ว การเพิ่มขึ้นของจำนวนการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบบังคับในช่วงปี 2520-2522 ยังมีสาเหตุมาจากจำนวนกิจการตามมาตรา 23 ที่ประสบความล้มเหลวในการร่วมเจรจาต่อรองมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นอย่างผิดปกติ ซึ่งจากตารางที่ 8 นี้ได้แสดงให้เห็นถึงการเพิ่มขึ้นของจำนวนกิจการตามมาตรา 23 ที่ประสบความล้มเหลวในการร่วมเจรจาต่อรอง โดยจะเห็นว่าในช่วงปี 2518-2519 กิจการตามมาตรา 23 ที่ประสบความล้มเหลวในการร่วมเจรจาต่อรองต้องเข้าสู่การชี้ขาดแบบบังคับมีจำนวนเฉลี่ยปีละ 3 ราย ส่วนใน

ช่วงปี 2520-2522 กิจกรรมตามมาตรา 23 ที่ประสบความสำเร็จล้มเหลวในการร่วมเจรจาต่อรองต้องเข้าสู่การชี้ขาดแบบบังคับมีจำนวนเฉลี่ยปีละ 12.33 ราย เพิ่มขึ้นจากช่วงปี 2518-2519 ถึง 3.11 เท่า ดังนั้นการเพิ่มขึ้นอย่างมากผิดปกติของจำนวนความล้มเหลวในการร่วมเจรจาต่อรองของกิจกรรมตามมาตรา 23 ในช่วงปี 2520-2522 นี้ จึงเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้จำนวนการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบบังคับในช่วงปี 2520-2522 เพิ่มขึ้นอย่างผิดปกติ

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าการเพิ่มขึ้นอย่างมากมาผิดปกติของจำนวนการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบบังคับในช่วงปี 2520-2522 นี้ มีสาเหตุสองประการคือ

1. นับตั้งแต่วันที่ 8 ตุลาคม 2519 เป็นต้นมา รัฐบาลได้ห้ามกิจการทุกประเภททั่วราชอาณาจักรทำการนัดหยุดงานและปิดงาน และบังคับให้นำข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้นั้นเข้าสู่การชี้ขาด

2. จำนวนการประสบความสำเร็จล้มเหลวในการร่วมเจรจาต่อรองของกิจกรรมตามมาตรา 23 มีจำนวนเพิ่มมากขึ้นอย่างมาก

3.1.2 กิจการที่เข้าสู่การชี้ขาดแบบบังคับ กิจการที่เข้าสู่การชี้ขาดแบบบังคับตามปกติจะเป็นกิจการประเภทสาธารณูปโภคซึ่งกิจการประเภทนี้ถ้าหากปล่อยให้มีการนัดหยุดงานหรือปิดงานขึ้นแล้วจะก่อให้เกิดความเดือดร้อนต่อประชาชนโดยส่วนรวม ทำให้สังคมวุ่นวาย เป็นอันตรายต่อเศรษฐกิจของประเทศและเป็นภัยต่อความมั่นคงของชาติ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องบังคับให้กิจการเหล่านี้เข้าสู่การชี้ขาด ซึ่งจากตารางที่ 8 ได้แสดงให้เห็นว่ากิจการที่ถูกบังคับให้เข้าสู่การชี้ขาดในช่วงปี 2518-2522 นี้แบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ.

1. เป็นกิจการสาธารณูปโภคอันเป็นกิจการที่มีความสำคัญยิ่งต่อระบบเศรษฐกิจและความมั่นคงของชาติ กิจการประเภทนี้จะต้องเข้าสู่การชี้ขาดแบบบังคับตลอดเวลาและทุกสถานการณ์

2. เป็นกิจการที่เข้าสู่การชี้ขาดแบบบังคับเป็นกรณีพิเศษ เฉพาะในยามที่บ้านเมืองอยู่ในภาวะวิกฤต เช่น อยู่ในระหว่างการประกาศใช้กฎอัยการศึก หรืออยู่ใน

ระหว่างที่ประเทศกำลังประสบปัญหาทางเศรษฐกิจอย่างร้ายแรง

ในระหว่างปี 2518 ถึงปี 2522 กิจการที่เข้าสู่การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบบังคับประกอบไปด้วยกิจการอุตสาหกรรมการผลิตและอุตสาหกรรมบริการหลายประเภท และปรากฏว่าอุตสาหกรรมการผลิตเป็นอุตสาหกรรมที่เข้าสู่การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบบังคับ เป็นส่วนใหญ่

ตารางที่ 9 การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามระบบบังคับจำแนกตามอุตสาหกรรมปี 2518

อุตสาหกรรม	จำนวนราย
ผลิตสิ่งทอ สิ่งถัก เครื่องแต่งกาย หนังสั้ว และ ผลิตภัณฑ์หนังสั้ว	2
ไฟฟ้า ก๊าซ ประปา และพลังงาน	1
ขนส่ง สถานีเก็บสินค้า และคมนาคม	1
ผลิตเคมีภัณฑ์และผลิตภัณฑ์น้ำมันปิโตรเลียม ถ่านหิน และพลาสติก	2
ก่อสร้าง	2
รวม	8

ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ กระทรวงมหาดไทย

ในปี 2518 ปรากฏว่ามีจำนวนการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบบังคับทั้งสิ้น 8 ราย และเมื่อพิจารณาตามตารางที่ 9 แล้ว ปรากฏว่ามีอุตสาหกรรมต่าง ๆ เข้าสู่การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบบังคับนี้ 5 ประเภทคือ

หนังสือตัว

1. อุตสาหกรรม ผลิตภัณฑ์สิ่งทอ สิ่งถัก เครื่องแต่งกาย หนังสือตัว และผลิตภัณฑ์
2. อุตสาหกรรมไฟฟ้า ก๊าซ ประปา และพลังงาน
3. อุตสาหกรรมขนส่ง สถานีเก็บสินค้า และคมนาคม
4. อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์เคมีภัณฑ์ และผลิตภัณฑ์น้ำมันปิโตรเลียม ถ่านหิน และ

พลาสติก

5. อุตสาหกรรมก่อสร้าง

อุตสาหกรรมต่าง ๆ ที่เข้าสู่อุตสาหกรรมแบบบังคับนี้ส่วนใหญ่แล้วเป็นอุตสาหกรรม
การผลิต กล่าวคือ มีจำนวนรวมของกิจการต่าง ๆ ในอุตสาหกรรมการผลิตที่ได้เข้าสู่อุตสาหกรรม
แบบบังคับถึง 7 ราย จากจำนวนกิจการที่เข้าสู่อุตสาหกรรมแบบบังคับทั้งหมด 8 ราย หรือร้อยละ
87.5 ของกิจการทั้งหมดที่เข้าสู่อุตสาหกรรมแบบบังคับ

เมื่อเปรียบเทียบจำนวนการเข้าสู่อุตสาหกรรมขอพิพาทแรงงานแบบบังคับของแต่ละ
อุตสาหกรรมแล้ว ปรากฏว่าอุตสาหกรรมผลิตสิ่งทอ สิ่งถัก เครื่องแต่งกาย หนังสือตัว และผลิต
ภัณฑ์หนังสือตัว อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์เคมีภัณฑ์ และผลิตภัณฑ์น้ำมันปิโตรเลียม ถ่านหินและพลาสติก ซึ่ง
เป็นอุตสาหกรรมการผลิต เป็นอุตสาหกรรมที่เข้าสู่อุตสาหกรรมขอพิพาทแรงงานแบบบังคับมากที่สุด
กล่าวคือเข้าสู่อุตสาหกรรมขอพิพาทแรงงานแบบบังคับอุตสาหกรรมละ 2 ราย หรือร้อยละ 25 ของ
จำนวนกิจการที่เข้าสู่อุตสาหกรรมขอพิพาทแรงงานแบบบังคับทั้งหมด

ตารางที่ 10 การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามระบบบังคับจำแนกตามอุตสาหกรรม ปี 2519

อุตสาหกรรม	จำนวนราย
เหมืองแร่	1
ผลิตสิ่งทอ สิ่งถัก เครื่องแต่งกาย หนังสั้ว และผลิตภัณฑ์ หนังสั้ว	3
ไฟฟ้า ก๊าซ ประปา และพลังงาน	1
ขนส่ง สถานีเก็บสินค้า และคมนาคม	4
รวม	9

ที่มา: สภาองค์การนายจ้างแห่งประเทศไทย

ในปี 2519 มีการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบบังคับเกิดขึ้นทั้งหมด 9 ราย และจากตารางที่ 10 จะเห็นว่าในปี 2519 นี้ มีอุตสาหกรรมต่าง ๆ เข้าสู่การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบบังคับ 4 ประเภท ได้แก่อุตสาหกรรมดังต่อไปนี้

1. อุตสาหกรรมเหมืองแร่
2. อุตสาหกรรมผลิตสิ่งทอสิ่งถัก เครื่องแต่งกาย หนังสั้ว และผลิตภัณฑ์
หนังสั้ว
3. อุตสาหกรรมไฟฟ้า ก๊าซ ประปา และพลังงาน
4. อุตสาหกรรมขนส่ง สถานีเก็บสินค้า คมนาคม

อุตสาหกรรมต่าง ๆ ที่เข้าสู่การชี้ขาดแบบบังคับนี้ส่วนใหญ่แล้วเป็นอุตสาหกรรม
การผลิต กล่าวคือมีจำนวนรวมของกิจการต่าง ๆ ในอุตสาหกรรมการผลิตที่ได้เข้าสู่การชี้ขาดแบบ
บังคับถึง 5 ราย จากจำนวนกิจการที่เข้าสู่การชี้ขาดแบบบังคับทั้งหมด 9 ราย หรือร้อยละ 55.55

ของกิจการทั้งหมด ที่เข้าสู่การชี้ขาดแบบบังคับ

แต่เมื่อเปรียบเทียบจำนวนการเข้าสู่การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบบังคับของแต่ละอุตสาหกรรมแล้ว ปรากฏว่าอุตสาหกรรมขนส่ง สถานีเก็บสินค้า และคมนาคม ซึ่งเป็นอุตสาหกรรมบริการ เป็นอุตสาหกรรมที่เข้าสู่การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบบังคับมากที่สุด กล่าวคือในอุตสาหกรรมนี้มีกิจการเข้าสู่การชี้ขาดแบบบังคับจำนวน 4 ราย หรือร้อยละ 44.44 ของจำนวนกิจการที่เข้าสู่การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบบังคับทั้งหมด

ตารางที่ 11 การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามระบบบังคับจำแนกตามอุตสาหกรรมปี 2520

อุตสาหกรรม	จำนวนราย
ผลิตสิ่งทอ สิ่งถัก เครื่องแต่งกาย หนังสือพิมพ์ และ ผลิตภัณฑ์หนังสือพิมพ์	6
ผลิตภัณฑ์จากแร่โอลิโหะ	1
ขนส่ง สถานีเก็บสินค้าและคมนาคม	5
ผลิตเคมีภัณฑ์และ ผลิตภัณฑ์น้ำมันปิโตรเลียม ถ่านหิน และพลาสติก	4
ผลิตโลหะ เครื่องจักร อุปกรณ์	3
ภัตตาคารและโรงแรม	1
ไม่ระบุอุตสาหกรรม	4
รวม	24

ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ กระทรวงมหาดไทย

ในปี 2520 มีจำนวนการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบบังคับเกิดขึ้นทั้งสิ้น 24 ราย ซึ่งจากตารางที่ 11 ได้ชี้ให้เห็นว่ามีอุตสาหกรรมต่าง ๆ เข้าสู่การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบบังคับนี้ 6 ประเภทคือ

1. อุตสาหกรรม ผลิตภัณฑ์สิ่งทอ สิ่งถัก เครื่องแต่งกาย หนังสั้ว และผลิตภัณฑ์หนังสั้ว
2. อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์จากแร่โลหะ
3. อุตสาหกรรมขนส่ง สถานีเก็บสินค้า และคมนาคม
4. อุตสาหกรรมผลิตเคมีภัณฑ์ และผลิตภัณฑ์น้ำมันปิโตรเลียม ถ่านหิน และพลาสติก
5. อุตสาหกรรมผลิตโลหะ เครื่องจักร อุปกรณ์
6. อุตสาหกรรมภัตตาคารและโรงแรม

อุตสาหกรรมต่าง ๆ ที่เข้าสู่การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบบังคับนี้ส่วนใหญ่แล้ว เป็นอุตสาหกรรมการผลิต กล่าวคือมีจำนวนรวมของกิจการต่าง ๆ ในอุตสาหกรรมการผลิตที่เข้าสู่การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบบังคับถึง 14 ราย จากจำนวนกิจการที่เข้าสู่การชี้ขาดแบบบังคับทั้งหมด 24 ราย หรือร้อยละ 58.33 ของกิจการทั้งหมดที่เข้าสู่การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบบังคับ

เมื่อเปรียบเทียบจำนวนการเข้าสู่การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบบังคับของแต่ละอุตสาหกรรมแล้ว ปรากฏว่าอุตสาหกรรมผลิตสิ่งทอ สิ่งถัก เครื่องแต่งกาย หนังสั้ว และผลิตภัณฑ์หนังสั้ว ซึ่งเป็นอุตสาหกรรมการผลิต เป็นอุตสาหกรรมที่เข้าสู่การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบบังคับมากที่สุด กล่าวคือในอุตสาหกรรมนี้มีกิจการเข้าสู่การชี้ขาดแบบบังคับจำนวน 6 ราย หรือร้อยละ 25 ของจำนวนกิจการที่เข้าสู่การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบบังคับทั้งหมด

ตารางที่ 12 การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามระบบบังคับจำแนกตามอุตสาหกรรมปี 2521

อุตสาหกรรม	จำนวนราย
ผลิตอาหาร เครื่องดื่ม และยาสูบ	1
ผลิตสิ่งทอ สิ่งถัก เครื่องแต่งกาย หนังสั้วและผลิตภัณฑ์หนังสั้ว	6
ผลิตกระดาษ และผลิตภัณฑ์กระดาษ การพิมพ์ และพิมพ์โฆษณา	2
ผลิตภัณฑ์จากแร่โลหะ	2
ไฟฟ้า ก๊าซ ประปา และพลังงาน	3
ขนส่ง สถานีเก็บสินค้าและคมนาคม	8
บริการสังคม ชุมชน	2
ผลิตโลหะ เครื่องจักร อุปกรณ์ก่อสร้าง	8
	2
รวม	34

ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กระทรวงมหาดไทย

ในปี 2521 ปรากฏว่ามีจำนวนการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบบังคับทั้งหมด 34 ราย ซึ่งตามตารางที่ 12 ได้ชี้ให้เห็นว่ามีอุตสาหกรรมต่าง ๆ เข้าสู่การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบบังคับนี้ 9 ประเภท ซึ่งได้แก่อุตสาหกรรมดังต่อไปนี้

หนังสือตัว

1. อุตสาหกรรมผลิตอาหาร เครื่องดื่ม และยาสูบ
2. อุตสาหกรรมผลิตสิ่งทอ สิ่งถัก เครื่องแต่งกาย หนังสือตัว และผลิตภัณฑ์
3. อุตสาหกรรมผลิตกระดาษ และผลิตภัณฑ์กระดาษ การพิมพ์และพิมพ์โฆษณา
4. อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์จากแร่โอโลหะ
5. อุตสาหกรรมไฟฟ้า ก๊าซ ประปา และพลังงาน
6. อุตสาหกรรมขนส่ง สถานีเก็บสินค้าและคมนาคม
7. อุตสาหกรรมบริการสังคมชุมชน
8. อุตสาหกรรมผลิตโลหะ เครื่องจักร อุปกรณ์
9. อุตสาหกรรมก่อสร้าง

อุตสาหกรรมต่าง ๆ ที่เข้าสู่การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบบังคับนี้ส่วนใหญ่แล้วเป็นอุตสาหกรรมการผลิต กล่าวคือมีจำนวนรวมของกิจการต่าง ๆ ในอุตสาหกรรมการผลิตที่ได้เข้าสู่การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบบังคับถึง 24 ราย จากจำนวนกิจการที่เข้าสู่การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบบังคับทั้งหมด 34 ราย หรือร้อยละ 70.58 ของกิจการทั้งหมดที่เข้าสู่การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบบังคับ

แต่เมื่อเปรียบเทียบจำนวนการเข้าสู่การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบบังคับของแต่ละอุตสาหกรรมแล้ว ปรากฏว่าทั้งอุตสาหกรรมการผลิตและอุตสาหกรรมบริการต่างก็เป็นอุตสาหกรรมที่เข้าสู่การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบบังคับมากที่สุด กล่าวคือในอุตสาหกรรมการผลิตมีอุตสาหกรรมผลิตโลหะ เครื่องจักร อุปกรณ์ เป็นอุตสาหกรรมที่เข้าสู่การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบบังคับมากที่สุดโดยในอุตสาหกรรมนี้มีกิจการเข้าสู่การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบบังคับจำนวน 8 ราย หรือร้อยละ 23.52 ของจำนวนกิจการที่เข้าสู่การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบบังคับทั้งหมด ส่วนในอุตสาหกรรมบริการมีอุตสาหกรรมขนส่ง สถานีเก็บสินค้าและคมนาคม เป็นอุตสาหกรรมที่เข้าสู่การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบบังคับมากที่สุด โดยในอุตสาหกรรมนี้มีกิจการเข้าสู่การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบบังคับจำนวน 8 ราย หรือร้อยละ 23.52 ของจำนวนกิจการที่เข้าสู่การชี้ขาด

ขอพิพาทแรงงานแบบบังคับทั้งหมด

ตารางที่ 13 การชี้ขาดขอพิพาทแรงงานตามระบบบังคับจำแนกตามอุตสาหกรรมปี 2522

อุตสาหกรรม	จำนวนราย
ผลิตอาหาร เครื่องดื่ม และยาสูบ	1
ผลิตสิ่งทอ สิ่งถัก เครื่องแต่งกาย หนังสือพิมพ์และผลิตภัณฑ์หนังสือพิมพ์	5
ผลิตภัณฑ์จากแร่โลหะ	1
ไฟฟ้า ก๊าซ ประปา และพลังงาน	1
ขนส่ง สถานีเก็บสินค้าและคมนาคม	9
บริการสังคม ชุมชน	1
ผลิตเคมีภัณฑ์ และผลิตภัณฑ์น้ำมันปิโตรเลียม ถ่านหินและพลาสติก	6
ผลิตโลหะ เครื่องจักร และอุปกรณ์	5
ก่อสร้าง	1
ไม่ระบุอุตสาหกรรม	3
รวม	33

ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ กระทรวงมหาดไทย

ในปี 2522 มีจำนวนการชี้ขาดขอพิพาทแรงงานแบบบังคับทั้งสิ้น 33 ราย และเมื่อพิจารณาตามตารางที่ 13 แล้วจะเห็นว่ามียุทธศาสตร์ต่าง ๆ เข้าสู่การชี้ขาด ขอพิพาทแรงงานแบบบังคับทั้งหมด 9 ประเภท ซึ่งได้แก่อุตสาหกรรมดังต่อไปนี้

1. อุตสาหกรรมผลิตอาหาร เครื่องดื่ม และยาสูบ
2. อุตสาหกรรมผลิตสิ่งทอ สิ่งถัก เครื่องแต่งกาย หนังสั้ว และผลิตภัณฑ์

หนังสั้ว

3. อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์จากแร่โลหะ
4. อุตสาหกรรมไฟฟ้า ก๊าซ ประปา และพลังงาน
5. อุตสาหกรรมขนส่ง สถานีเก็บสินค้าและคมนาคม
6. อุตสาหกรรมบริการสังคม ชุมชน
7. อุตสาหกรรมผลิตเคมีภัณฑ์ และผลิตภัณฑ์น้ำมันปิโตรเลียม ถ่านหินและ

พลาสติก

8. อุตสาหกรรมผลิตโลหะ เครื่องจักร และอุปกรณ์
9. อุตสาหกรรมก่อสร้าง

อุตสาหกรรมต่าง ๆ ที่เข้าสู่การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบบังคับนี้ส่วนใหญ่ เป็นอุตสาหกรรมการผลิต กล่าวคือมีจำนวนรวมของกิจการต่าง ๆ ในอุตสาหกรรมการผลิตที่ได้ เข้าสู่การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบบังคับถึง 20 ราย จากจำนวนกิจการที่เข้าสู่การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบบังคับทั้งหมด 33 ราย หรือร้อยละ 60.60 ของกิจการทั้งหมดที่เข้าสู่การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบบังคับ

แต่เมื่อเปรียบเทียบจำนวนการเข้าสู่การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบบังคับของแต่ละอุตสาหกรรมแล้ว ปรากฏว่าอุตสาหกรรมขนส่งสถานีเก็บสินค้าและคมนาคม ซึ่งเป็นอุตสาหกรรมบริการเป็นอุตสาหกรรมที่เข้าสู่การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบบังคับมากที่สุดกล่าวคือในอุตสาหกรรมนี้มีกิจการเข้าสู่การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบบังคับจำนวน 9 ราย หรือร้อยละ 27.27 ของจำนวนกิจการที่เข้าสู่การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบบังคับทั้งหมด

ตารางที่ 14 การใช้จ่ายขอพิพาทแรงงานแบบบังคับจำแนกตามอุตสาหกรรมปี 2518-2522

อุตสาหกรรม	จำนวนราย					จำนวนรวม
	2518	2519	2520	2521	2522	
ผลิตอาหาร เครื่องดื่ม และยาสูบ	-	-	-	1	1	2
ผลิตสิ่งทอ สิ่งถัก เครื่องแต่งกาย	2	3	6	6	5	22
หนังสือพิมพ์ และผลิตภัณฑ์หนังสือพิมพ์	-	-	-	2	-	2
ผลิตกระดาษ และผลิตภัณฑ์กระดาษ	-	-	-	2	-	2
การพิมพ์ และการพิมพ์โฆษณา	-	-	-	2	-	2
ผลิตภัณฑ์จากแร่โลหะ	-	-	1	2	1	4
ไฟฟ้า ก๊าซ ประปา และพลังงาน	1	1	-	3	1	6
ผลิตโลหะ เครื่องจักร อุปกรณ์ก่อสร้าง	-	-	3	8	5	16
ผลิตภัณฑ์เคมีภัณฑ์และผลิตภัณฑ์น้ำมันปิโตรเลียม	2	-	-	2	1	5
ผลิตภัณฑ์เคมีภัณฑ์และผลิตภัณฑ์น้ำมันปิโตรเลียม	2	-	4	-	6	12
เดี่ยม ถ่านหินและพลาสติก	-	-	-	-	-	-
เหมืองแร่	-	1	-	-	-	1
ขนส่งสถานีเก็บสินค้าและคมนาคม	1	4	5	8	9	27
ภัตตาคาร โรงแรม	-	-	1	-	-	1
บริการสังคมชุมชน	-	-	-	2	1	3
ไม่ระบุอุตสาหกรรม	-	-	4	-	3	7

หมายเหตุ: เฉพาะปี พ.ศ. 2519 ข้อมูลมาจากสภาองค์การนายจ้างแห่งประเทศไทย

ที่มา ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ กระทรวงมหาดไทย



ตลอดระยะเวลาระหว่างปี 2518 ถึงปี 2522 ปรากฏว่ามีการชี้ขาดข้อพิพาท
แรงงานแบบบังคับเกิดขึ้นรวมทั้งหมด 108 ราย และจากตารางที่ 14 จะเห็นว่าตลอดระยะเวลา
ระหว่างปี 2518 ถึงปี 2522 นั้น มีอุตสาหกรรมต่าง ๆ เข้าสู่การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบบังคับ
รวมทั้งหมด 12 ประเภท ซึ่งได้แก่อุตสาหกรรมดังต่อไปนี้

1. อุตสาหกรรมผลิตอาหาร เครื่องดื่มและยาสูบ
2. อุตสาหกรรมสิ่งทอ สิ่งถัก เครื่องแต่งกาย หนังสัตว์และผลิตภัณฑ์หนังสัตว์
3. อุตสาหกรรมผลิตกระดาษและผลิตภัณฑ์กระดาษ การพิมพ์และการพิมพ์โฆษณา
4. อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์จากแร่โลหะ
5. อุตสาหกรรมไฟฟ้า ก๊าซ ประปาและพลังงาน
6. อุตสาหกรรมผลิตโลหะ เครื่องจักร อุปกรณ์
7. อุตสาหกรรมก่อสร้าง
8. อุตสาหกรรมผลิตเคมีภัณฑ์ และผลิตภัณฑ์น้ำมันปิโตรเลียม ถ่านหินและ

พลาสติก

9. อุตสาหกรรมเหมืองแร่
10. อุตสาหกรรมขนส่ง สถานีเก็บสินค้า และคมนาคม
11. อุตสาหกรรมภัตตาคาร และโรงแรม
12. อุตสาหกรรมบริการสังคมชุมชน

อุตสาหกรรมต่าง ๆ ที่เข้าสู่การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบบังคับนี้ส่วนใหญ่แล้ว
เป็นอุตสาหกรรมการผลิต กล่าวคือมีจำนวนรวมของกิจการต่าง ๆ ในอุตสาหกรรมการผลิตที่ได้
เข้าสู่การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบบังคับนี้ถึง 70 ราย จากจำนวนกิจการที่เข้าสู่การชี้ขาดข้อ
พิพาทแรงงานแบบบังคับทั้งหมด 108 ราย หรือร้อยละ 64.81 ของกิจการทั้งหมดที่เข้าสู่การชี้
ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบบังคับ

แต่เมื่อเปรียบเทียบจำนวนการเข้าสู่การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบบังคับของแต่ละอุตสาหกรรมแล้ว ปรากฏว่าในช่วงปี 2518-2522 นี้ อุตสาหกรรมขนส่งสถานีเก็บสินค้าและคมนาคมซึ่งเป็นอุตสาหกรรมบริการ เป็นอุตสาหกรรมที่เข้าสู่การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบบังคับมากที่สุด กล่าวคือในอุตสาหกรรมนี้มีกิจการเข้าสู่การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบบังคับจำนวน 27 ราย หรือร้อยละ 25 ของจำนวนกิจการที่เข้าสู่การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบบังคับทั้งหมด

3.1.3 ท้องที่ที่มีกรณีพิพาทแรงงานถึงขั้นเข้าสู่การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบบังคับ กิจการที่เข้าสู่การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบบังคับส่วนใหญ่จะตั้งอยู่ในภาคกลาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งกรุงเทพมหานครเป็นจังหวัดที่มีกรณีพิพาทแรงงานถึงขั้นนำเข้าสู่การชี้ขาดแบบบังคับเกิดขึ้นมากที่สุด ส่วนจังหวัดที่มีกรณีพิพาทแรงงานถึงขั้นนำเข้าสู่การชี้ขาดแบบบังคับเกิดขึ้นรองลงไปจากกรุงเทพมหานครได้แก่จังหวัดใกล้เคียงกรุงเทพมหานคร เช่นจังหวัดสมุทรปราการ ปทุมธานี สมุทรสาคร และนนทบุรี เป็นต้น ซึ่งตามตารางที่ 15 นี้จะเห็นว่าในช่วงปี 2518-2522 นั้น ทั่วประเทศที่มีกรณีพิพาทแรงงานถึงขั้นเข้าสู่การชี้ขาดแบบบังคับเกิดขึ้นรวมทั้งหมด 108 ราย โดยมีกรุงเทพมหานครเป็นจังหวัดที่เกิดกรณีพิพาทแรงงานถึงขั้นเข้าสู่การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบบังคับมากที่สุดโดยมีจำนวนถึง 63 ราย หรือร้อยละ 58.33 ของจำนวนข้อพิพาทแรงงานที่เข้าสู่การชี้ขาดแบบบังคับทั้งหมด ส่วนจังหวัดที่มีการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบบังคับเกิดขึ้นรองลงไปได้แก่จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งมีการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบบังคับเกิดขึ้น 21 ราย หรือร้อยละ 19.44 จังหวัดปทุมธานีมีการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบบังคับเกิดขึ้น 7 ราย หรือร้อยละ 6.48 จังหวัดชลบุรีมีการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบบังคับเกิดขึ้น 3 ราย หรือร้อยละ 2.77 จังหวัดอุษายานนทบุรี และกาญจนบุรี มีการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบบังคับเกิดขึ้นจังหวัดละ 2 ราย หรือร้อยละ 1.85 จังหวัดลำปาง ภูเก็ต และสมุทรสาครมีการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบบังคับเกิดขึ้นจังหวัดละ 1 ราย หรือร้อยละ 0.92

ตารางที่ 15 การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามระบบบังคับจำแนกตามจังหวัด ปี 2518-2522

จังหวัด	พ.ศ.2518	พ.ศ.2519	พ.ศ.2520	พ.ศ.2521	พ.ศ.2522	รวม	เปอร์เซ็นต์
กรุงเทพมหานคร	3	6	12	20	22	63	58.333
กาญจนบุรี	2	-	-	-	-	2	1.851
สมุทรปราการ	1	1	8	7	4	21	19.444
สมุทรสาคร	1	-	-	-	-	1	0.925
นนทบุรี	-	-	-	2	-	2	1.851
ปทุมธานี	-	1	3	1	2	7	6.481
ชลบุรี	1	-	1	-	1	3	2.777
อยุธยา	-	-	-	2	-	2	1.851
ภูเก็ต	-	1	-	-	-	1	0.925
ลำปาง	-	-	-	-	1	1	0.925
ไม่ระบุจังหวัด	-	-	-	2	3	5	4.629
รวม	8	9	24	34	33	108	100

หมายเหตุ: เฉพาะปี พ.ศ.2519 ข้อมูลมาจากสภาองค์การนายจ้างแห่งประเทศไทย

ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กระทรวงมหาดไทย

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าในช่วงปี 2518-2522 การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบบังคับส่วนใหญ่เกิดขึ้นในภาคกลาง โดยมีกรุงเทพมหานครเป็นจังหวัดที่มีการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบบังคับเกิดขึ้นมากที่สุด ส่วนจังหวัดที่มีการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบบังคับเกิดขึ้นรองลงไปได้แก่ จังหวัดใกล้เคียงรอบกรุงเทพมหานคร ดังได้กล่าวรายละเอียดไว้ในตอนต้น

สำหรับสาเหตุที่เป็นเช่นนี้ก็เพราะว่าในภาคกลางบริเวณจังหวัดกรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ ปทุมธานี สมุทรสาคร และนนทบุรี เป็นบริเวณที่มีกิจการอุตสาหกรรมตั้งอยู่หนาแน่น ซึ่งกิจการอุตสาหกรรมเหล่านี้ล้วนแต่เป็นกิจการที่มีปัญหากรณีพิพาทแรงงานเกิดขึ้นอยู่บ่อย ๆ และ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเขตกรุงเทพมหานครมีกิจการที่กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ 2518 บังคับให้นำ กรณีพิพาทแรงงานเข้าสู่การชี้ขาดแบบบังคับตั้งอยู่เป็นจำนวนมาก

3.1.4 ช่วงเวลาการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ช่วงเวลาที่มีกรณีพิพาทแรงงาน เข้าสู่การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนี้จะสะท้อนให้เห็นถึงช่วงเวลาที่มีการยื่นข้อเรียกร้องของฝ่ายลูกจ้างว่าลูกจ้างส่วนใหญ่ได้ยื่นข้อเรียกร้องต่อฝ่ายนายจ้างในเดือนใดและมีจำนวนเท่าใด ซึ่งโดยปกติแล้วช่วงเวลาการยื่นข้อเรียกร้องของฝ่ายลูกจ้างควรจะเป็นเดือนเดียวกันกับเดือนที่มีการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน หรือในหนึ่งเดือนก่อนหน้าเดือนที่มีการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้น

ตารางที่ 16 การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามระบบบังคับจำแนกตามรายเดือนในช่วงปี 2518-2522

เดือน	จำนวนราย					จำนวนรวม	ร้อยละ
	พ.ศ. 2518	พ.ศ. 2519	พ.ศ. 2520	พ.ศ. 2521	พ.ศ. 2522		
มกราคม	1	-	1	1	3	6	5.55
กุมภาพันธ์	2	-	1	-	1	4	3.70
มีนาคม	1	1	3	2	5	12	11.11
เมษายน	-	2	5	3	-	10	9.25
พฤษภาคม	1	1	-	5	6	13	12.03
มิถุนายน	-	1	5	4	6	16	14.81
กรกฎาคม	-	-	3	3	2	8	7.40
สิงหาคม	-	-	2	1	5	8	7.40

ตารางที่ 16 (ต่อ)

เดือน	จำนวนราย					จำนวน รวม	ร้อยละ
	พ.ศ.2518	พ.ศ.2519	พ.ศ.2520	พ.ศ.2521	พ.ศ.2522		
กุมภาพันธ์	—	—	2	2	—	4	3.70
ตุลาคม	1	—	—	3	5	9	8.33
พฤศจิกายน	1	1	1	5	—	8	7.40
ธันวาคม	1	3	1	5	—	10	9.25
รวม	8	9	24	34	33	108	100
เฉลี่ยเดือนละ	0.66	0.75	2	2.83	2.75	1.8	

หมายเหตุ: เฉพาะปี พ.ศ.2519 ข้อมูลมาจากสภาองค์การนายจ้างแห่งประเทศไทย

ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กระทรวงมหาดไทย

เมื่อพิจารณาตามตารางที่ 16 จะเห็นว่าในปี 2518 และปี 2519 การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบบังคับจะเกิดขึ้นในช่วงต้นปีและปลายปีและโดยเฉลี่ยแล้วเกิดขึ้นไม่เกินเดือนละ 1 ราย คือในปี 2518 มีการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบบังคับเกิดขึ้นเฉลี่ยเดือนละ 0.66 ราย และในปี 2519 มีการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบบังคับเกิดขึ้นเฉลี่ยเดือนละ 0.75 ราย และตั้งแต่ปี 2520 ถึงปี 2522 การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบบังคับได้เกิดขึ้นแทบทุกเดือน และโดยเฉลี่ยแล้วเกิดขึ้นไม่ต่ำกว่าเดือนละ 2 ราย แต่ไม่เกินเดือนละ 2.83 ราย คือในปี 2520 มีการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบบังคับเฉลี่ยเดือนละ 2 ราย ปี 2521 มีการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบบังคับเฉลี่ยเดือนละ 2.83 ราย และในปี 2522 มีการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบบังคับเฉลี่ยเดือนละ 2.75 ราย และ

เมื่อพิจารณา รวมตลอดช่วงปี 2518 ถึงปี 2522 จะเห็นว่าในช่วงปี 2518-2522 นี้ มีการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบบังคับเกิดขึ้นในทุกเดือนเฉลี่ยแล้วเดือนละ 1.8 ราย ช่วงที่มีการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบบังคับมากที่สุดคือช่วงเดือนมีนาคมถึงเดือนมิถุนายน โดยมีเดือนมิถุนายนเป็นเดือนที่มีการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบบังคับมากที่สุดคือมีการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบบังคับเกิดขึ้นร้อยละ 14.81 และลดลงไปไต่แกเดือน พฤษภาคม มีนาคม และ เมษายน โดยมีการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบบังคับเกิดขึ้นร้อยละ 12.03, 11.11 และ 9.25 ตามลำดับ

จากที่วิเคราะห์ดังกล่าวข้างต้นได้สะท้อนให้เห็นว่าในปี 2518 และปี 2519 นั้น ฝ่ายลูกจ้างได้ยื่นข้อเรียกร้องในช่วงต้นปีและปลายปีและโดยเฉลี่ยแล้วไม่เกินเดือนละ 1 ราย และตั้งแต่ปี 2520 ถึงปี 2522 ปรากฏว่าลูกจ้างได้ยื่นข้อเรียกร้องกันแทบทุกเดือน โดยเฉลี่ยแล้วเดือนละไม่ต่ำกว่า 2 ราย แต่ไม่เกิน 2.83 ราย และเมื่อพิจารณา รวมตลอดช่วงปี 2518-2522 จะเห็นว่าลูกจ้างได้ยื่นข้อเรียกร้องต่อนายจ้างทุกเดือนและโดยเฉลี่ยแล้วเดือนละ 1.8 ราย ช่วงที่มีการยื่นข้อเรียกร้องมากที่สุดคือช่วงเดือนมีนาคม ถึงเดือนมิถุนายน และเมื่อพิจารณาถึงการยื่นข้อเรียกร้องของลูกจ้างในช่วงเดือนมีนาคมถึงเดือนมิถุนายนนั้น จะเห็นว่าจำนวนการยื่นข้อเรียกร้องของฝ่ายลูกจ้างมีไม่มากนักสูงสุดไม่เกินร้อยละ 14.21 และในแต่ละเดือนของช่วงนี้ก็มิมีจำนวนการยื่นข้อเรียกร้องใกล้เคียงกัน คืออยู่ในช่วงร้อยละ 9.25 ถึงร้อยละ 14.81 และเมื่อเปรียบเทียบการยื่นข้อเรียกร้องของลูกจ้างในช่วงเดือนมีนาคม ถึงเดือนมิถุนายนกับเดือนอื่น ๆ แล้วจะเห็นว่ามีความแตกต่างกันไม่มากจึงแสดงให้เห็นว่าการยื่นข้อเรียกร้องของลูกจ้างในช่วงปี 2518-2522 นี้ไม่ได้กระทำพร้อมกันเป็นฤดูกาลเหมือนกับในต่างประเทศเช่นในประเทศญี่ปุ่น ซึ่งมีฤดูหรือช่วงการยื่นข้อเรียกร้องของลูกจ้างอยู่ในช่วงเดือนมีนาคม ถึงเดือนเมษายนโดยเรียกช่วงนี้ว่า Spring Labor Offensive

3.1.5 ข้อเรียกร้องที่เข้าสู่การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบบังคับในช่วงปี 2518-2522 ในระหว่างปี 2518 ถึงปี 2522 ปรากฏว่ากรณีพิพาทแรงงานที่เข้าสู่การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบบังคับแต่ละรายจะประกอบไปด้วยข้อเรียกร้องโดยเฉลี่ยรายละ 7.11 ข้อ ซึ่งข้อเรียกร้องเหล่านี้มีลักษณะต่าง ๆ สรุปลงได้ดังนี้

1. เรียกรองเกี่ยวกับค่าจ้าง ขอเรียกรองนี้ประกอบไปด้วย ขอค่าจ้าง
เพิ่มขอเปลี่ยนแปลงวิธีคำนวณค่าจ้าง ระยะเวลาการจ่ายค่าจ้าง ให้นายจ้างประกันค่าจ้างขั้นต่ำ
ค่าจ้างในระหว่างเครื่องจักรเสีย ค่าจ้างในวันหยุด ค่าจ้างในระหว่างนั้หยุดงาน เบี้ยขยัน เงิน
เพิ่มพิเศษสำหรับเช่ากะ การตัดค่าจ้าง ค่าจ้างตัวแทนระหว่างการเรียกรอง

2. ขอค่าครองชีพเพิ่มขึ้น

3. ขอให้นายจ้างจัดตั้งกองทุนสงเคราะห์ และเปลี่ยนแปลงระเบียบ
กองทุนสงเคราะห์

4. ขอให้นายจ้างจ่ายเงินช่วยเหลือพิเศษเกี่ยวกับคาร์ด ค่าไฟฟ้า ค่า
อาหารกลางวัน เมื่อคลอดบุตร เมื่อสมรส เมื่อบวช เมื่อดำออกก่อนเกษียณ ค่าเช่าบ้านพักอาศัย
ค่าการศึกษาของลูกคนงาน เมื่อบาดเจ็บ เมื่อเสียชีวิต และค่าทำศพ

5. ขอขมเงินสะสมตัวเอง รวมทั้งขอให้นายจ้างนำเงินสะสมลูกจ้าง
มาทำประโยชน์ต่อลูกจ้าง

6. ขอเพิ่มยอดเงินกู้

7. การรักษาพยาบาล ขอเรียกรองข้อนี้ได้แก่ ขอแพทย์และพยาบาล
ประจำ ขอการรักษาพยาบาลแก่พ่อแม่ เมียและลูก ขอให้มีการตรวจสุขภาพ ขออุปกรณ์การรักษา
พยาบาลตลอดจนขอรถพยาบาล

8. วันลาจิจ ลาคลอด ลาพักผ่อนประจำปี โดยขอเพิ่มจากที่กำหนดไว้
ในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

9. ขอรับส่งพนักงานและครอบครัว

10. ขอโบนัสเพิ่ม และขอให้มีการเปลี่ยนแปลงวิธีคำนวณโบนัส

11. ขอให้นายจ้างจ่ายภาษีแทนลูกจ้าง

12. ขอให้นายจ้างเพิ่มยอดเงินประกันอุบัติเหตุและขอให้นายจ้างประกัน

ชีวิตให้

13. ขอค่าล่วงเวลา เงินชดเชย เพิ่มจากที่กฎหมายกำหนด

14. ขอให้นายจ้างปรับปรุงสถานที่ทำงานและห้องพักคนงาน เช่น ให้เพิ่ม
พัดลม ห้องน้ำ น้ำดื่ม โทรศัพท์สาธารณะ ปรับปรุงการนับัตรเวลาทำงาน
15. ขอห้องอาหาร และขอให้ปรับปรุงคุณภาพอาหาร
16. ขอที่อยู่อาศัย บ้านพักตากอากาศ
17. ขอสนามกีฬา และเครื่องกีฬา
18. ขอปรับปรุงสภาพของพนักงาน อาทิ เช่น จากลูกจ้างรายวันเป็น
ลูกจ้างประจำ การปรับตำแหน่งให้สูงขึ้นภายหลังสำเร็จการศึกษา ปรับปรุงวิธีนับอายุงาน
ลูกจ้าง และให้เปลี่ยนระยะเวลาทดลองงาน
19. ขอเปลี่ยนเงื่อนไขในการทำงาน และระเบียบข้อบังคับในการ
ทำงาน
20. ขอให้ปรับข้อบังคับที่มีได้เปลี่ยนแปลงมาจากทะเบียนเป็นสภาพการจ้าง
และขอให้นายจ้างปฏิบัติตามข้อตกลงเดิมที่ไม่ได้เปลี่ยนแปลง
21. ขอชุดทำงาน ขอเสื้อกันหนาว
22. ขอให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายโดยเคร่งครัด
23. ขอให้นายจ้างจัดหาอุปกรณ์การทำงาน
24. ขอให้นายจ้างปรับปรุงเกี่ยวกับความปลอดภัย
25. ขอให้นายจ้างเปลี่ยนตัวผู้บริหาร รวมทั้งเปลี่ยนระบบการบริหาร
26. ขอให้จ้างเฉพาะคนงานที่เป็นสมาชิกสหภาพ หรือคนงานที่สหภาพหาให้
27. ขอให้สหภาพแรงงานมีส่วนร่วมในการแก้ไขเปลี่ยนแปลงระเบียบ
ข้อบังคับการพิจารณาบำเหน็จรางวัล การพิจารณาโทษลูกจ้าง และการเลิกจ้าง
28. ขอให้นายจ้างช่วยอำนวยความสะดวกแก่สหภาพแรงงาน อาทิ เช่น
หักเงินค่าสมาชิกให้กับสหภาพแรงงาน
29. ขอให้เจ้าหน้าที่สหภาพแรงงานได้ไปใช้ใบลาภิจของสหภาพ
30. ขอให้นายจ้างจัดหางานให้ลูกจ้างทำเมื่อนายจ้างเลิกกิจการ

31. ห้ามไม่ให้นายจ้างให้ประโยชน์ตามที่ตกลงกันแก่ลูกจ้างที่ไม่ได้รวม
เรียกร้องและไม่เอาผิดแก่ลูกจ้างที่รวมเรียกร้อง

32. ขอให้ตั้งคณะกรรมการอนุญาโตตุลาการ

33. ขอไปทำงานต่างประเทศ

34. นายจ้างขอให้ลูกจ้างเพิ่มผลผลิต

35. นายจ้างขอให้สัญญาเมื่ออายุ 3 ปี และห้ามลูกจ้างเรียกร้องในระหว่าง

อายุสัญญา

จากการศึกษาข้อเรียกร้องที่เข้าสู่การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบบังคับในช่วง
ปี 2518-2522 นี้ พบว่าตัวข้อเรียกร้องนี้ได้เป็นสาเหตุประการหนึ่งที่ทำให้การเจรจาต่อรองต้อง
ประสบกับความล้มเหลว ข้อเรียกร้องเหล่านี้ได้แก่

1. ข้อเรียกร้องที่ไม่เกี่ยวกับสภาพการจ้าง การที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานได้ยื่น
ข้อเรียกร้องที่ไม่เกี่ยวกับสภาพการจ้างนี้ ฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายจัดการสามารถปฏิเสธการเจรจา
ต่อรองได้ และถึงแม้จะมีการเจรจากัน ก็เจรจากันภายใต้บรรยากาศที่ไม่เป็นมิตรนัก ตัวอย่างข้อ
เรียกร้องที่ไม่เกี่ยวกับสภาพการจ้าง และเป็นข้อเรียกร้องที่ฝ่ายจัดการไม่พอใจ ได้แก่ข้อเรียก
ร้องที่ล่วงละเมิดอำนาจการจัดการของฝ่ายนายจ้าง (Management Right) เช่นขอให้เปลี่ยน
ตัวผู้บริหารบางคน ขอร่วมในการพิจารณาโทษลูกจ้าง ขอให้นายจ้างทำการจ้างคนงานเฉพาะที่
สหภาพแรงงานจัดหาให้เท่านั้น เป็นต้น ข้อเรียกร้องเหล่านี้ฝ่ายจัดการมักไม่พอใจเป็นอย่างมาก
และเป็นข้อเรียกร้องที่ทำให้บรรยากาศในการเจรจาเสียไป ซึ่งเป็นผลให้การเจรจาต่อรอง
ล้มเหลวในที่สุด

2. ข้อเรียกร้องขาดรายละเอียด กล่าวคือ เป็นข้อเรียกร้องที่ลูกจ้างหรือสหภาพ
แรงงานได้ทำขึ้นโดยไม่มีรายละเอียดมากพอที่ฝ่ายนายจ้างจะพิจารณาได้

3. เป็นข้อเรียกร้องที่เรียกร้องมากเกินไป ไม่คำนึงถึงสถานะเศรษฐกิจ และ
ฐานะทางการเงินของนายจ้าง และเป็นข้อเรียกร้องที่ไม่มีเหตุผลอันสมควรที่จะเรียกร้องเช่นนั้น

4. ขอเรียกร้องนั้นเป็นการเรียกร้องในสิ่งที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานได้กำหนดไว้ว่าลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับ ตัวอย่างเช่นลูกจ้างที่ทำงานตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 เรื่องคุ้มครองแรงงานขอ 36 จะไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา ดังนั้นเมื่อลูกจ้างที่ทำงานตามขอ 36 ของประกาศคุ้มครองแรงงานดังกล่าวได้ยื่นขอเรียกร้องเพื่อขอเจรจาเกี่ยวกับค่าล่วงเวลา นายจ้างก็จะนำข้อกฎหมายข้อนี้มาอ้าง และไม่ยอมตกลงด้วย จึงทำให้ต้องเข้าสู่การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานในที่สุด

5. เป็นขอเรียกร้องที่เรียกร้องในสิ่งที่ฝ่ายบริหารไม่มีอำนาจตัดสินใจ เช่นในกิจการที่เป็นรัฐวิสาหกิจ การเปลี่ยนแปลงอัตราเงินเดือน จะต้องทำตามมติคณะรัฐมนตรี จึงเป็นผลทำให้ฝ่ายบริหารไม่สามารถตัดสินใจในขอเรียกร้องที่เกี่ยวกับเงินเดือนได้ ต้องผ่านเข้าสู่การชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

จากการศึกษาขอเรียกร้องที่เข้าสู่การชี้ขาดนี้ยังทำให้ทราบอีกว่า ในปัจจุบันนี้ นายจ้างยังละเมิดฝ่าฝืนกฎหมายแรงงานอยู่ ดังจะเห็นได้จากการที่ลูกจ้างได้ยื่นขอเรียกร้องขอให้ นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน และนอกจากจะแสดงให้เห็นถึงการฝ่าฝืนกฎหมายของนายจ้างแล้วยังแสดงให้เห็นอีกว่าลูกจ้างเองก็ไม่รู้กฎหมายแรงงานดีพอ เพราะเมื่อฝ่ายจัดการละเมิดกฎหมายลูกจ้างควรที่จะไปแจ้งกรมแรงงานดำเนินคดีให้ ไม่ควรมาทำเป็นขอเรียกร้องเพื่อขอให้ นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมาย

3.1.6 การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานในขั้นตอนการชี้ขาดแบบบังคับ

จากการศึกษาพบว่าในการดำเนินการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ก่อนที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ จะทำการตัดสินชี้ขาด คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ จะทำการไกล่เกลี่ยให้คู่กรณีได้มีการตกลงกันเองก่อน โดยจะทำการไกล่เกลี่ยในชั้นการหาข้อเท็จจริงของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ผลของการไกล่เกลี่ยนี้ปรากฏว่า ส่วนใหญ่แล้วคู่กรณีสามารถเจรจาตกลงกันเองได้ ซึ่งการเจรจาดังกล่าวขึ้นเนื่องจากการไกล่เกลี่ยนี้แบ่งเป็น 2 ประเภทคือ

1. คู่กรณีสามารถเจรจาดังกล่าวได้ทุกข้อ
2. คู่กรณีสามารถเจรจาดังกล่าวได้เป็นบางข้อ

สำหรับสาเหตุที่ทำให้คูกรณีสามารถเจรจาตกลงกันได้สรุปได้ดังนี้

1. เนื่องจากการเจรจาต่อรองของคูกรณีในขั้นตอนการไกล่เกลี่ยนั้นคูกรณีกำลังจะตกลงกันอยู่แล้ว แต่เนื่องจากระยะเวลาการไกล่เกลี่ยสั้นมากคือ 5 วัน ซึ่งต่อจากนั้นเรื่องจะเข้าสู่การชี้ขาด ดังนั้นจึงเป็นผลทำให้คูกรณีมาตกลงกันได้สำเร็จในขั้นตอนการชี้ขาด
2. เป็นเพราะความสามารถของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ กล่าวคือในขั้นตอนการไกล่เกลี่ยคูกรณีไม่มีความปรารถนาที่จะปรองคองกัน แต่เมื่อมาได้รับการไกล่เกลี่ยจากคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แล้ว คูกรณีก็มีความปรารถนาที่จะปรองคองตกลงกันเอง จึงทำให้สามารถเจรจาตกลงกันได้เองในขั้นการชี้ขาด
3. ในขณะที่คณะกรรมการกำลังดำเนินการไกล่เกลี่ยอยู่นั้น คูกรณีอาจมีความเห็นว่าถ้าไม่ยอมตกลงกันเองปล่อยให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เป็นผู้ชี้ขาดแล้วจะได้รับประโยชน์น้อยกว่า ดังนั้นคูกรณีจึงได้ตกลงกันเอง
4. เนื่องจากคูกรณีได้มีความสงสัยในปัญหาข้อกฎหมายบางประการ และเมื่อเจ้าหน้าที่ไกล่เกลี่ยได้ทำการชี้แจงในปัญหาที่สงสัยเหล่านั้นแล้ว คูกรณีเกิดความไม่แน่ใจในคำชี้แจงของเจ้าหน้าที่ไกล่เกลี่ย แต่เมื่อคูกรณีได้รับคำชี้แจงอันเป็นการยืนยันคำชี้แจงของเจ้าหน้าที่ไกล่เกลี่ยจากคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ จึงทำให้เกิดความเชื่อถือและตกลงกันได้ในที่สุด

3.1.7 การอุทธรณ์คำวินิจฉัยชี้ขาด การอุทธรณ์คำวินิจฉัยเป็นการแสดงให้เห็นว่าฝ่ายที่ยื่นอุทธรณ์ได้มีความเห็นขัดแย้งกับคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ผู้ชี้ขาด และมีความประสงค์ที่จะไม่ปฏิบัติตามคำวินิจฉัยชี้ขาดนั้นจึงได้ร้องขอให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยทำการพิจารณาใหม่ โดยหวังว่ารัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยจะวินิจฉัยตัดสินเปลี่ยนแปลงคำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เสียใหม่

การยื่นอุทธรณ์คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์นี้ปรากฏว่ามีทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างได้ยื่นอุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย โดยมีข้ออ้างในการยื่นอุทธรณ์สรุปได้ดังนี้

1. คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย ตัวอย่างในกรณีนี้ได้แก่การที่ผู้นอหุธรณ์ได้อ้างว่าคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ทำการวินิจฉัยนั้น เป็นคณะกรรมการที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย ดังนั้นคำวินิจฉัยจึงไม่ชอบด้วยกฎหมาย

2. คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ไม่ถูกต้องตามข้อเท็จจริง ข้ออ้างในกรณีนี้จึงเป็นการกล่าวโทษว่าคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ฟังข้อเท็จจริงมาผิดหรือได้พิจารณาจากหลักฐานซึ่งไม่ตรงกับความเป็นจริง ดังนั้นคำวินิจฉัยตัดสินจึงไม่ถูกต้องตามความเป็นจริง

3. คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ไม่เป็นธรรมอย่างเพียงพอข้ออ้างในกรณีนี้ได้สะท้อนให้เห็นว่าผู้นอหุธรณ์ไม่เชื่อถือในความยุติธรรมของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

4. ไม่สามารถปฏิบัติตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้ในกรณีที่ผู้นอหุธรณ์ได้อ้างว่าไม่สามารถปฏิบัติตามคำวินิจฉัยได้นี้ ผู้นอหุธรณ์ส่วนมากจะอ้างสาเหตุที่ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติตามคำวินิจฉัยดังนี้คือ

ก. ฐานะทางการเงินไม่ดี

ข. ระยะเวลาที่สั่งให้เริ่มปฏิบัติตามคำวินิจฉัยนั้นกระชั้นชิดเกินไป

ค. ระยะเวลาที่ต้องปฏิบัติตามคำวินิจฉัยให้แล้วเสร็จนั้นสั้นเกินไป

เมื่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยได้รับอุทธรณ์แล้ว ก็จะทำการศึกษาวินิจฉัยอุทธรณ์โดยจะต้องพิจารณาคัดสินและแจ้งผลให้คู่กรณีทั้งสองฝ่ายทราบภายใน 10 วัน นับตั้งแต่วันที่รับคำอุทธรณ์

ผลการวินิจฉัยอุทธรณ์ของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย สามารถสรุปได้ดังนี้คือ

1. ให้เพิกถอนคำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ทั้งหมดทุกข้อ
2. เห็นด้วยกับคำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ทุกข้อ
3. เปลี่ยนแปลงคำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์บางข้อ

คำวินิจฉัยอุทธรณ์ของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยถือเป็นที่สุด เมื่อ
 คุกรณีทั้งสองฝ่ายได้รับทราบคำวินิจฉัยอุทธรณ์แล้วจำเป็นต้องปฏิบัติตามคำวินิจฉัยอุทธรณ์นั้นทันที

3.2 การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามระบบสมัครใจตั้งแต่ปี 2517 จนถึงปี 2522

การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบสมัครใจนี้ เป็นวิธีการยุติข้อพิพาทแรงงานด้วยวิธีการตัดสินชี้ขาดของ
 คนกลางอีกแบบหนึ่ง ซึ่งเกิดจากความสมัครใจของคุกรณีที่จะนำเอาความขัดแย้งไปให้คนกลางตัดสิน
 การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบสมัครใจนี้เมื่อนำไปเปรียบเทียบกับวิธีการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบ
 บังคับแล้ว จะเห็นว่าการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบสมัครใจนี้ดีกว่าการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบ
 บังคับ กล่าวคือการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบสมัครใจนี้เป็นการทำให้คุกรณีไม่ต้องนำความขัดแย้ง
 ของตนไปให้คนกลางซึ่งเป็นบุคคลที่คุกรณีไม่รู้จักตัดสิน และการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบสมัครใจนี้
 เป็นวิธีการยุติข้อพิพาทแรงงานที่รักษาน้ำคุกรณีได้ดีกว่าการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบบังคับ และ
 นอกจากนี้การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบสมัครใจนี้คุกรณีจะมีความรู้สึกปรองดองและมีความเต็มใจที่
 จะปฏิบัติตามคำชี้ขาดมากกว่าการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบบังคับ

3.2.1 กิจการที่เข้าสู่การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบสมัครใจ แม้ว่า

การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบสมัครใจจะดีกว่าการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบบังคับ แต่ปรากฏว่าคุกรณี
 ยังไม่นิยมใช้วิธีการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบสมัครใจ คุกรณียังคงนิยมใช้วิธีการที่รุนแรงคือการนัด
 หยุดงานและการปิดงาน จากการศึกษาพบว่าตั้งแต่ปี 2517 ถึงปี 2522 ได้มีการพิพาทแรงงานเข้า
 สู่อการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบสมัครใจเพียง 3 ราย เท่านั้น กิจการที่เข้าสู่การชี้ขาดข้อพิพาท
 แรงงานแบบสมัครใจมีดังนี้

1. บริษัทอุตสาหกรรมนมอลาสกา จำกัด
2. บริษัทโรงงานทอผ้ากรุงเทพ จำกัด
3. บริษัทฮาร่า (ประเทศไทย) จำกัด

กิจการทั้งสามที่เข้าสู่การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบสมัครใจนี้เป็นกิจการใน
 อุตสาหกรรมการผลิตทั้งหมด กล่าวคือบริษัทอุตสาหกรรมนมอลาสกา จำกัด เป็นกิจการใน

อุตสาหกรรมประเภทผลิตอาหาร เครื่องดื่มและยาสูบ บริษัทโรงงานทอผ้ากรุงเทพ จำกัด และบริษัท
 ชาร์มา (ประเทศไทย) จำกัด เป็นกิจการในอุตสาหกรรมประเภทผลิตสิ่งทอสิ่งถักเครื่องแต่งกายหนัง
 สัตว์ และผลิตภัณฑ์หนังสัตว์ ในอุตสาหกรรมประเภทผลิตสิ่งทอสิ่งถักเครื่องแต่งกายหนังสัตว์ และผลิต
 ผลิตภัณฑ์หนังสัตว์ มีกิจการเข้าสู่การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบสมัครใจจำนวน 2 ราย หรือร้อยละ
 66.66 ส่วนอุตสาหกรรมประเภทผลิตอาหาร เครื่องดื่มและยาสูบมีกิจการเข้าสู่การชี้ขาดข้อพิพาท
 แรงงานแบบสมัครใจ จำนวน 1 ราย หรือร้อยละ 33.33

ตารางที่ 17 การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบสมัครใจระหว่างปี 2517 ถึงปี 2523
 จำแนกตามอุตสาหกรรม

อุตสาหกรรม	จำนวนราย	ร้อยละ
ผลิตอาหาร เครื่องดื่ม และยาสูบ	1	33.33
ผลิตสิ่งทอ สิ่งถัก เครื่องแต่งกาย หนังสัตว์ และผลิตภัณฑ์หนังสัตว์	2	66.66
รวม	3	100

ที่มา: งานไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานกรมแรงงาน

กรณีพิพาทแรงงานของทั้งสามกิจการนี้ ฝ่ายลูกจ้างดำเนินการโดยกลุ่ม
 ตัวแทนลูกจ้างไม่ใช่เป็นการดำเนินการของสหภาพแรงงาน จึงอาจเป็นไปได้ว่าสหภาพแรงงานยัง
 ไม่เข้าใจถึงคุณค่าของการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบสมัครใจ หรือไม่ก็อาจเป็นไปได้ว่าสหภาพ
 แรงงานพยายามที่จะใช้วิธีการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบสมัครใจอยู่เหมือนกัน แต่ต้องประสบ
 ปัญหาเช่น ปัญหาฝ่ายนายจ้างไม่ยินยอมที่จะใช้วิธีการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบสมัครใจ ปัญหา
 คู่กรณีไม่สามารถหาตัวบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมมาเป็นผู้ชี้ขาดได้ เป็นต้น จึงทำให้สหภาพแรงงาน
 ไม่อาจใช้วิธีการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบสมัครใจได้

สำหรับสาเหตุที่มีข้อพิพาทแรงงานเข้าสู่การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบสมัครใจนั้นพบว่ามีสาเหตุดังนี้

1. คู่กรณีทั้งสองฝ่ายหรือฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งมีความนิยมหรือชอบที่จะใช้การนัดหยุดงานหรือการปิดงาน
2. คู่กรณีพิพาทถูกบังคับให้นำข้อพิพาทแรงงานเข้าสู่การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบบังคับ

3.2.2 ท้องถิ่นที่มีการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบสมัครใจ กิจกรรมที่เข้าสู่การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบสมัครใจทั้งสามกิจกรรมนี้ ปรากฏว่าเป็นกิจกรรมที่ตั้งอยู่ที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 2 ราย และตั้งอยู่ที่จังหวัดสมุทรปราการจำนวน 1 ราย ซึ่งจะเห็นว่ากิจกรรมทั้งสามบริษัทเป็นกิจกรรมที่ตั้งอยู่ในภาคกลางทั้งหมด ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าภาคกลาง โดยเฉพาะบริเวณกรุงเทพมหานคร และจังหวัดรอบกรุงเทพมหานคร เป็นบริเวณที่มีความเหมาะสมที่จะตั้งโรงงานอุตสาหกรรม จึงทำให้บริเวณนี้มีกิจกรรมอุตสาหกรรม ซึ่งใช้คนงานจำนวนมากตั้งอยู่หนาแน่น จึงเป็นเหตุทำให้บริเวณภูมิภาคนี้มีการพิพาทแรงงานเกิดขึ้นเป็นจำนวนมาก ซึ่งเป็นผลทำให้มีโอกาสที่จะมีการพิพาทแรงงานเข้าสู่การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบสมัครใจมากกว่าภูมิภาคอื่น ๆ

3.2.3 ช่วงเวลาที่มีการพิพาทแรงงานเข้าสู่การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบสมัครใจ กรณีพิพาทแรงงานที่เข้าสู่การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบสมัครใจทั้ง 3 รายนี้เกิดขึ้นในช่วงระหว่างปี 2517 ถึงปี 2518 กล่าวคือบริษัทอุตสาหกรรมมอลาสกา จำกัด เข้าสู่การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบสมัครใจในปี 2517 ส่วนบริษัทโรงงานทอผ้ากรุงเทพ จำกัด และบริษัทฮาวา (ประเทศไทย) จำกัด เข้าสู่การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบสมัครใจในปี 2518 และตั้งแต่ปี 2519 จนถึงปี 2522 ไม่ปรากฏว่ามีการพิพาทแรงงานที่ได้รับการยุติด้วยวิธีการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบสมัครใจ

สาเหตุที่ทำให้ตั้งแต่ปี 2519 จนถึงปี 2522 ไม่มีการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบสมัครใจมีดังนี้

1. ภายหลังจากที่การร่วมเจรจาต่อรองได้ประสบความสำเร็จแล้ว คู่กรณีทั้งสองฝ่าย หรือฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งมีความต้องการที่จะใช้วิธีการยุติข้อพิพาทแรงงานที่รุนแรง คือการนัดหยุดงาน หรือการปิดงานมากกว่าที่จะใช้วิธีชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบสมัครใจอันเป็นวิธีการยุติข้อพิพาท แรงงานแบบสันติ

2. เนื่องจากเมื่อคณะปฏิรูปได้ยึดอำนาจการปกครองแล้ว คณะปฏิรูปได้มีความประสงค์จะให้กรณีพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นในทุกประเภทกิจการทั่วราชอาณาจักรเข้าสู่การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบบังคับ ดังนั้นคณะปฏิรูปจึงได้ให้กระทรวงมหาดไทยออกประกาศให้กรณีในกิจการทุกประเภททั่วราชอาณาจักรนำข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นเข้าสู่การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบบังคับโดยเริ่มตั้งแต่วันที่ 8 ตุลาคม 2519 เป็นต้นไป จึงเป็นผลทำให้ตั้งแต่บัดนั้นมาจนถึงปัจจุบัน ไม่มีการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบสมัครใจเกิดขึ้น

3.2.4. ข้อพิพาทแรงงานที่เข้าสู่การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบสมัครใจ ข้อเรียกร้องที่คู่กรณีได้นำเข้าสู่การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบสมัครใจมีทั้งหมด 18 ข้อ โดยเป็นข้อเรียกร้องของบริษัทอุตสาหกรรมเมอลาสกาจำนวน 4 ข้อ ของบริษัทโรงงานทอผ้ากรุงเทพ จำกัด จำนวน 13 ข้อ และของบริษัทฮาร์ว (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 1 ข้อ ข้อเรียกร้องดังกล่าวมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. ขอค่าจ้างเพิ่ม
2. ขอค่าครองชีพ
3. ขอโบนัส
4. ขอการรักษาพยาบาลให้ครอบครัว
5. ขอค่าทำศพให้กับครอบครัว
6. ช่วยค่าเล่าเรียนบุตร
7. ขอค่าจ้างในระหว่างนัดหยุดงาน
8. ขอปรับปรุงวิธีคำนวณเบี้ยขยัน
9. ขออาหาร

- 10. ขอรกรับส่ง
- 11. ขอวันลาพักผ่อนประจำปี
- 12. ขอหอพัก
- 13. ขอปรับเป็นลูกจ้างประจำ
- 14. ขอให้นายจ้างรับกลับเข้าทำงาน

ข้อเรียกร้องดังกล่าวข้างต้นได้แสดงให้เห็นว่าข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นส่วนใหญ่เป็นข้อพิพาทเกี่ยวกับผลประโยชน์ (INTEREST DISPUTES) จึงเป็นการชี้ให้เห็นว่ากฎระเบียบข้อพิพาทแรงงานนี้มีได้เป็นไปตามหลักเสรีนิยมที่ว่า

ข้อพิพาทแรงงานที่เกี่ยวกับผลประโยชน์มีวิธีการระงับที่ถูกต้องตามหลักเสรีนิยมเพียงประการเดียวคือการไกล่เกลี่ย ซึ่งถ้าไม่อาจตกลงกันได้คู่กรณีก็อาจบิคงานงคจ้างหรือนักหยุดงานเพื่อบังคับกันในทางเศรษฐกิจต่อไปจนกว่าจะตกลงกันได้หรือเลิกการเรียกร้องต่อกัน ข้อพิพาทแรงงานที่เกี่ยวกับผลประโยชน์คู่กรณีมักจะไม่นิยมการตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานชั้นชี้ขาด¹

3.2.5 ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบสมัครใจนี้ คู่กรณีเป็นผู้ร่วมกันเลือกตัวผู้ชี้ขาดขึ้นมาเป็นคนกลาง ทำหน้าที่วินิจฉัยตัดสิน การตั้งผู้ชี้ขาดทั้ง 3 ราย ที่ผ่านมามีปรากฏว่าคู่กรณีได้ตั้งผู้ชี้ขาดเพียงคนเดียว คู่กรณีจะตั้งผู้ชี้ขาดเป็นคณะผู้ชี้ขาดประกอบด้วย ผู้ชี้ขาดฝ่ายนายจ้าง ผู้ชี้ขาดฝ่ายลูกจ้าง และผู้ชี้ขาดคนกลาง และในคณะผู้ชี้ขาดคณะหนึ่ง ๆ จะประกอบด้วยผู้ชี้ขาดอย่างน้อยที่สุดจำนวน 3 คน และสูงสุดจำนวน 5 คน สาเหตุที่คู่กรณีตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานเป็นคณะนั้นเป็นเพราะคู่กรณียังไม่ไว้วางใจคนกลางที่เป็นผู้ชี้ขาดว่าจะให้ความเป็นธรรมได้อย่างแท้จริงจึงต้องตั้งตัวแทนจากฝ่ายของตนเข้าร่วมเป็นผู้ชี้ขาดด้วย

¹ เกษมสันต์ วัลลาภรณ์, "แรงงานสัมพันธ์." เอกสารประกอบการบรรยายวิชาแรงงานสัมพันธ์. หน้า 57.

ในการดำเนินการตั้งตัวผู้จัดหาขอพิพาทแรงงานของคูกรณี ปรากฏว่าคูกรณีได้ประสบกับปัญหาดังนี้

1. คูกรณีมักได้รับการปฏิเสธจากบุคคลที่คูกรณีได้เห็นพ้องต้องการให้เป็นผู้จัดหาขอพิพาทแรงงานที่เป็นเช่นนั้นเพราะว่าคูกรณีมักจะไปเชิญข้าราชการผู้ใหญ่ ซึ่งท่านมักจะมีงานประจำเต็มมือหรืออาจติดธุระอื่นที่สำคัญไม่สามารถปลีกตัวได้จึงไม่สามารถรับเป็นผู้จัดหาได้

2. คูกรณีไม่ทราบว่ามิบุคคลใดบ้างที่เป็นผู้ที่มีความยุติธรรม มีความรู้ทางด้านแรงงานสัมพันธ์และมีประสบการณ์เคยเป็นผู้จัดหาขอพิพาทแรงงาน ดังนั้นจึงทำให้คูกรณีไม่สามารถตั้งผู้จัดหาคนกลางได้ในระยะเวลาอันสั้นหรือไม่สามารถตั้งผู้จัดหาคนกลางได้เลย

3.2.6 แนวโน้มการชี้ขาดขอพิพาทแรงงานแบบสมัครใจ ตั้งแต่ปี 2517 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบันปรากฏว่ามีกรณีพิพาทแรงงานที่ได้รับการยุติด้วยวิธีการชี้ขาดขอพิพาทแรงงานแบบสมัครใจน้อยมากคือมีเพียง 3 ราย เท่านั้น จึงเป็นการแสดงให้เห็นว่าลูกจ้างและนายจ้างยังไม่เข้าใจถึงความสำคัญหรือประโยชน์ของการชี้ขาดขอพิพาทแรงงานแบบสมัครใจหรืออาจเป็นเพราะคูกรณีพิพาทได้ประสบกับปัญหาจึงไม่อาจใช้วิธีการชี้ขาดขอพิพาทแรงงานแบบสมัครใจได้

อย่างไรก็ตามผู้เชี่ยวชาญเชื่อว่าต่อไปในอนาคต การชี้ขาดขอพิพาทแรงงานแบบสมัครใจจะเป็นที่ยอมรับมากขึ้นมีการนำเอาวิธีการชี้ขาดขอพิพาทแรงงานแบบสมัครใจไปใช้ขอพิพาทแรงงานกันอย่างแพร่หลาย ทั้งนี้โดยมีเหตุผลสรุปได้ดังนี้

1. ในอดีตที่ผ่านมาคูกรณีได้ถูกบังคับให้นำกรณีพิพาทแรงงานเข้าสู่การชี้ขาดขอพิพาทแรงงานแบบบังคับ การที่ต้องเข้าสู่การชี้ขาดขอพิพาทแรงงานแบบบังคับนั้นจะเป็นบทเรียนให้ทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างได้คิดได้เห็นถึงปัญหาในการชี้ขาดขอพิพาทแรงงานแบบบังคับ และเห็นถึงข้อบกพร่องอันเนื่องจากการชี้ขาดขอพิพาทแรงงานแบบบังคับ ซึ่งจะส่งผลทำให้คูกรณีพิพาทหันมาใช้วิธีการชี้ขาดขอพิพาทแรงงานแบบสมัครใจมากขึ้น

2. ในปัจจุบันบุคคลที่มีความรู้ทางด้านแรงงานสัมพันธ์ได้กล้าเปิดเผยตัวเองต่อสังคมว่าพร้อมที่จะรับเชิญเป็นผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานมีจำนวนมากขึ้น จึงเป็นการค้ำบัฏหาเรื่องคู่กรณีไม่รู้จักตัวบุคคลที่มีคุณสมบัติพอที่จะเป็นผู้ชี้ขาดได้ทั้งหมดไป ซึ่งเป็นการทำให้คู่กรณีสามารถตั้งตัวผู้ชี้ขาดได้ง่ายขึ้น ซึ่งจะ เป็นผลทำให้คู่กรณีพิพาทหันมานิยมใช้การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบสมัครใจมากขึ้น

3. การให้การศึกษาด้านแรงงานสัมพันธ์ในปัจจุบัน ได้ช่วยกระตุ้นให้คู่กรณีนิยมใช้วิธีการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบสมัครใจมากยิ่งขึ้น

จากเหตุผลทั้งสามประการนี้ จึงทำให้เชื่อว่าในอนาคตการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบสมัครใจจะเป็นที่ยอมรับและนิยมใช้กันอย่างแพร่หลาย

4. ผลกระทบจากการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ผลกระทบจากการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานสามารถจำแนกออกได้ดังนี้

4.1 ผลกระทบที่มีต่อกระบวนการร่วมเจรจาต่อรอง การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานส่งผลกระทบต่อกระบวนการร่วมเจรจาต่อรองสองประการคือ

1. การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานมีผลต่อกระบวนการร่วมเจรจาต่อรองไปในทางลบ กล่าวคือจะเป็นการทำลายกระบวนการร่วมเจรจาต่อรอง
2. การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานมีผลเป็นการช่วยเหลือสนับสนุนกระบวนการร่วมเจรจาต่อรอง

จะเห็นว่าผลกระทบของการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่กล่าวมาทั้งสองประการข้างต้น นี้มีความขัดแย้งกันหรือกล่าวอีกอย่างหนึ่งได้ว่ามีผลต่อกระบวนการร่วมเจรจาต่อรองไม่เหมือนกัน ซึ่งการที่จะเกิดผลอย่างไรต่อกระบวนการร่วมเจรจาต่อรองนั้นขึ้นอยู่กับว่าคู่กรณีได้ใช้การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้นเมื่อใด ซึ่งแยกพิจารณาได้ดังนี้

ก. การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่มีผลกระทบต่อกระบวนการร่วมเจรจาต่อรอง
การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ส่งผลในแง่ลบคือการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่กระทำภายหลังจากที่คู่กรณี

ไคลมเล็กการร่วมเจรจาต่อรอง การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นในชั้นตอนนี้อาจมีผลทำให้คู่กรณีไม่ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการเจรจาต่อรองกัน หรือไม่ทุ่มเทความพยายามที่จะตกลงกันให้ได้ และต้องการให้ข้อพิพาทแรงงานนั้นเข้าสู่การชี้ขาด ซึ่งพฤติกรรมในการร่วมเจรจาต่อรองของคู่กรณีเช่นนี้จะมีผลทำให้ภาพพจน์ของกระบวนการร่วมเจรจาต่อรองต้องเสียไป กล่าวคือจะมีผลทำให้คู่กรณีพิพาทรายอื่น ๆ โดยเฉพาะคู่กรณีพิพาทฝ่ายที่มีอำนาจการต่อรองน้อย เกิดความเข้าใจผิดคิดว่าการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้นเป็นวิญญูติข้อพิพาทแรงงานที่ดีกว่าวิธีการร่วมเจรจาต่อรอง ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่กระทำภายหลังจากที่คู่กรณีไคลมเล็กการร่วมเจรจาต่อรองนี้มีผลในทางลบต่อกระบวนการร่วมเจรจาต่อรอง

สำหรับสาเหตุที่ทำให้คู่กรณีมีพฤติกรรมในการร่วมเจรจาต่อรองเช่นนี้ เป็นเพราะวิธีการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้นเป็นวิธีการยุติข้อพิพาทแรงงานที่ใช้เมื่อไม่ต้องการให้เกิดมีการนัดหยุดงานหรือปิดงานจ้าง เมื่อคู่กรณีใดแน่ใจว่าไม่มีการนัดหยุดงานหรือปิดงานแล้วคู่กรณีก็จะไม่คำนึงถึงความเสียหายที่จะเกิดขึ้นเนื่องจากได้เกิดการนัดหยุดงานหรือปิดงานจ้าง หรืออาจกล่าวอีกอย่างหนึ่งได้ว่าคู่กรณีจะไม่คำนึงถึงความเสียหายที่จะเกิดขึ้นแก่คู่กรณี เมื่อไม่สามารถตกลงกันได้ จึงทำให้คู่กรณีเจรจากันอย่างไม่อะลุ่มอะล่วยไม่ผ่อนปรนเข้าหากัน และไม่ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะเจรจาตกลงกันให้ได้ นอกจากนี้ยังมีสาเหตุมาจากคู่กรณีใดเข้าใจผิดคิดว่าการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้นดีกว่าการร่วมเจรจาต่อรอง

ข. การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่มีผลในทางสนับสนุนช่วยเหลือไม่ให้การร่วมเจรจาต่อรองตกลงผล

การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ส่งผลเช่นนี้ เป็นการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานเพื่อยุติความขัดแย้งในการตีความสัญญาข้อตกลง กล่าวคือเมื่อเจรจาต่อรองตกลงมีสัญญาข้อตกลงเกิดขึ้นแล้วในการปฏิบัติตามสัญญาข้อตกลงคู่กรณีอาจเกิดปัญหาเนื่องจากว่าข้อความของสัญญาข้อตกลงนั้นตีความได้หลายอย่าง ซึ่งเป็นผลทำให้คู่กรณีเกิดความขัดแย้งกัน และเมื่อคู่กรณีได้นำปัญหาขัดแย้งดังกล่าวไปให้คนกลางตัดสินชี้ขาด ปัญหาขัดแย้งนั้นก็หมดสิ้นไปทำให้คู่กรณีสามารถปฏิบัติตาม

สัญญาข้อตกลงร่วม (collective Agreement) ใดต่อไป ตลอดจนอายุของสัญญา ดังนั้นเมื่อ การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานใดช่วยเหลือทำให้คุณธิสามารถ ปฏิบัติตามสัญญาข้อตกลงร่วมใดต่อไป จึงถือว่าการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานใดสนับสนุนช่วยเหลือไม่ให้การร่วมเจรจาต่อรองของลมเหลว

4.2 ผลกระทบที่มีต่อสหภาพแรงงาน การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานจะมีผลเป็นการ แสดงออกถึงการรับรองสิทธิการเป็นตัวแทนของสหภาพแรงงานว่าสหภาพแรงงานที่เข้าสู่การชี้ขาด ข้อพิพาทแรงงานนี้เป็นตัวแทนของลูกจ้างมีสิทธิตามกฎหมายที่จะดำเนินการเพื่อคุ้มครองและแสวง หาผลประโยชน์ให้แก่ลูกจ้าง ทั้งนี้เพราะว่าก่อนที่ผู้ชี้ขาดจะดำเนินการตามกระบวนการพิจารณาชี้ขาด ผู้ชี้ขาดจะต้องพิจารณาก่อนว่าสหภาพแรงงานนั้นเป็นตัวแทนของลูกจ้างจริงหรือไม่และมีสิทธิที่จะ ดำเนินการเจรจาต่อรองแทนลูกจ้างหรือเปล่า ถ้าผู้ชี้ขาดเห็นว่าสหภาพแรงงานนั้นเป็นตัวแทนของ ลูกจ้างและมีสิทธิที่จะดำเนินการเจรจาต่อรองแทนลูกจ้าง ผู้ชี้ขาดก็จะเริ่มดำเนินการตามกระบวนการ พิจารณาชี้ขาด ดังนั้นการที่ผู้ชี้ขาดได้ทำการวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานจึงเป็นการรับรองสิทธิการ เป็นตัวแทนของสหภาพแรงงานที่เข้าสู่การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้น

4.3 ผลกระทบที่มีต่อรายได้ลูกจ้าง เมื่อลูกจ้างใดเข้าสู่การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน บ่อหมยหมายถึงว่าลูกจ้างจะทำการนัดหยุดงานไม่ได้ ดังนั้นในขณะที่กรณีพิพาทกำลังดำเนินอยู่นั้นลูกจ้าง ยังคงมีรายได้โดยเช่นเดิม ทั้งนี้เพราะว่าลูกจ้างใดมาทำงานตามปกติ ซึ่งทำให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้าง ในวันที่มาทำงานนั้น ซึ่งถ้าหากลูกจ้างใดทำการนัดหยุดงาน ลูกจ้างก็จะไม่ได้รับค่าจ้างในช่วงที่ หยุดงานนั้น เพราะฉะนั้นจึงกล่าวได้ว่า การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานใดช่วยป้องกันมิให้สูญเสียรายได้ ในช่วงที่กรณีพิพาทยังไม่ยุติ

4.4 ผลกระทบที่มีต่อผลผลิต การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานเป็นการป้องกันมิให้เกิด การนัดหยุดงานหรือปิดงานขึ้น ดังนั้นเมื่อคุณธิได้เข้าสู่การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานบ่อหมยหมายถึงการ นัดหยุดงานหรือการปิดงานจะไม่เกิดขึ้น ทำให้การผลิตยังคงดำเนินต่อไป แต่อย่างไรก็ตามถึงแม้ ว่าการผลิตจะดำเนินต่อไปแต่มีไคหมายควมว่าปริมาณผลผลิตจะครบถ้วนตามเป้าหมายเสมอไป ทั้งนี้เพราะมีทางเป็นไปได้อย่างมากที่ลูกจ้างจะไม่เต็มใจทำงานในระหว่างการชี้ขาดข้อพิพาท

แรงงาน จึงทำให้ปริมาณผลผลิตไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงอาจสรุปได้ว่าการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนี้เป็นเพียงมาตรการที่นำมาใช้เพื่อมิให้การผลิตของหยุดชะงักในระหว่างที่เกิดกรณีพิพาทเท่านั้น เพราะฉะนั้นฝ่ายบริหารจะแน่ใจได้แต่เพียงว่าการผลิตจะไม่หยุดชะงักเท่านั้น ฝ่ายบริหารไม่ควรมีความแน่ใจว่าปริมาณผลผลิตจะครบถ้วนตามแผนการผลิตที่กำหนดไว้ การที่ปริมาณผลผลิตไม่เป็นไปตามแผนการผลิตนี้จะก่อให้เกิดความเสียหายเป็นอย่างมากแก่บริษัท เพราะฉะนั้นฝ่ายบริหารจึงควรมีการเตรียมการในเรื่องนี้ เช่นอาจมีการวางแผนเกี่ยวกับการจ้างงานภายนอก เป็นต้น

4.5 ผลกระทบที่มีต่อรายได้ของนายจ้าง การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานทำให้ในขณะที่กำลังเกิดกรณีพิพาทอยู่นั้นการผลิตไม่หยุดชะงักทำให้นายจ้างไม่ต้องสูญเสียรายได้ แต่รายได้ที่นายจ้างได้รับนั้นจะทำให้นายจ้างมีกำไรตามที่ใ้วางแผนไว้ หรือไม่นั้นขึ้นอยู่กับความตั้งใจในการทำงานของลูกจ้างเป็นสำคัญ กล่าวคือถ้าในขณะที่อยู่ในระหว่างการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนี้ลูกจ้างได้ตั้งใจทำงานเต็มที่ ปริมาณผลผลิตก็จะเป็นไปตามแผนการผลิตที่กำหนดไว้ ทำให้รายได้และกำไรของนายจ้างเป็นไปตามแผนที่นายจ้างได้กำหนดไว้ แต่ถ้าในขณะที่อยู่ในระหว่างการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนี้ลูกจ้างไม่ตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ ก็จะเป็นผลทำให้ปริมาณผลผลิตลดน้อยลงไม่เป็นไปตามแผนการผลิตซึ่งในบางครั้งอาจเป็นผลทำให้นายจ้างจำเป็นต้องจ้างงานภายนอก หรือมีของเสียระหว่างผลิตมาก ซึ่งในกรณีดังกล่าวนี้จะทำให้รายได้ของนายจ้างลดลง หรือนายจ้างอาจมีรายได้เท่าเดิมแต่ต้นทุนสินค้าสูงขึ้น ซึ่งจะเป็นผลทำให้กำไรลดลงไม่เป็นไปตามแผนที่ใ้วางแผนไว้ เพราะฉะนั้นจึงสรุปได้ว่าการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานเป็นมาตรการที่ทำให้ให้นายจ้างมีผลผลิตและมีรายได้ในระหว่างที่กำลังพิพาทกันอยู่เท่านั้น การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานไม่สามารถประกันว่านายจ้างจะมีผลกำไรตามที่ใ้วางแผนไว้

4.6 ผลกระทบที่มีต่อการลงทุน การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานเป็นวิธีการสุดท้ายในการยุติข้อพิพาทแรงงานแบบสันติ การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบสมัครใจได้สะท้อนให้เห็นว่าลูกจ้างเป็นผู้ที่ไม่หาความสันติไม่ชอบยุติความขัดแย้งด้วยวิธีรุนแรง เช่นการนัดหยุดงาน และนอกจากนี้ยังได้สะท้อนให้เห็นอีกว่าลูกจ้างได้พยายามที่จะตกลงกับนายจ้างอย่างเต็มที่ ซึ่งสภาพ

เช่นนี้ถือได้ว่าเป็นบรรยากาศที่ชักจูงให้นักลงทุนใหม่มาลงทุนทำอุตสาหกรรม

ส่วนการชักจูงข้อพิพาทแรงงานแบบบังคับนั้น เป็นการบังคับจากรัฐเพื่อคุ้มครองไม่ให้การดำเนินการของกิจการตอหุยกะงัก โดยรัฐจะให้ความคุ้มครองแก่กิจการประเภทสาธารณูปโภค และกิจการประเภทอื่นในยามที่ประเทศประสบวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจ หรืออยู่ในภาวะฉุกเฉิน หรืออยู่ในระหว่างโชกฏอัยการศึก ดังนั้นจึงทำให้ผู้ลงทุนมีความมั่นใจว่าในขณะที่ประเทศกำลังอยู่ในสภาวะดังกล่าว กิจการของตนจะไม่เกิดการนัดหยุดงานขึ้น จึงทำให้นักลงทุนเกิดความมั่นใจในการดำเนินงานว่าจะต้องประสบความสำเร็จแน่ จึงนับได้ว่าการชักจูงข้อพิพาทแรงงานแบบบังคับนี้ช่วยทำให้บรรยากาศในการลงทุนดีขึ้น

อย่างไรก็ตามเนื่องจากการชักจูงข้อพิพาทแรงงานแบบบังคับเป็นการแทรกแซงการตัดสินใจในการบริหารงานของนายจ้างและเป็นการบีบบังคับให้นายจ้างต้องยอมปฏิบัติตามคำสั่งจากที่นายจ้างไม่เห็นด้วยหรือที่นายจ้างไม่สามารถปฏิบัติตามได้ ดังนั้นเฉพาะกรณีการชักจูงข้อพิพาทแรงงานแบบบังคับอาจมีผลทำให้บรรยากาศในการลงทุนเสียไปถ้าหากรัฐได้บังคับให้ใช้การชักจูงข้อพิพาทแรงงานแบบบังคับในทุนประเภทกิจการและทุกสภาวะการณ์

4.7 ผลกระทบที่มีต่อสังคม การชักจูงข้อพิพาทแรงงานนอกจากจะเป็นการป้องกันมิให้คูกรณีต้องประสบกับความเสียหายอันเนื่องจากการนัดหยุดงานแล้ว ยังป้องกันมิให้คูกรณีซึ่งมิใช่คูกรณีต้องได้รับความเดือดร้อนจากการนัดหยุดงานอีกด้วย ผลของการชักจูงข้อพิพาทแรงงานที่มีต่อสังคมแบ่งออกดังนี้

4.7.1 ผลกระทบต่อประชาชนทั่วไป การชักจูงข้อพิพาทแรงงานทำให้ประชาชนรอดพ้นจากความเดือดร้อนเนื่องจากการขาดแคลนสินค้าและบริการที่จำเป็นต่อการดำรงชีพ ไม่ต้องได้รับความเดือดร้อนจากการก่อความไม่สงบของลูกจ้างในขณะที่กำลังชุมนุมหยุดงาน และยังช่วยป้องกันมิให้ประชาชนต้องได้รับความเดือดร้อนจากการที่สินค้าและบริการมีราคาสูงขึ้นอย่างมากซึ่งทั้งนี้ก็เพราะว่าในการชักจูงข้อพิพาทแรงงานเรื่องค่าจ้างค่าครองชีพนี้ ผู้ชักจูง

โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ซึ่งขาดที่รัฐเป็นผู้แต่งตั้ง จะคำนึงถึงผลกระทบที่มีต่อต้นทุนของสินค้าที่จะสูงขึ้น จึงทำให้ผลการซื้อขายที่ออกมาไม่เป็นผลทำให้ต้นทุนสินค้าสูงขึ้นหรือถ้าสูงขึ้นก็ไม่มากนัก นอกจากนี้ การซื้อขายข้อพิพาทแรงงานยังมีส่วนส่งเสริมให้บรรยากาศในการลงทุนดีขึ้น ทำให้มีนักลงทุนมาลงทุนกันมาก เป็นผลทำให้ประชาชนมีงานทำมีรายได้ และมีมาตรฐานการครองชีพสูงขึ้น ซึ่งเป็นผลช่วยทำให้หาอาชญากรรมในสังคมลดน้อยลงทำให้สังคมมีความสงบเรียบร้อย

4.7.2 ผลกระทบต่อสังคมอุตสาหกรรม การซื้อขายข้อพิพาทแรงงานเป็นการป้องกันไม่ให้กิจการอื่น ๆ ในสังคมอุตสาหกรรมต้องได้รับความเดือดร้อนหรือต้องหยุดการผลิตไป ด้วย ซึ่งเป็นผลช่วยทำให้สังคมอุตสาหกรรมมีความสงบสุขกล่าวคือในขณะที่เกิดการนัดหยุดงานขึ้นนั้น กิจการของคูกรณีจะหยุดการผลิต ซึ่งจะเป็นผลทำให้กิจการอื่น ๆ ที่ต้องอาศัยสินค้าหรือบริการจากกิจการที่มีการนัดหยุดงานมาประกอบการผลิตต้องหยุดการผลิตไป ด้วย ทำให้สังคมอุตสาหกรรมเกิดความปั่นป่วน ฉะนั้นเมื่อไม่มีการนัดหยุดงานเกิดขึ้นในกิจการของคูกรณีพิพาท กิจการอื่น ๆ ที่ต้องอาศัยสินค้าหรือบริการจากกิจการที่มีการนัดพิพาทเกิดขึ้นก็ไม่ต้องประสบกับปัญหาการผลิตหยุดชะงัก สังคมอุตสาหกรรมก็ไม่ต้องประสบกับความปั่นป่วน ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า การซื้อขายข้อพิพาทแรงงานมีผลทำให้กิจการอื่น ๆ ในสังคมอุตสาหกรรมไม่ต้องประสบกับปัญหาการผลิตหยุดชะงักทำให้สังคมอุตสาหกรรมมีความสงบสุข

ข. การนัดหยุดงาน เมื่อการร่วมเจรจาต่อรองของคูกรณีได้ประสบความสำเร็จแล้ว คูกรณีจึงต้องยุติข้อขัดแย้งด้วยวิธีการอื่น ซึ่งโดยทั่วไปแล้ววิธีการที่คูกรณีนำมาใช้เพื่อยุติข้อขัดแย้ง ภายหลังจากที่การร่วมเจรจาต่อรองของคูกรณีมีอยู่ 2 วิธี คือ วิธีที่หนึ่งคือนำเอาข้อพิพาทเข้าสู่การชี้ขาด ดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น และวิธีที่สองคือการนัดหยุดงานและการปิดงานอันเป็นวิธีการบีบบังคับให้คูกรณีอีกฝ่ายหนึ่งยอมปฏิบัติตามข้อเรียกร้อง แต่เนื่องจากการปิดงานนั้นเป็นการกระทำของฝ่ายนายจ้าง ซึ่งตามปกติแล้วมักไม่ค่อยเกิดขึ้นบ่อยครั้งนัก ทั้งนี้เพราะนายจ้างโดยทั่วไปแล้วไม่นิยมการยุติข้อพิพาทหรือขัดแย้งด้วยการปิดงาน เพราะจะทำให้เกิดความสูญเสียแก่กิจการของนายจ้างอย่างมากมายมากกว่าฝ่ายลูกจ้างเสียอีก และประกอบกับการศึกษานี้เป็นการศึกษาเฉพาะด้านสหภาพแรงงาน หรือเฉพาะด้านลูกจ้างดังนั้นจึงจะกล่าวเฉพาะการนัดหยุดงาน อันเป็นมาตรการ

สำหรับยุติข้อพิพาทแรงงานของฝ่ายลูกจ้างเท่านั้น

1. ความหมายของการนัดหยุดงาน การนัดหยุดงาน (Strike) คือวิธีการของฝ่ายลูกจ้างที่ใดกระทำเพื่อบังคับฝ่ายนายจ้างในทางเศรษฐกิจ โดยวิธีร่วมกันไม่ทำงานให้ทั้งนี้เพื่อให้ นายจ้างยอมรับตามข้อเรียกร้องของตนในการเจรจาเพื่อทำสัญญาพร้อมเจรจาต่อรอง¹

การนัดหยุดงาน คือการที่คนงานร่วมกันหยุดงานไม่ยอมทำงาน เพื่อประท้วงหรือเรียกร้องให้นายจ้างยอมงค หรือละเว้น หรือปฏิบัติการอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างตามที่ลูกจ้างคนงานหรือสหภาพแรงงานเรียกร้องจากนายจ้าง หรืออีกความหมายหนึ่งหมายถึงการที่ลูกจ้างร่วมกันทำให้งานหยุดชะงักชั่วคราว อันเนื่องมาจากข้อพิพาทแรงงาน ซึ่งเกี่ยวกับปัญหาขัดแย้งหรือการไม่ลงรอยระหว่างสหภาพแรงงาน หรือสหพันธ์ แรงงานกับสมาคมนายจ้างเกี่ยวกับสภาพการทำงานหรือสัญญาการเจรจาต่อรอง²

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้ให้ความหมายของการนัดหยุดงานไว้ว่า

การที่ลูกจ้างร่วมกันไม่ทำงานชั่วคราวเนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน³

¹ เกษมสันต์ วิลาวรรณ. "แรงงานสัมพันธ์." เอกสารประกอบการบรรยายวิชาแรงงานสัมพันธ์. หน้า 74.

² สุนิสา วัชรพงศ์ "บทบาทของสหภาพแรงงานกลุ่มรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์" (วิทยานิพนธ์ปริณิญามหาบัณฑิต แผนกวิชาพณิชยศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2521), หน้า 58.

³ กระทรวงมหาดไทย, กรมแรงงาน, พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ 2518. หน้า 3.

2. วัตถุประสงค์ของการนัดหยุดงาน เมื่อพิจารณาจากความหมายของการนัดหยุดงาน ดังกล่าวข้างต้น จะเห็นว่า การนัดหยุดงานเป็นการดำเนินการของฝ่ายลูกจ้าง มีวัตถุประสงค์ เพื่อมีบบังคับให้ฝ่ายนายจ้างยอมรับ หรือปฏิบัติตามข้อเรียกร้องของฝ่ายลูกจ้างเท่านั้น มิได้มีความประสงค์จะให้นายจ้างต้องได้รับความเสียหายจนถึงกับต้องล้มเลิกกิจการ ทั้งนี้เพราะลูกจ้างยังมีความปรารถนาที่จะทำงานกับนายจ้างอีก ถ้าหากนายจ้างต้องล้มเลิกกิจการไปแล้วลูกจ้างก็ไม่มีงานทำต้องสูญเสียรายได้ ดังนั้นการนัดหยุดงานจึงเป็นการกระทำเพียงชั่วคราว เพื่อให้นายจ้างทำการเปรียบเทียบถึงความเสียหายระหว่างการหยุดการผลิกับการยอมตามข้อเรียกร้องของลูกจ้าง ทั้งนี้เพื่อให้นายจ้างมีความอ่อนอ่อนน้อมตามพร้อมที่จะเจรจาทำความตกลงกันใหม่ กับฝ่ายลูกจ้าง ตามเงื่อนไขที่เหมาะสม หรือเพื่อให้นายจ้างยินยอมปฏิบัติตามข้อเรียกร้องของฝ่ายลูกจ้าง

3. องค์ประกอบของการนัดหยุดงานที่จะให้สัมฤทธิ์ผล จากความหมายของการนัดหยุดงานดังกล่าวข้างต้นได้แสดงให้เห็นถึงองค์ประกอบของการนัดหยุดงาน ว่าการนัดหยุดงานจะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญดังนี้

3.1 ต้องมีผู้จัดดำเนินการ (Organizer) ตามความหมายของการนัดหยุดงานนี้จะเห็นได้ว่าผู้จัดดำเนินการนัดหยุดงานนี้ก็คือลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน กล่าวคือลูกจ้างจะต้องพร้อมใจกันร่วมกันหยุดทำงาน ซึ่งในการร่วมกันหยุดทำงานนี้โดยทั่วไปแล้วจะต้องมีผู้นำหรือกลุ่มผู้นำเป็นผู้ดำเนินการ และรับผิดชอบในการดำเนินการนัดหยุดงาน ซึ่งตามปกติแล้วผู้นำหรือกลุ่มผู้นำนี้จะมีอำนาจในการสั่งให้ทำการนัดหยุดงานหรือล้มเลิกการนัดหยุดงาน ผู้นำหรือกลุ่มผู้นำในการนัดหยุดงาน โดยทั่วไปแล้วก็คือสหภาพแรงงาน และในกรณีไม่มีสหภาพแรงงานก็คือตัวแทนลูกจ้างที่ดำเนินการเรียกร้อง

3.2 ต้องมีข้อพิพาทแรงงาน ข้อพิพาทแรงงานนี้หมายถึงข้อเรียกร้องที่ไม่อาจเจรจาทกลงกันได้ และไต่สวนชั้นตอนของการไกล่เกลี่ยมาแล้ว และข้อพิพาทแรงงานนี้จะต้องเป็นข้อพิพาทเกี่ยวกับสภาพการจ้างเท่านั้นถ้าเป็นข้อพิพาทเกี่ยวกับเรื่องอื่น ๆ ซึ่งไม่ใช่สภาพการจ้าง

แล้วไม่ถือว่าเป็นข้อพิพาทแรงงานตามความหมายของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ซึ่งถ้าสาเหตุของความขัดแย้งที่นำมาอ้าง เพื่อนักหยุดงานนั้นไม่ใช่เนื่องมาจากสภาพการจ้างแล้ว การนัดหยุดงานที่กระทำขึ้นนั้นไม่ถือว่าเป็นการนัดหยุดงานตามความหมายของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ 2518.

3.3 จังหวะเวลา (Timing) จังหวะเวลาในการนัดหยุดงานนี้ถือเป็นองค์ประกอบอย่างหนึ่งของการนัดหยุดงาน ทั้งนี้เพราะจังหวะในการนัดหยุดงานนี้เป็นปัจจัยสำคัญของความสำเร็จของการนัดหยุดงาน กล่าวคือถ้าลูกจ้างทำการนัดหยุดงานในช่วงเวลาที่กิจการกำลังเจริญก้าวหน้า สินค้าขายดีมีประชาชนนิยมมากมาย และกิจการมีกำไรสูง การนัดหยุดงานก็มักจะประสบความสำเร็จ เพราะนายจ้างไม่ต้องการให้เกิดการนัดหยุดงานขึ้นจึงมักจะยอมตามลูกจ้าง แต่ถ้าการนัดหยุดงานนั้นกระทำในช่วงเวลาที่กิจการขายสินค้าไม่ออก กำลังขาดทุน การนัดหยุดงานก็มักจะประสบความสำเร็จ เพราะนายจ้างจะยอมหยุดการผลิตหรือปิดงานมากกว่าจะยอมตามข้อเรียกร้องของลูกจ้าง ดังนั้นก่อนทำการนัดหยุดงานลูกจ้าง หรือสหภาพแรงงานจึงต้องพิจารณาถึงจังหวะ (Timing) ทุกครั้งจึงถือว่าจังหวะเวลา (Timing) นี้เป็นองค์ประกอบอย่างหนึ่งของการนัดหยุดงาน

4. สิทธิในการหยุดงาน

4.1 การรับรองสิทธิการนัดหยุดงาน การนัดหยุดงานเป็นอำนาจต่อรอง (Bargaining Power) ของลูกจ้างซึ่งถือเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งของกระบวนการร่วมเจรจาต่อรอง และกระบวนการร่วมเจรจาต่อรองนี้ก็เป็นที่ยอมรับของนักแรงงานสัมพันธ์ทั่วไปแล้วว่า เป็นปัจจัยพื้นฐานของระบบแรงงานสัมพันธ์ เป็นสิ่งที่มีคุณค่าและถือเป็นสิทธิอันชอบธรรมของทั้งนายจ้างและลูกจ้างที่จะทำการเจรจาต่อรองกันเพื่อเปลี่ยนแปลงแก้ไขสภาพการจ้างให้เป็นที่ยอมรับได้มากขึ้น รัฐเองก็ไต่ยอมรับและตระหนักถึงคุณค่าของกระบวนการร่วมเจรจาต่อรอง ดังจะเห็นได้จากการที่กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ฉบับ พ.ศ. 2518 ได้กำหนดให้ลูกจ้างและนายจ้างได้ใช้วิธีการร่วมเจรจาต่อรองเป็นวิธีการแรกในการปรับปรุงแก้ไขสภาพการจ้าง การที่รัฐยอมรับ

ว่าการร่วมเจรจาต่อรองเป็นสิ่งที่ถูกต้องตามกฎหมาย จึงเท่ากับว่ารัฐได้ยอมรับว่าการนัดหยุดงาน เป็นสิ่งที่สามารถกระทำได้และเป็นสิ่งที่ถูกต้องตามกฎหมายด้วย แต่ทั้งนี้การนัดหยุดงานนั้นจะต้อง กระทำไปตามขั้นตอนของกฎหมาย กล่าวคือกิจการใดที่จะทำการนัดหยุดงานจะต้องปฏิบัติตามเงื่อนไข ของกฎหมายเสียก่อน ซึ่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ 2518 ได้กำหนดไว้ว่า ลูกจ้างจะทำการ นัดหยุดงานได้โดยถูกต้องตามกฎหมายต่อเมื่อมีกรณีดังต่อไปนี้

1. เมื่อการร่วมเจรจาต่อรองของคู่กรณี ได้ประสบความล้มเหลวกล่าวคือได้ มีการยื่นข้อเรียกร้อง และผ่านขั้นตอนการไกล่เกลี่ยของพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานแล้ว แต่ คู่กรณียังไม่สามารถตกลงกันได้ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่า เมื่อข้อเรียกร้องนั้นได้กลายเป็นข้อพิพาท แรงงานที่ตกลงกันไม่ได้

2. เมื่อนายจ้างใดละเมิดไม่ยอมปฏิบัติตามสัญญาข้อตกลงร่วม

3. เมื่อนายจ้างไม่ยอมปฏิบัติตามคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามระบบการชี้

ขาดแบบสมัครใจ

4. เมื่อใดทำหน้าที่แจ้งให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน และฝ่ายนาย จ้างใดทราบแล้วซึ่งการแจ้งนี้จะต้องแจ้งล่วงหน้าก่อน การนัดหยุดงาน 24 ชั่วโมง

4.2 การจำกัดสิทธิการนัดหยุดงาน อย่างไรก็ตามถึงแม้ว่าจะมีการรับรอง การนัดหยุดงานของฝ่ายลูกจ้างว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องสามารถกระทำได้ รัฐก็ยังมีอำนาจที่จะเข้ามา แทรกแซงสิทธิการนัดหยุดงานของฝ่ายลูกจ้าง การเข้ามาแทรกแซงสิทธิการนัดหยุดงานของรัฐได้ แก่การจำกัดสิทธิการนัดหยุดงานของฝ่ายลูกจ้าง ซึ่งสาเหตุที่รัฐเข้ามาแทรกแซงจำกัดสิทธิการนัด หยุดงานนั้นเนื่องมาจากการที่รัฐต้องการคุ้มครองประโยชน์ของประชาชน (Public Interest) มิให้ประชาชนต้องได้รับความเดือดร้อน จากการนัดหยุดงาน และเพื่อป้องกันมิให้การนัดหยุดงาน นั้นเป็นอุปสรรคต่อโครงการพัฒนาประเทศของรัฐ นอกจากการจำกัดสิทธิโดยห้ามฝ่ายลูกจ้างทำ การนัดหยุดงาน เพื่อคุ้มครองประโยชน์ของประชาชนโดยส่วนรวมแล้ว รัฐยังได้ห้ามมิให้ทำการนัด หยุดงาน เพื่อคุ้มครองประโยชน์ของคู่กรณี หรือของฝ่ายนายจ้าง ทั้งนี้เพื่อเป็นการรักษาไว้ซึ่ง ความยุติธรรม และเป็นการรักษาความสงบสุขในอุตสาหกรรมอีกด้วย

การจำกัดสิทธิหรือห้ามลูกจ้างนัดหยุดงานนี้ พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.
2518 ได้บัญญัติไว้ดังนี้

1. เมื่อยังไม่มี การแจ้งข้อเรียกร้อง หรือมีการแจ้งแล้วแต่ยังไม่เป็นข้อพิพาท
แรงงานที่ตกลงกันไม่ได้กล่าวคือ เมื่อข้อเรียกร้องกำลังอยู่ในระหว่างการเจรจาต่อรองกันอยู่ ไม่
ว่าจะเจรจาต่อรองกันเอง หรืออยู่ในระหว่างการไกล่เกลี่ยของพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน
ก็ดี ห้ามมีการนัดหยุดงานหรือปิดงานโดยเด็ดขาด
2. เมื่อข้อพิพาทแรงงานกำลังอยู่ในระหว่างการพิจารณาชี้ขาดของผู้ชี้ขาด
อยู่ในระหว่างการวินิจฉัยหรือชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือกำลังอยู่ในระหว่าง
การพิจารณาวินิจฉัยของรัฐมนตรี¹
3. ห้ามลูกจ้างนัดหยุดงานเมื่อนายจ้างได้ปฏิบัติตามสัญญาข้อตกลงร่วมหรือ
ตามคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน
4. ห้ามไม่ให้ลูกจ้างนัดหยุดงาน โดยไม่ได้แจ้งเป็นหนังสือให้นายจ้างและ
พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบล่วงหน้าหรือได้แจ้งแล้วแต่ยังไม่ครบ 24 ชั่วโมง

นอกจากนี้กฎหมายยังได้ให้อำนาจรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยสามารถ
สั่งห้ามมิให้ลูกจ้างนัดหยุดงานได้ กล่าวคือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยสามารถสั่งห้ามการ
นัดหยุดงานเมื่อเห็นว่าการนัดหยุดงานนั้นจะทำให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงแก่เศรษฐกิจของ
ประเทศ หรือจะทำให้เกิดความเดือดร้อนแก่ประชาชนโดยทั่วไป หรือทำให้ประชาชนเกิดความ
ปั่นป่วนไม่สงบเรียบร้อย หรือจะทำให้เกิดผลเสียแก่ความมั่นคงของชาติ

ในสภาวะที่บ้านเมืองอยู่ในระหว่างประกาศใช้กฎอัยการศึกหรือมีการประกาศ
สถานการณ์ฉุกเฉิน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยสามารถสั่งห้ามลูกจ้างทำการนัดหยุดงานได้

¹ จ่านงค์ สมประสงค์, การแรงงานสัมพันธ์: หลักและวิธีปฏิบัติ (กรุงเทพมหานคร:
บริษัท การพิมพ์, 2521), หน้า 132.

ทั้งนี้โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

นอกจากนี้พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ยังได้ตัดสิทธิการนัดหยุดงานของลูกจ้าง
ในกิจการบางประเภท ซึ่งโดยทั่วไปแล้วกิจการประเภทนี้มักเป็นกิจการประเภทสาธารณูปโภค เป็น
กิจการที่มีความจำเป็นต่อความเป็นอยู่ของประชาชนเป็นอย่างมาก กิจการเหล่านี้ได้แก่

1. การรถไฟ
2. การท่าเรือ
3. การโทรศัพท์หรือการโทรคมนาคม
4. การผลิตหรือการจำหน่ายพลังงานหรือกระแสไฟฟ้าแก่ประชาชน
5. การประปา
6. การผลิตหรือการกลั่นน้ำมันเชื้อเพลิง
7. กิจการโรงพยาบาลหรือกิจการสถานพยาบาล
8. กิจการทุกประเภทของรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ
9. กิจการของวิทยาลัยเอกชนและของโรงเรียนราษฎร์ตามกฎหมายว่าด้วย
วิทยาลัยเอกชนและกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนราษฎร์
10. กิจการสหกรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการสหกรณ์
11. กิจการขนส่งทั้งทางบก ทางน้ำ และทางอากาศ รวมตลอดถึงกิจการ
บริการเสริมการขนส่ง หรือเกี่ยวเนื่องกับการขนส่ง สถานีขนส่ง ท่าเทียบเรือ ท่าอากาศยาน
และกิจการท่องเที่ยว
12. กิจการจำหน่ายน้ำมันเชื้อเพลิงตามกฎหมายว่าด้วยน้ำมันเชื้อเพลิง

¹ เกษมสันต์ วิลาวรรณ. "แรงงานสัมพันธ์." เอกสารประกอบคำบรรยายวิชา
แรงงานสัมพันธ์, หน้า 68-69.

5. การคุ้มครองสภาพแรงงานในการนัดหยุดงาน การนัดหยุดงานแต่ละครั้งนั้นได้ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ฝ่ายนายจ้างโดยตรง และแก่ประชาชนส่วนรวมโดยอ้อม ซึ่งผู้ที่ได้รับความเสียหายหรือได้รับความเดือดร้อนอันเนื่องจากการนัดหยุดงานย่อมไม่พอใจ และต้องการให้มีการลงโทษสภาพแรงงานซึ่งเป็นผู้นำในการทำการนัดหยุดงาน แต่เนื่องจากในระบบแรงงานสัมพันธ์ของเราได้ยอมรับในสิทธิในการนัดหยุดงานของลูกจ้าง ดังนั้นรัฐจึงต้องมีกฎหมายเพื่อคุ้มครองสภาพแรงงานให้พ้นจากความผิดฐานทำให้นายจ้างหรือผู้อื่นต้องเดือดร้อนอันเนื่องมาจากการหยุดงาน กฎหมายที่ให้ความคุ้มครองแก่สภาพแรงงานในปัจจุบันได้แก่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ซึ่งกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ฉบับนี้ได้กำหนดบทคุ้มครองสภาพแรงงานให้พ้นจากการฟ้องร้อง ทั้งทางอาญาและทางแพ่งไว้ในมาตรา 99 ดังนี้¹

เมื่อสภาพแรงงานปฏิบัติการดังต่อไปนี้เพื่อประโยชน์ของสมาชิกอันมิใช่เป็นกิจการเกี่ยวกับการเมือง ให้ลูกจ้าง สภาพแรงงาน กรรมการ อนุกรรมการ และเจ้าหน้าที่ของสภาพแรงงานได้รับการยกเว้นไม่ต้องถูกกล่าวหา หรือฟ้องร้องทางอาญาหรือทางแพ่ง

1. ---
2. นัดหยุดงาน หรือช่วยเหลือชักชวนหรือสนับสนุนให้สมาชิกนัดหยุดงาน
3. ---
4. จัดให้มีการชุมนุมหรือเข้าร่วมโดยสงบในการนัดหยุดงาน

ทั้งนี้ เว้นแต่เป็นความผิดทางอาญาในลักษณะความผิดเกี่ยวกับการก่อให้เกิดภัยอันตรายต่อประชาชน เกี่ยวกับชีวิตและร่างกาย เกี่ยวกับเสรีภาพและชื่อเสียง เกี่ยวกับทรัพย์สินและความผิดในทางแพ่งที่เกี่ยวข้องกับการกระทำความผิดทางอาญาในลักษณะดังกล่าว

¹ กระทรวงมหาดไทย, กรมแรงงาน, พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ 2518, หน้า 62-63.

จากข้อกำหนดดังกล่าวข้างต้นแสดงให้เห็นว่ากฎหมายคุ้มครองให้สหภาพแรงงานสามารถสั่งหรือทำการชักชวนช่วยเหลือ สนับสนุนให้สมาชิกของสหภาพทำการนัดหยุดงาน ตลอดจนมีสิทธิที่จะจัดให้สมาชิกได้มีการชุมนุมหรือเข้าร่วมชุมนุมเพื่อการนัดหยุดงานได้โดยไม่ผิดกฎหมาย แต่ทั้งนี้เงื่อนไขขอยุ่ว่าการกระทำนั้นจะต้องทำเพื่อประโยชน์ของสมาชิกและไม่เกี่ยวกับการเมือง และต้องไม่ทำให้เกิดอันตรายต่อทรัพย์สิน ชีวิต และร่างกาย ตลอดจนเสรีภาพและชื่อเสียงของผู้อื่น

6. การลงโทษสหภาพแรงงานหรือลูกจ้างผู้กระทำการนัดหยุดงานที่ผิดกฎหมาย

การนัดหยุดงานจะต้องเป็นไปตามเงื่อนไขที่กฎหมายได้กำหนดไว้ ถ้าการนัดหยุดงานของลูกจ้างหรือของสหภาพแรงงานไม่เป็นไปตามเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด การนัดหยุดงานนั้นก็ผิดกฎหมาย ซึ่งลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานผู้กระทำการนัดหยุดงานที่ผิดกฎหมายนั้นจะต้องได้รับโทษ โทษที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานผู้กระทำความผิดจะได้รับแบ่งออกได้ดังนี้

1. ถูกนายจ้างไล่ออก กล่าวคือเมื่อลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานได้ทำการนัดหยุดงานที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย นายจ้างผู้เสียหายมีสิทธิไล่ออกจ้างหรือเจ้าหน้าที่สหภาพแรงงาน ซึ่งทำงานกับนายจ้างนั้นออกจากงานโดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย
2. ถูกนายจ้างปิดงานงคจ้าง เมื่อลูกจ้างได้ทำการนัดหยุดงานที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย นายจ้างก็มีสิทธิที่จะประท้วงลูกจ้างด้วยการปิดงานงคจ้าง ซึ่งการปิดงานงคจ้างของนายจ้างนี้ถือเป็นการกระทำที่ถูกต้องตามกฎหมาย
3. ถูกจำคุก หรือถูกปรับ หรือถูกทั้งปรับทั้งจำ ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 นี้ ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานผู้ทำการนัดหยุดงานโดยผิดกฎหมายจะต้องถูกจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือถูกปรับไม่เกิน 10,000 บาท หรือถูกทั้งปรับทั้งจำ

นอกจากนี้ถ้าการนัดหยุดงานนั้นได้มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในกฎหมายของแผ่นดิน เพื่อบังคับรัฐบาลหรือเพื่อข่มขู่ประชาชน ยังจะต้องถูกลงโทษตามประมวลกฎหมายอาญามาตรา 117 อีกด้วย ซึ่งโทษตามมาตรา 117 นี้มีดังนี้

1. ยุยงหรือจัดให้เกิดการนัดหยุดงาน จะต้องถูกจำคุกไม่เกิน 7 ปี หรือปรับไม่เกิน 14,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ
2. เข้ามีส่วนหรือเข้าช่วยเหลือในการนัดหยุดงานจะต้องถูกจำคุกไม่เกิน 3 ปี หรือปรับไม่เกิน 6,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

3. ใ้ใช้กำลังประทุษร้าย ชู้ใช้ทู่ว่าจะใ้ใช้กำลังประทุษร้าย หรือทำให้ทู่วาคค้วควยประการใด ๆ เพื่อให้เขามีส่วนหรือช่วยเหลือการนค้ทหุคงาน จะตองถูกจำคุกไม่เกิน 5 ปี หรือปรับไม่เกิน 10,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

7. ประเภทการนค้ทหุคงาน การนค้ทหุคงานแบ่งออกเป็นหลายประเภท ซึ่งหลักเกณฑ์ที่ใช้ในการแบ่งประเภทการนค้ทหุคงานได้แก่ วัตถุประสงค์ของการนค้ทหุคงาน ลักษณะของขอเรียกร้องและวิธีการดำเนินการนค้ทหุคงานประเภทของการนค้ทหุคงานนี้สรุปได้ 9 ประเภท ดังรายละเอียดในภาคผนวก ณ

8. ลักษณะขอเรียกร้องที่ทำให้เกิดกรณีพิพาทถึงขั้นนค้ทหุคงานระหว่างปี 2516-2520 ในระหว่างปี พ.ศ.2516 ถึง พ.ศ.2519 ปรากฏว่าขอเรียกร้องที่ฝ่ายลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานไ้ยื่นต่อฝ่ายนายจ้างและนำไปสู่การนค้ทหุคงาน สรุปสาระดังนี้¹

1. ขอใ้ให้นายจ้างเพิ่มค่าจ้างให้สูงขึ้น หรือจ่ายเงินช่วยเหลือเป็นค่าครองชีพ เพื่อให้สมคูลยกับค่าครองชีพที่สูงขึ้น
2. ขอใ้ให้นายจ้างปรับปรุงแก้ไขสภาพการจ้างสภาพแวดล้อมการทำงาน และระเบียบข้อบังคับการทำงาน เช่น เวลาทำงาน เวลาหยุดพัก และการพิจารณาความดีความชอบของลูกจ้าง
3. ขอใ้ให้จัดหาและปรับปรุงสวัสดิการเพิ่มขึ้น
4. ขอใ้ให้นายจ้างแก้ไข หรือปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตัวบุคคลและวิธีบริหารงาน เช่นให้ขับไล้ผู้จัดการฝ่ายบุคคลออกจากงาน ให้ตัดเตือนเกี่ยวกับความประพฤติ การปฏิบัติของหัวหน้างาน การใ้ใช้อำนาจหน้าที่ของหัวหน้างาน ความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบหรือการลงโทษลูกจ้าง

¹ พงษ์อนันต์ สรรพพานิช, "การนค้ทหุคงานกับปัญหาการลงทุนในประเทศไทยปี พ.ศ.2516-2519" (วิทยานิพนธ์ปริญฑูตมหาบัณฑิต แผนกวิชาพาณิชยศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย, 2520), หน้า 164-165.

5. ใ้หนายจ้างช่วยเหลือจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้และเครื่องป้องกันอันตรายในการทำงานต่างๆ ของลูกจ้าง เช่น เครื่องแบบ ผ่ากันเปื้อน ถุงมือ หมวก กรรไกร และอื่น ๆ

6. ใ้หนายจ้างช่วยเหลือในเรื่องอาหารหรือจ่ายค่าอาหาร

7. ใ้หนายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานโดยเคร่งครัด

8. เรื่องอื่น ๆ

สำหรับในปี 2520 ปรากฏว่าขอเรียกร้องที่ฝ่ายลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานได้ยื่นต่อฝ่ายนายจ้างและนำไปสู่การนัดหยุดงานนั้น ส่วนใหญ่ไม่แตกต่างจากช่วงปี 2516-2519 กล่าวคือจะเป็นขอเรียกร้องเพื่อขอเพิ่มค่าจ้างค่าครองชีพ ขอใ้หนายจ้างปรับปรุงสวัสดิการให้ดีขึ้นและขอใ้หนายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน สำหรับวิธีการยื่นขอเรียกร้องของฝ่ายลูกจ้างในปี พ.ศ. 2520 นี้มีความแตกต่างจากปีที่ผ่านมาอยู่เล็กน้อย กล่าวคือในปี พ.ศ. 2520 นี้การยื่นขอเรียกร้องของลูกจ้างกระทำโดยสหภาพแรงงานเป็นส่วนใหญ่ ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าลูกจ้างส่วนมากมีความรู้ความเข้าใจในสหภาพแรงงานดีขึ้น

จากขอเรียกร้องทั้งหมดที่กล่าวมานี้ ได้สะท้อนให้เห็นถึงจุดมุ่งหมายของลูกจ้างในการเรียกร้องซึ่งสรุปได้ดังนี้

1. เพื่อเพิ่มรายได้และตัดรายจ่ายบางประการ ขอเรียกร้องที่มีจุดมุ่งหมายเช่นนี้จะเป็นขอเรียกร้องที่ขอใ้หนายจ้างเพิ่มค่าจ้าง ขอเพิ่มค่าครองชีพ ขอค่าจ้างในระหว่างเครื่องจักรเสียหรือหยุดซ่อม ขอเบี้ยขยัน แลขอโบนัส เป็นต้น ส่วนขอเรียกร้องเพื่อแบ่งเบาภาระรายจ่ายหรือเพื่อเป็นการตัดรายจ่ายของลูกจ้างนี้ ลูกจ้างมักขอในรูปแบบของสวัสดิการ เช่นขอใ้หนายจ้างช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาล ขออาหารกลางวัน ขอรถรับส่ง เป็นต้น

2. เพื่อความสะดวกและความปลอดภัยในการทำงาน ขอเรียกร้องที่มีจุดมุ่งหมายเช่นนี้มักจะเป็นขอเรียกร้องที่ขอใ้หนายจ้างจัดใหม่และปรับปรุงสวัสดิการให้ดีขึ้น เช่นขอใ้หนายจ้างเพิ่มและปรับปรุงน้ำดื่ม หองน้ำ หองส้วมให้พอเพียงกับความต้องการของลูกจ้าง

ขอให้นายจ้างปรับปรุงเครื่องป้องกันอันตรายในการทำงาน ขอให้หมีแพทย์ พยาบาล พร้อมอุปกรณ์การรักษาพยาบาลประจำ เพื่อช่วยเหลือลูกจ้างเมื่อประสบอันตรายในขณะที่ทำงาน ขอให้นายจ้างปรับปรุงสถานที่ทำงานให้ดีขึ้น เช่นขอให้นายจ้างคิดพัฒนาหรือเครื่องดูดอากาศเพื่อให้อากาศถ่ายเท ไล่สะดวก ให้นายจ้างเพิ่มแสงสว่างในโรงงาน ขอให้นายจ้างปรับปรุงทางระบายน้ำและสิ่งโสโครก เป็นต้น

3. เพื่อความมั่นคงในงานของตัวลูกจ้าง ขอเรียกร้องที่มีจุดมุ่งหมายอย่างนี้จะเป็นข้อเรียกร้องที่ขอให้นายจ้างปรับปรุงรูปแบบการบริหารงานและตัวบุคคลในระดับบริหารของกิจการ เพื่อให้กิจการมีความเจริญก้าวหน้า เพราะเมื่อกิจการเจริญก้าวหน้าอนาคตของลูกจ้างก็จะมีความมั่นคงขึ้นแต่ว่าการเรียกร้องในเรื่องดังกล่าวนี้เป็นกรก้าวก้าวเข้าไปในสิทธิของฝ่ายจัดการ ซึ่งฝ่ายจัดการส่วนมากจะไม่ยอมตกลงด้วย ทางออกของลูกจ้างในกรณีนี้ก็คือลูกจ้างควรทำในรูปของการเสนอแนะ เสนอขอมูลนิธิให้เห็นถึงความบกพร่องของตัวผู้บริหาร และรูปแบบของการบริหารให้ฝ่ายจัดการเป็นผู้พิจารณาตัดสินไปปรับปรุงแก้ไข

4. เพื่อคุ้มครองให้ได้รับความยุติธรรม ขอเรียกร้องที่มีจุดมุ่งหมายเช่นนี้ส่วนมากจะเป็นข้อเรียกร้องที่ขอให้ตัวแทนลูกจ้างหรือเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงานเข้าไปมีส่วนร่วมในการพิจารณาความดีความชอบหรือพิจารณาลงโทษลูกจ้าง ซึ่งข้อเรียกร้องเช่นนี้ถือว่าเป็นการก้าวก้าวสิทธิของฝ่ายจัดการ (Management Right)

5. เพื่อสุขภาพของลูกจ้าง ขอเรียกร้องที่มีจุดมุ่งหมายเช่นนี้ได้แก่ขอเรียกร้องเพื่อขอให้นายจ้างจัดให้หมีแพทย์ พยาบาล การตรวจสุขภาพ และขอเพิ่มจำนวนวันลาป่วย ลาคดลด ลาพักผ่อนประจำปีให้มากกว่าที่กฎหมายกำหนด เป็นต้น

6. เพื่อให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน ขอเรียกร้องที่มีจุดมุ่งหมายเช่นนี้ได้แก่ขอเรียกร้องที่ขอให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานอย่างเคร่งครัด และนอกจากนี้ยังได้แก่ขอเรียกร้องที่เรียกร้องในสิ่งที่กฎหมายได้ระบุให้นายจ้างต้องปฏิบัติหรือต้องให้แกลูกจ้างอยู่แล้ว

จากการที่ลูกจ้างได้ยื่นข้อเรียกร้องที่มีลักษณะเช่นนี้ แสดงให้เห็นว่านายจ้างได้ละเมิดกฎหมายซึ่งการละเมิดกฎหมายของนายจ้างเป็นไปได้ 2 กรณี คือ กรณีแรกนายจ้างไม่รู้หรือเข้าใจผิดในบทบัญญัติแห่งกฎหมาย ส่วนกรณีที่สองนั้นนายจ้างมีเจตนาละเมิดกฎหมาย ซึ่งกรณีนี้ได้สะท้อนให้เห็นว่านายจ้างไม่ได้เคารพกฎหมาย เป็นผู้ไม่มีคุณธรรม มีเจตนาชู้ตริคแรงงาน แสวงหาผลประโยชน์โดยไม่คำนึงถึงความยากลำบากของลูกจ้าง และยิ่งกว่านั้นยังเป็นการแสดงให้เห็นถึงความไม่มีสมรรถภาพของเจ้าหน้าที่กรมแรงงานที่ไม่สามารถตรวจตราและบังคับให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมาย แสดงถึงการขาดความเอาใจใส่ หรือละเลยต่อหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตรวจแรงงาน และยังเป็นการชี้ให้เห็นอีกว่าฝ่ายตรวจแรงงานได้ประสบปัญหาในการดำเนินการตรวจแรงงาน

9. สาเหตุของการนัดหยุดงาน การนัดหยุดงานจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อคู่กรณีไม่สามารถเจรจาตกลงกันได้ และยังเกิดจากการที่ฝ่ายนายจ้างได้ละเมิดไม่ปฏิบัติตามสัญญาข้อตกลงร่วมหรือคำชี้ขาด นอกจากนี้ยังเกิดจากสาเหตุอื่นซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับกระบวนการเจรจาต่อรองซึ่งแยกได้ดังนี้

9.1 สาเหตุที่คู่กรณีไม่สามารถเจรจาตกลงกันได้ สรุปได้ดังนี้

1. เนื่องจากตัวข้อเรียกร้อง กล่าวคือเป็นข้อเรียกร้องที่นายจ้างไม่สามารถยอมรับหรือไม่อาจตกลงด้วยได้ เช่นเป็นข้อเรียกร้องที่เรียกร้องไว้สูงเกินไปจนนายจ้างไม่อาจตกลงด้วยหรือเป็นข้อเรียกร้องที่ไม่มีเหตุผลอันสมควรมาสนับสนุน หรือเป็นข้อเรียกร้องที่ไม่เกี่ยวกับสภาพการจ้างซึ่งนายจ้างไม่อาจยอมรับเจรจาด้วยได้ เป็นต้น

2. เนื่องจากทัศนคติที่ไม่ดีของคู่กรณี ทัศนคติที่ไม่ดีนี้อาจเป็นทัศนคติที่ไม่ดีของฝ่ายนายจ้างที่มีต่อลูกจ้าง หรือของลูกจ้างที่มีต่อนายจ้าง หรืออาจเป็นของทั้งสองฝ่ายที่มีต่อกันก็ได้ ทัศนคติที่ไม่ดีต่อกันนี้มีผลอย่างมากที่ทำให้การเจรจาต่อรองต้องล้มเหลว

3. เนื่องจากคู่กรณีฝ่ายหนึ่งได้ประเมินอำนาจการต่อรอง (Bargaining Power) ของอีกฝ่ายหนึ่งผิดไป

4. เนื่องจากคู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งหรือทั้งสองฝ่ายขาดความรู้และประสบการณ์ในการร่วมเจรจาต่อรอง
5. เนื่องจากคู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งหรือทั้งสองฝ่ายไม่เข้าใจขั้นตอนของกฎหมายจึงทำให้เกิดการปฏิบัติผิดขั้นตอนของกฎหมายทำให้เกิดการนัดหยุดงานขึ้น
6. เนื่องจากนายจ้างได้ปฏิเสธไม่ยอมรับสภาพแรงงานหรือกลุ่มตัวแทนลูกจ้าง
7. เกิดจากการสนับสนุนหรือยุยงของนายจ้างบางคน หรือของบุคคลอื่นให้ลูกจ้างล้มเลิกการเจรจาเพื่อให้เกิดการนัดหยุดงานขึ้น
8. เนื่องจากภาษาและขนบธรรมเนียมประเพณีแตกต่างกัน การที่นายจ้างและลูกจ้างมีภาษาและขนบธรรมเนียมประเพณีแตกต่างกัน โดยเฉพาะในกรณีที่นายจ้างเป็นชาวต่างประเทศทำให้คู่กรณีมีความเข้าใจผิดซึ่งกันและกัน ซึ่งมีผลทำให้การร่วมเจรจาต่อรองต้องล้มเหลว

9.2 สาเหตุที่นายจ้างละเมิดไม่ปฏิบัติตามสัญญาข้อตกลงร่วมหรือคำ

ชี้ขาด

1. นายจ้างไม่สามารถปฏิบัติได้ กรณีนี้แยกพิจารณาได้ดังนี้
 - 1.1 นายจ้างไม่สามารถปฏิบัติตามสัญญาข้อตกลงร่วม กรณีนี้มักเกิดขึ้นภายหลังจากที่นายจ้างได้ปฏิบัติตามสัญญาข้อตกลงร่วมมาแล้วระยะหนึ่ง แต่ต่อมาได้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นทางฝ่ายนายจ้างเช่นกิจการเกิดการขาดทุน นายจ้างจึงไม่สามารถปฏิบัติตามสัญญาข้อตกลงร่วมได้อีกต่อไป
 - 1.2 นายจ้างไม่สามารถปฏิบัติตามคำชี้ขาด กรณีนี้เกิดขึ้นได้
- 2 ระยะเวลา คือ ระยะเวลาแรกเป็นระยะที่เพิ่งได้รับคำชี้ขาด กล่าวคือเมื่อนายจ้างได้รับคำชี้ขาดแล้ว นายจ้างไม่สามารถปฏิบัติตามเงื่อนไขแห่งคำชี้ขาดนั้นได้ จึงต้องละเมิดและในระยะที่สองคือเมื่อนายจ้างได้ปฏิบัติตามคำชี้ขาดนั้นมาแล้วระยะหนึ่ง แต่ต่อมาได้เกิดความเปลี่ยนแปลงขึ้นทางฝ่ายนายจ้างจนทำให้นายจ้างไม่สามารถปฏิบัติตามเงื่อนไขคำชี้ขาดนั้นได้อีกต่อไป

2. นายจ้างไม่เต็มใจหรือไม่เห็นด้วยกับสัญญาข้อตกลงร่วมหรือคำชี้ขาด นายจ้างอาจไม่เต็มใจที่จะยอมตามขอเรียกร้องของลูกจ้าง แต่ต้องยอมตกลงตามขอเรียกร้องในระยะแรกนั้นก็เพราะในตอนนั้นนายจ้างยังไม่พร้อมที่จะเผชิญกับการนัดหยุดงานและมีความต้องการหลีกเลี่ยงความเสียหายจากการนัดหยุดงาน จึงต้องแก้ปัญหาเฉพาะหน้าด้วยการยอมตามขอเรียกร้องของลูกจ้างไปก่อน และต่อมาภายหลังนายจ้างจึงได้ละเมิดไม่ปฏิบัติตามสัญญาข้อตกลงร่วมการละเมิดไม่ปฏิบัติตามสัญญาข้อตกลงร่วมนี้จึงมักเกิดขึ้นภายหลังจากที่ได้มีการปฏิบัติตามสัญญาข้อตกลงร่วมมาแล้วระยะหนึ่ง และในกรณีที่นายจ้างไม่ยอมรับหรือไม่เห็นด้วยกับคำชี้ขาดนั้นนายจ้างอาจทำการฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาดนั้นทันทีที่ได้รับทราบผลการชี้ขาด หรืออาจยอมปฏิบัติตามในระยะแรก ๆ และมาฝ่าฝืนในภายหลังก็ได้ ซึ่งสาเหตุที่นายจ้างไม่เห็นด้วยกับคำชี้ขาดนั้นส่วนมากเป็นเพราะนายจ้างเห็นว่าเหตุผลแห่งคำชี้ขาดนั้นไม่ดีพอ และเป็นเพราะนายจ้างไม่เชื่อถือนักสหประชาว่า จะให้ความเป็นธรรมแก่ฝ่ายตน

3. นายจ้างตีความสัญญาข้อตกลงร่วมหรือคำชี้ขาดผิด การที่นายจ้างได้ละเมิดไม่ปฏิบัติตามสัญญาข้อตกลงนั้นเป็นเพราะนายจ้างตีความสัญญาข้อตกลงร่วม หรือคำชี้ขาดผิด ซึ่งทั้งนี้ เป็นเพราะขอความในสัญญาข้อตกลงร่วมหรือคำชี้ขาดนั้น เขียนไว้ไม่ชัดเจน คลุมเครือหรือตีความได้หลายอย่าง

9.3 สาเหตุที่ไม่เกี่ยวกับกระบวนการร่วมเจรจาต่อรอง สาเหตุที่ทำให้เกิดการนัดหยุดงาน ซึ่งไม่เกี่ยวกับกระบวนการร่วมเจรจาต่อรองสรุปได้ดังนี้

1. นายจ้างมีความต้องการปลดคนงานออก กรณีนี้เป็นความต้องการที่จะให้ให้เกิดการนัดหยุดงานขึ้นของนายจ้าง เพื่อเอาเหตุการณ์การนัดหยุดงานมาปลดคนงานออก กล่าวคือเมื่อกิจการประสบกับภาวะขาดทุนและเศรษฐกิจโดยทั่วไปไม่ดี และประกอบกับในขณะนั้นนายจ้างเห็นว่าสภาพแรงงานไม่เข้มแข็ง ลูกจ้างแตกกันเป็นพวกเป็นฝ่าย นายจ้างก็มักจะปล่อยให้ลูกจ้างกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งทำการนัดหยุดงานขึ้น ซึ่งการนัดหยุดงานที่เกิดขึ้นนี้จะเป็นการนัดหยุดงานที่ผิดกฎหมาย และนายจ้างจะใช้เหตุการณ์ การนัดหยุดงานนี้ปลดคนงานออก

2. การแก่งแย่งตำแหน่งผู้นำภายในสหภาพแรงงาน ผู้นำคนงานบางคน
 ุ้เผยให้เกิดการสไตรค์เพื่อโค่นล้มกรรมการบริหาร
3. ลูกจ้างทำการนัดหยุดงาน เพื่อประท้วงฝ่ายนายจ้าง โดยมีสาเหตุมา
 จากความไม่พอใจหรือโกรธแค้นเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหาร การนัดหยุดงานด้วยสาเหตุเพื่อต้องการประท้วง
 ฝ่ายบริหารนี้จะพบอยู่เสมอในช่วงหลัง 14 ตุลาคม 2516 ถึงปี พ.ศ. 2517 ซึ่งจะเห็นว่าในช่วงเวลา
 ดังกล่าวนั้นลูกจ้างได้ทำการนัดหยุดงานเพื่อใหบริษัทได้เจ้าหน้าที่บริหารบางคนออก
4. เป็นการนัดหยุดงานที่มีสาเหตุมาจากลูกจ้างต้องการแสดงความเห็นใจ
 และช่วยเหลือการนัดหยุดงานของลูกจ้างที่เกิดขึ้นในกิจการอื่น
5. เกิดจากการปลุกปั่นยุยงเพื่อให้เกิดความไม่สงบขึ้นในหมู่คนงาน ทำให้
 เกิดกรณีพิพาทขึ้นและเป็นที่ให้เกิดการนัดหยุดงานในที่สุด ผู้ปลุกปั่นยุยงในกรณีนี้มักจะเป็นกลุ่มผลประโยชน์
 โยชนทางการเมือง ซึ่งต้องการให้สถานการณ์การนัดหยุดงานของลูกจ้างในการแสวงหาประโยชน์
 ทางการเมือง
6. มีสาเหตุมาจากสหภาพแรงงานต้องการแสดงพลัง ให้รัฐบาลให้ตระหนัก
 ถึงพลังของผู้ใช้แรงงาน ทั้งนี้เพื่อเรียกร้องให้รัฐบาลหันมาให้ความสนใจต่อความเดือดร้อน หรือความ
 ต้องการของลูกจ้าง หรือเพื่อให้รัฐได้ทบทวนเปลี่ยนแปลงแก้ไขนโยบายบางประการ หรือแก้ไขกฎหมาย
 บางฉบับ การนัดหยุดงานที่มีสาเหตุอย่างนี้จะเป็นการนัดหยุดงานทั่วประเทศ (General Strike)

¹ ศุภชัย มนต์ไพฑูริย์ "คำบรรยายในการอบรมผู้นำคนงาน" (กรุงเทพมหานคร :
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2517), หน้า 96.



10. สถานการณ์การนัดหยุดงานระหว่าง พ.ศ. 2519 ถึง พ.ศ. 2520 เหตุการณ์ทางความรุนแรงงานสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับการนัดหยุดงานในช่วงระหว่างปี พ.ศ. 2519 ถึงปี พ.ศ. 2520 สรุปได้ดังนี้

10.1 การห้ามลูกจ้างทำการนัดหยุดงาน ในช่วงปลายปี พ.ศ. 2519 ได้เกิดเหตุการณ์สำคัญประการหนึ่งที่มีผลกระทบโดยตรงต่อลูกจ้างและสภาพแรงงานสัมพันธ์ เหตุการณ์ดังกล่าวได้แก่การที่รัฐบาลได้ประกาศห้ามลูกจ้างทำการนัดหยุดงานและห้ามนายจ้างทำการปิดงาน โดยประกาศห้ามนี้เริ่มมีผลบังคับตั้งแต่วันที่ 8 ตุลาคม 2519 เป็นต้นไป

ประกาศห้ามไม่ให้ลูกจ้างนัดหยุดงานและห้ามนายจ้างมิให้ปิดงานฉบับนี้ เมื่อพิจารณาแล้วจะเห็นว่าประกาศฉบับนี้มีผลกระทบในทางลบต่อลูกจ้างมากกว่านายจ้าง ทั้งนี้เพราะว่าการนัดหยุดงานนั้นเป็นอาวุธหรือมาตรการอันสุดท้ายของลูกจ้างที่จะใช้บีบบังคับนายจ้างให้มาทำการเจรจาและการนัดหยุดงานนี้ถือว่าเป็นอำนาจการต่อรองเพียงประการเดียวของลูกจ้าง การห้ามลูกจ้างทำการนัดหยุดงานจึงเป็นการทำลายอำนาจการต่อรองของลูกจ้าง ส่วนการห้ามนายจ้างปิดงานนั้นเกือบจะไม่มีผลในทางลบต่อนายจ้าง เพราะฝ่ายนายจ้างนั้นไม่ต้องการปิดงานอยู่แล้ว ทั้งนี้เนื่องจากการปิดงานแต่ละครั้งนั้นฝ่ายนายจ้างได้รับความเสียหายมากกว่าฝ่ายลูกจ้าง ดังนั้นการที่รัฐได้ออกประกาศห้ามลูกจ้างนัดหยุดงานและห้ามนายจ้างปิดงานจึงเป็นประโยชน์ต่อฝ่ายนายจ้างมากกว่าฝ่ายลูกจ้าง ด้วยเหตุนี้ฝ่ายลูกจ้างและนักวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการแรงงานสัมพันธ์จึงได้มีปฏิกิริยาคัดค้านประกาศฉบับนี้อย่างมาก

ความมุ่งหมายของรัฐที่ออกประกาศห้ามนัดหยุดงานนี้ ก็เพื่อให้คู่อริพิพาทได้ใช้วิธีการอื่นซึ่งไม่ใช่วิธีการรุนแรงในการยุติความขัดแย้ง เพื่อไม่ให้สังคมต้องเดือดร้อนอันเนื่องมาจากการนัดหยุดงานของลูกจ้าง และเพื่อให้สังคมอุตสาหกรรมเกิดความสงบสุข แต่จากข้อเท็จจริงปรากฏว่าหลังจากที่รัฐได้ห้ามลูกจ้างนัดหยุดงานแล้วยังปรากฏว่ามีการนัดหยุดงานเกิดขึ้นอีกดังจะเห็นได้จากตารางที่ 18 ซึ่งแสดงให้เห็นถึงจำนวนการนัดหยุดงานภายหลังจากที่รัฐได้ประกาศห้ามลูกจ้างนัดหยุดงาน

ตารางที่ 18 การพิพาทแรงงานถึงขั้นนัดหยุดงานปี พ.ศ. 2499-2520

พ.ศ.	จำนวนขอพิพาทแรงงาน ถึงขั้นนัดหยุดงาน Labour dispute to work Stoppages	จำนวนลูกจ้าง ที่เกี่ยวข้อง Workers involved	จำนวนวันทำงาน ที่สูญเสีย Mandays lost	YEAR
2499	12	66	3,673	1956
2500	21	203	12,947	1957
2501	4	458	4,202	1958
2502	11	846	8,060	1959
2503	2	3	64	1960
2504	2	68	93	1961
2505	3	81	63	1962
2506	4	118	159	1963
2507	6	300	539	1964
2508	17	3,753	6,566	1965
2509	17	5,413	18,764	1966
2510	2	470	470	1967
2511	14	1,867	3,217	1968
2512	18	5,345	23,593	1969
2513	25	2,888	6,004	1970
2514	27	5,153	12,646	1971
2515	34	7,803	19,903	1972
2516	501	177,887	296,887	1973

ตารางที่ 18 (ต่อ)

พ.ศ.	จำนวนขอพิพาทแรงงาน ถึงขั้นนัดหยุดงาน Labour dispute to work Stoppages	จำนวนลูกจ้าง ที่เกี่ยวข้อง Workers involved	จำนวนวันทำงาน ที่สูญเสีย Mandays lost	YEAR
2517	357	105,883	507,607 $\frac{1}{2}$	1974
2518	241	94,747	722,946	1975
2519	133	65,342	495,619 $\frac{1}{2}$	1976
2520	7	4,868	12,331	1977

หมายเหตุ: ในปี พ.ศ.2519 ตั้งแต่วันที่ 6 ตุลาคมจนถึงสิ้นปีไม่มีการนัดหยุดงาน

ที่มา: ฝ่ายสถิติแรงงาน กองวิชาการและวางแผน กรมแรงงาน

การที่ลูกจ้างได้ฝ่าฝืนทำการนัดหยุดงานนี้ย่อมแสดงให้เห็นว่าลูกจ้างไม่สามารถที่จะออกหนาค่าปัญหาที่เกิดขึ้นได้อีกต่อไปจึงต้องแสดงออกเพื่อให้เกิดการแก้ไขปัญหาคัดแย้งนั้นอย่างจริงจังและเป็นธรรมต่อฝ่ายลูกจ้าง

การห้ามลูกจ้างนัดหยุดงานนี้ผู้เขียนมีความเห็นว่าควรยกเลิกเสีย เพราะเป็นการกระทำอันไม่สมควรทางด้านแรงงานสัมพันธ์แก่ฝ่ายลูกจ้าง เพราะในระบบแรงงานสัมพันธ์ การนัดหยุดงานถือได้ว่าเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของลูกจ้าง เป็นอำนาจต่อรองเพียงประการเดียวของลูกจ้าง และถือได้ว่าเป็นมาตรการที่กระตุ้น หรือจูงใจให้นายจ้างได้พยายามที่จะเจรจาทำความตกลงกับลูกจ้าง เมื่อรัฐได้ทำลายอำนาจต่อรองของลูกจ้าง ฝ่ายนายจ้างก็จะหมดความเกรงกลัวในเรื่องความเสียหายที่จะเกิดขึ้นอันเนื่องจากการนัดหยุดงาน ทำให้นายจ้างสามารถเอาเปรียบ ชูกรีดแรงงานลูกจ้างได้อย่างสบายนอกจากการห้ามลูกจ้างนัดหยุดงานจะเป็นการกระทำอันไม่สมควรทางด้านแรงงานสัมพันธ์แก่ฝ่ายลูกจ้างแล้ว ยังก่อให้เกิดผลเสียแก่นายจ้างอีกด้วย เพราะการนัดหยุดงานที่

ถูกต้องตามขั้นตอนของกฎหมายและได้เกิดขึ้นภายหลังจากที่ได้พยายามเจรจากันอย่างเต็มที่แล้ว จะเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงความบกพร่องและปัญหาในการยุติความขัดแย้งอย่างสันติวิธีของคูกรณี ซึ่งจะ ทำให้ นายจ้างได้ทำการตรวจสอบถึงปัญหาและความบกพร่องในการดำเนินการยุติความขัดแย้งของ ฝ่ายตน และการนัดหยุดงานยังเป็นผลทำให้ฝ่ายจัดการได้ทบทวนนโยบายแรงงานสัมพันธ์ของกิจการ ซึ่งจะนำไปสู่การปรับปรุงนโยบายแรงงานสัมพันธ์ของกิจการให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ดังนั้นการห้าม ลูกจ้างทำการนัดหยุดงานจึงทำให้นายจ้างต้องขาดประโยชน์ซึ่งได้กล่าวมานี้ไป และนอกจากนี้การ ห้ามลูกจ้างทำการนัดหยุดงานนี้จะเป็นการบีบบังคับให้ลูกจ้างหันมาใช้วิธีการถ่วงงาน (Slow down) ซึ่งวิธีการถ่วงงานนี้จะก่อให้เกิดผลเสียแก่นายจ้างมากกว่าการนัดหยุดงาน นอกจากนี้เมื่อพิจารณา ทางคานารัฐซึ่งเป็นผู้ออกประกาศนี้จะเห็นว่า เมื่อรัฐได้ออกประกาศห้ามไม่ให้ลูกจ้างนัดหยุดงาน แต่ก็ ปรากฏว่ามีลูกจ้างได้ฝ่าฝืนทำการนัดหยุดงานอยู่อีกโดยที่รัฐไม่สามารถดำเนินการโดยเด็ดขาดกับพวก ลูกจ้างได้ ดังนั้นเมื่อลูกจ้างไม่สามารถปฏิบัติตามได้และทางฝ่ายรัฐเองก็ไม่สามารถบังคับให้มีกา รปฏิบัติตามประกาศฉบับนี้ได้ รัฐก็ควรยกเลิกประกาศฉบับนี้เสีย ซึ่งการยกเลิกประกาศซึ่งห้ามมิให้ลูก จ้างนัดหยุดงานนี้จะส่งผลดีแก่รัฐเองในแง่ที่ว่า จะเป็นการป้องกันไม่ให้ลูกจ้างหรือประชาชนทั่วไป มีความเคยชินต่อการฝ่าฝืนกฎหมายอันเป็นการป้องกันไม่ให้ลูกจ้างหรือประชาชนทั่วไปทำการฝ่าฝืน กฎหมายฉบับอื่น ๆ และนอกจากนี้ยังเป็นผลดีแก่รัฐอีกในแง่ที่ว่า เป็นการป้องกันมิให้ประชาชนเกิด เสื่อมศรัทธารัฐบาลและรัฐไม่ต้องเสียหน้าอีกต่อไป เพราะการที่รัฐออกประกาศหรือกฎหมายมาแล้ว แต่ประชาชนไม่สามารถปฏิบัติตามได้ และรัฐเองก็ไม่สามารถบังคับให้ประชาชนปฏิบัติตามได้ นั่นเป็น การเสียหน้าและทำให้ประชาชนเสื่อมศรัทธา

10.2 จำนวนครั้งการนัดหยุดงาน ในระหว่างปี พ.ศ. 2519 ถึงปี พ.ศ. 2520 ได้มีการนัดหยุดงานเกิดขึ้นทั้งหมด 140 ครั้ง เฉลี่ยแล้วเกิดการนัดหยุดงานขึ้นปีละ 70 ครั้ง การนัด หยุดงานนี้ได้เกิดขึ้นในปี พ.ศ. 2519 จำนวน 133 ครั้ง และเกิดขึ้นในปี พ.ศ. 2520 จำนวน 7 ครั้ง เมื่อเปรียบเทียบจำนวนครั้งการนัดหยุดงานในปี พ.ศ. 2519 กับปี พ.ศ. 2520 ปรากฏว่าใน ปี 2519 มีการนัดหยุดงานเกิดขึ้นมากกว่าในปี 2520 ถึง 126 ครั้ง หรือ 18 เท่า

สาเหตุที่ทำให้ปี พ.ศ.2520 มีการนัดหยุดงานเกิดขึ้นน้อยนี้ เป็นเพราะคณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดินได้ประกาศห้ามลูกจ้างทำการนัดหยุดงานโดยเริ่มตั้งแต่วันที่ 8 ตุลาคม 2519 เป็นต้นมา และการนัดหยุดงานทั้ง 7 ครั้งที่เกิดขึ้นในปี 2520 นี้ถือว่าเป็นการนัดหยุดงานที่ผิดกฎหมายทั้งสิ้น

10.3 อุตสาหกรรมที่เกิดการนัดหยุดงาน ในปี พ.ศ.2519 นี้ ปรากฏว่ามีการนัดหยุดงานเกิดขึ้นในอุตสาหกรรมประเภทการผลิตมากกว่าในอุตสาหกรรมประเภทบริการ ดังจะเห็นได้จากตารางที่ 19 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าในปี พ.ศ.2519 นี้ อุตสาหกรรมประเภทการผลิตมีการนัดหยุดงานเกิดขึ้นรวม 118 ครั้ง หรือร้อยละ 88.72 ของจำนวนการนัดหยุดงานทั้งหมด ส่วนอุตสาหกรรมประเภทบริการมีการนัดหยุดงานเกิดขึ้นเพียง 11 ครั้ง หรือร้อยละ 8.27 ของจำนวนการนัดหยุดงานทั้งหมด

ตารางที่ 19 การพิพาทแรงงานและการนัดหยุดงานจำแนกตามอุตสาหกรรม ปี 2519

อุตสาหกรรม	การพิพาทแรงงาน LABOUR DISPUTES		การนัดหยุดงาน WORK STOPPAGES			
	จำนวนการพิพาท Number of Labour disputes	ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง Workers involved	จำนวนการนัดหยุดงาน Number of Labour disputes to work stoppages	ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง Workers involved	จำนวนวันหยุดงาน Duration	วันทำงานที่สูญเสีย Mandays lost
รวม	340	194,469	133	65,342	900 $\frac{7}{8}$	495,619 $\frac{1}{2}$
เกษตรกรรม	7	1,389	3	1,138	8 $\frac{1}{2}$	3,089
การทำเหมืองแร่	15	1,808	2	719	56	35,238
การผลิต	244	114,480	108	54,805	754 $\frac{1}{4}$	423,452

ตารางที่ 19 (ต่อ)

อุตสาหกรรม	การพิพาทแรงงาน LABOUR DISPUTES		การนัดหยุดงาน WORK STOPPAGES			
	จำนวนการ พิพาท Number of Labour disputes	ลูกจ้างที่ เกี่ยวข้องของ workers involved	จำนวนการ นัดหยุดงาน Number of Labour dis- putes to work stoppages	ลูกจ้างที่ เกี่ยวข้องของ Workers involved	จำนวนวัน หยุดงาน Duration	วันทำงาน ที่สูญเสีย Mandays lost
การผลิตอาหาร เครื่องดื่มน้ำและยาสูบ	24	16,174	8	9,369	25 $\frac{1}{2}$	20,907
การผลิตสิ่งทอผ้า เครื่อง แต่งกาย หนังสั้ว และผลิตภัณฑ์หนังสั้ว	73	65,131	33	28,013	264 $\frac{1}{2}$	193,839
การผลิตไม้ ผลิตภัณฑ์ จากไม้รวมทั้งเครื่องเรือน	17	2,248	9	1,322	17	2,328
การผลิตกระดาษและ ผลิตภัณฑ์กระดาษ การพิมพ์ และการพิมพ์โฆษณา	7	3,860	3	2,075	23 $\frac{1}{2}$	20,750
การผลิตเคมีภัณฑ์และ ผลิตภัณฑ์เคมี น้ำมันปิโตรเลียม ถ่านหิน ยาง และพลาสติก	34	6,685	16	2,319	73 $\frac{1}{2}$	13,912 $\frac{1}{2}$
การผลิตผลิตภัณฑ์จากแร่ อลูมิเนียม ยกเว้นผลิตภัณฑ์จากน้ำมันปิโตรเลียม และถ่านหิน	18	9,131	11	4,957	144 $\frac{1}{4}$	67,832
อุตสาหกรรมโลหะ ขั้นมูลฐาน	3	320	1	20	1	20

ตารางที่ 19 (ต่อ)

อุตสาหกรรม	การพิพาทแรงงาน LABOUR DISPUTES		การนัดหยุดงาน WORK STOPPAGES			
	จำนวนการ พิพาท Number of Labour disputes	ลูกจ้างที่ เกี่ยวข้อง Workers involved	จำนวนการ นัดหยุดงาน Number of Labour dis- putes to work stoppages	ลูกจ้างที่ เกี่ยวข้อง Workers involved	จำนวนวัน หยุดงาน Duration	วันทำงาน ที่สูญเสีย Mandays lost
การผลิตผลิตภัณฑ์ โลหะ เครื่องจักรและอุปกรณ์	68	10,931	27	6,730	205	103,863 $\frac{1}{2}$
การไฟฟ้าก๊าซ และประปา	3	5,878	-	-	-	-
การก่อสร้าง	13	2,959	5	446	25	1,917
การขายส่ง	8	1,450	2	51	3 $\frac{1}{2}$	89
การขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม						
การขนส่ง สถานี ที่เก็บสินค้าและการคมนาคม	20	55,394	5	7,620	12 $\frac{1}{8}$	26,515
บริการการเงิน	3	9,009	1	100	2	200
การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ						
บริการชุมชน	19	1,290	3	151	18 $\frac{1}{2}$	1,582 $\frac{1}{2}$
บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล						
บริการสุขภาพและ	2	150	-	-	-	-
บริการค้าปลีก						
บริการทางสังคมและ	4	355	1	100	15	1,500
บริการชุมชนที่เกี่ยวข้องกัน						

ตารางที่ 19 (ต่อ)

อุตสาหกรรม	การพิพาทแรงงาน		การนัดหยุดงาน			
	LABOUR DISPUTES		WORK STOPPAGES			
	จำนวนการพิพาท	ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง	จำนวนการนัดหยุดงาน	ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง	จำนวนวันหยุดงาน	วันทำงานที่สูญเสีย
	Number of Labour disputes	Workers involved	Number Labour disputes to work stoppages	Workers involved	Duration	Mandays lost
บริการนันทนาการและวัฒนธรรม	5	303	2	51	$3\frac{1}{2}$	$82\frac{1}{2}$
บริการส่วนบุคคลและบริการในครัวเรือน	8	482	-	-	-	-
ไม้ระบุดอุตสาหกรรม	8	812	4	312	21	3,537

ที่มา: ฝ่ายสถิติแรงงานกองวิชาการและวางแผน กรมแรงงาน

ปรากฏว่าในปีนี้อุตสาหกรรมผลิตสิ่งทอสิ่งถัก เครื่องแต่งกาย หนังสั้วและผลิตภัณฑ์หนังสั้วซึ่งเป็นอุตสาหกรรมประเภทการผลิตเป็นอุตสาหกรรมที่มีการนัดหยุดงานเกิดขึ้นมากที่สุด โดยมีการนัดหยุดงานเกิดขึ้นจำนวน 33 ครั้ง หรือร้อยละ 24.81 ของจำนวนการนัดหยุดงานที่เกิดขึ้นทั้งหมด

ตารางที่ 20 การพิพาทแรงงานและการนัดหยุดงานจำแนกตามอุตสาหกรรมปี 2520

อุตสาหกรรม	การพิพาทแรงงาน LABOUR DISPUTES		การนัดหยุดงาน WORK STOPPAGES			
	จำนวนการ พิพาท Number of Labour disputes	ลูกจ้างที่ เกี่ยวข้อง Workers involved	จำนวนการ นัดหยุดงาน Number Labour dis- putes to work stoppages	ลูกจ้างที่ เกี่ยวข้อง Workers involved	จำนวนวัน หยุดงาน Duration	วันทำงาน ที่สูญเสีย Mandays lost
รวม	61	49,673	7	4,868	12	12,331
เกษตรกรรม และการค้าสัตว์	2	178	1	25	1	25
เหมืองแร่และ เหมืองหิน	1	326	-	-	-	-
การผลิต	44	31,058	-	-	-	-
การผลิตอาหาร เครื่องคัมและยาสูบ	5	1,000	2	557	5	1,168
การผลิตสิ่งทอสิ่งถัก และเครื่องแต่งกาย	17	23,431	1	3,100	2 $\frac{1}{2}$	7,750
การผลิตไม้ผลิตภัณฑ์ จากไม้ และเครื่องเรือน	2	87	-	-	-	-
การผลิตกระดาษและ ผลิตภัณฑ์กระดาษ	2	856	-	-	-	-
การผลิตเคมีภัณฑ์ และผลิตภัณฑ์เคมี	1	800	-	-	-	-

ตารางที่ 20 (ต่อ)

อุตสาหกรรม	การพิพาทแรงงาน LABOUR DISPUTES		การนัดหยุดงาน WORK STOPPAGES			
	จำนวนการ พิพาท Number of Labour disputes	ลูกจ้างที่ เกี่ยวข้อง Workers involved	จำนวนการ นัดหยุดงาน Number of Labour dis- putes to work stoppages	ลูกจ้างที่ เกี่ยวข้อง Workers involved	จำนวนวัน หยุดงาน Duration	วันทำงาน ที่สูญเสีย Mandays lost
โรงกลั่นน้ำมันปิโตร เลียม	3	2,058	-	-	-	-
การผลิตผลิตภัณฑ์ยาง	2	790	-	-	-	-
การผลิตผลิตภัณฑ์จาก แร่โอลิโห	3	636	-	-	-	-
อุตสาหกรรมโลหะขั้น มูลฐาน	5	1,051	-	-	-	-
การผลิตผลิตภัณฑ์โลหะ	1	77	-	-	-	-
การผลิตเครื่องจักร เครื่องมือและเครื่องใช้ไฟฟ้า	2	170	-	-	-	-
การผลิตอุปกรณ์การขนส่ง การไฟฟ้า ก๊าซและ	1	102	-	-	-	-
การประปา	1	6,070	-	-	-	-
การก่อสร้าง	2	2,080	-	-	-	-
การขนส่ง	3	1,364	1	1,120	3	3,360
การขายปลีก ภัตตาคาร และโรงแรม						

ตารางที่ 20 (ต่อ)

อุตสาหกรรม	การพิพาทแรงงาน LABOUR DISPUTES		การนัดหยุดงาน WORK STOPPAGES			
	จำนวนการ พิพาท Number of Labour disputes	ลูกจ้างที่ เกี่ยวข้อง Workers involved	จำนวนการ นัดหยุดงาน Number of Labour dis- putes to work stoppages	ลูกจ้างที่ เกี่ยวข้อง Workers involved	จำนวนวัน หยุดงาน Duration	วันทำงาน ที่สูญเสีย Mandays lost
การขนส่ง สถานที่ เก็บสินค้า และการคมนาคม	5	8,424	1	56	$\frac{1}{2}$	28
บริการการเงิน	1	120	—	—	—	—
การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ						
บริการชุมชน บริการ สังคมและบริการส่วนบุคคล	1	10	1	10	(ลูกจ้างกลัวผิดลาออกหมด)	
ไม่ระบุอุตสาหกรรม	1	43	—	—	—	—

ที่มา: ฝ่ายสถิติแรงงาน กองวิชาการ และวางแผน กรมแรงงาน

ในปี พ.ศ. 2520 นั้นปรากฏว่ามีการนัดหยุดงานเกิดขึ้นในอุตสาหกรรมประเภท
การผลิตมากกว่าในอุตสาหกรรมประเภทบริการ เหมือนกับปี พ.ศ. 2519 ดังจะเห็นได้จากตารางที่
20 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าในปี พ.ศ. 2520 นี้ อุตสาหกรรมประเภทการผลิตมีการนัดหยุดงานเกิดขึ้น 4
ครั้ง จากจำนวนทั้งหมด 7 ครั้ง หรือร้อยละ 57.14 ส่วนในอุตสาหกรรมประเภทบริการมีการนัด
หยุดงานเกิดขึ้น 3 ครั้ง จากจำนวนทั้งหมด 7 ครั้ง หรือร้อยละ 42.85 อุตสาหกรรมประเภท

การเกิดเกิดการนัดหยุดงานมากกว่าอุตสาหกรรมประเภทบริการ 1 ครั้ง หรือร้อยละ 25 และปรากฏว่าในปีนี้อุตสาหกรรมการผลิตอาหาร เครื่องดื่ม และยาสูบ ซึ่งเป็นอุตสาหกรรมประเภทการผลิตเป็นอุตสาหกรรมที่มีการนัดหยุดงานเกิดขึ้นมากที่สุด กล่าวคือมีการนัดหยุดงานเกิดขึ้น 2 ครั้ง หรือร้อยละ 28.57

สำหรับมูลเหตุที่ทำให้อุตสาหกรรมประเภทการผลิตเป็นอุตสาหกรรมที่มีการนัดหยุดงานเกิดขึ้นมากกว่าอุตสาหกรรมประเภทบริการนั้น เป็นเพราะอุตสาหกรรมประเภทการผลิตมีสถานประกอบการหรือกิจการจำนวนมากกว่าอุตสาหกรรมประเภทบริการ และแต่ละสถานประกอบการหรือกิจการนั้นใช้คนงานเป็นจำนวนมาก อีกทั้งสถานประกอบการหรือกิจการส่วนใหญ่ในอุตสาหกรรมประเภทการผลิตนี้มีสภาพควรวางและการบริหารแรงงานไม่ดี

10.4 ช่วงเวลาการนัดหยุดงาน การนัดหยุดงานที่เกิดขึ้นในปี พ.ศ. 2519 ทั้ง 133 ครั้งนี้ เมื่อพิจารณาจากตารางที่ 21 แล้วจะเห็นว่าการนัดหยุดงานที่เกิดขึ้นในปีนี้ได้เกิดขึ้นตั้งแต่เดือนมกราคมจนถึงเดือน ตุลาคม และตั้งแต่เดือนตุลาคมไปจนถึงสิ้นเดือนธันวาคมไม่ปรากฏว่ามีการนัดหยุดงานเกิดขึ้น

ช่วงเวลาที่มีการนัดหยุดงานเกิดขึ้นมากของปีนี้ ปรากฏว่าอยู่ในช่วงหกเดือนแรกของปีกล่าวคือในช่วงตั้งแต่เดือนมกราคมถึงเดือนมิถุนายนได้มีการนัดหยุดงานเกิดขึ้นถึง 117 ครั้ง หรือ ร้อยละ 87.96 โดยมีเดือนกุมภาพันธ์เป็นเดือนที่มีการนัดหยุดงานเกิดขึ้นมากที่สุด โดยเกิดการนัดหยุดงานขึ้นในเดือนนี้ถึง 42 ครั้ง หรือร้อยละ 31.57 ส่วนเดือนที่มีการนัดหยุดงานเกิดขึ้นน้อยที่สุดคือเดือนตุลาคม กล่าวคือมีการนัดหยุดงานเพียง 1 ครั้ง หรือร้อยละ 0.75 และตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน ถึงเดือนธันวาคม ไม่ปรากฏว่ามีการนัดหยุดงานเกิดขึ้น

ตารางที่ 21 การพิพาทแรงงาน และการนัดหยุดงานจำแนกตามรายเดือนปี พ.ศ. 2519

เดือน	การพิพาทแรงงาน LABOUR DISPUTES		การนัดหยุดงาน WORK STOPPAGES			
	จำนวนการ พิพาท (ครั้ง)	ลูกจ้างที่ เกี่ยวข้อง	จำนวนการ นัดหยุดงาน	ลูกจ้างที่ เกี่ยวข้อง	จำนวนวัน หยุดงาน	วันทำงาน ที่สูญเสีย
	Number of Labour disputes	Workers involved	Number of Labour dis- putes to work stoppages	Workers dis-involved	Duration	Mandays lost
รวม	340	194,469	133	65,342	900 $\frac{7}{8}$	495,619 $\frac{1}{2}$
มกราคม	49	18,050	18	4,214	122	47,089 $\frac{1}{2}$
กุมภาพันธ์	81	27,805	42	11,219	343	64,637
มีนาคม	53	32,883	25	22,209	217	188,122
เมษายน	27	13,654	7	4,342	38 $\frac{1}{2}$	48,233 $\frac{1}{2}$
พฤษภาคม	24	8,087	12	5,286	96	97,582
มิถุนายน	31	24,547	13	13,172	43	40,294 $\frac{1}{2}$
กรกฎาคม	24	43,876	4	307	2 $\frac{1}{2}$	199 $\frac{1}{2}$
สิงหาคม	15	12,024	5	2,568	18	5,065 $\frac{1}{2}$
กันยายน	24	10,114	6	1,970	18 $\frac{7}{8}$	4,341
ตุลาคม	5	1,952	1	55	2	55
พฤศจิกายน	5	1,310	-	-	-	-
ธันวาคม	2	167	-	-	-	-

ที่มา: ฝ่ายสถิติแรงงาน กองวิชาการและวางแผน กรมแรงงาน

สำหรับสาเหตุที่ตั้งแต่เดือนตุลาคมถึงเดือนธันวาคมมีการนัดหยุดงานเกิดขึ้นน้อย
 ผิดปกตินี้มีสาเหตุสำคัญมาจากคณะกรรมการปกครองแผ่นดินไต้หวันไม่ให้ทำการนัดหยุดงานโดยเริ่ม
 ห้ามตั้งแต่ต้นเดือนตุลาคมเป็นต้นไป

ตารางที่ 22 การพิพาทแรงงานและการนัดหยุดงานจำแนกตามรายเดือนปี พ.ศ.2520

เดือน	การพิพาทแรงงาน LABOUR DISPUTES		การนัดหยุดงาน WORK STOPPAGES				MONTH
	จำนวนการ พิพาท (ครั้ง) Number of Labour disputes	ลูกจ้างที่ เกี่ยวข้อง Workers involved	จำนวนการ นัดหยุดงาน Number of Labour dis- putes to work stoppages	ลูกจ้างที่ เกี่ยวข้อง Workers involved	จำนวนวัน หยุดงาน Duration	วันทำงาน ที่สูญเสีย Mandays lost	
รวม	61	46,673	7	4,868	12	12,331	Total
มกราคม	4	3,562	2	1,145	4	3,385	January
กุมภาพันธ์	4	4,363	1	3,100	2 $\frac{1}{2}$	7,750	February
มีนาคม	10	2,979	-	-	-	-	March
เมษายน	5	810	2	557	5	1,168	April
พฤษภาคม	2	1,436	-	-	-	-	May
มิถุนายน	9	9,988	1	10	(ลูกจ้างกลัวความผิดลา ออกหมด)	-	June
กรกฎาคม	7	6,300	1	56	1 2	28	July
สิงหาคม	7	11,421	-	-	-	-	August

ตารางที่ 22 (ต่อ)

เดือน	การพิพาทแรงงาน LABOUR DISPUTES		การนัดหยุดงาน WORK STOPPAGES				MONTH
	จำนวนการ พิพาท (ครั้ง) Number of Labour disputes	ลูกจ้างที่ เกี่ยวข้อง Workers involved	จำนวนการ นัดหยุดงาน Number of Labour dis- putes to work stoppages	ลูกจ้างที่ เกี่ยวข้อง Workers involved	จำนวนวัน หยุดงาน Duration	วันทำงาน ที่สูญเสีย Mandays lost	
กันยายน	6	6,771	-	-	-	-	September
ตุลาคม	2	980	-	-	-	-	October
พฤศจิกายน	2	71	-	-	-	-	November
ธันวาคม	3	992	-	-	-	-	December

ที่ ที่มา: ฝ่ายสถิติแรงงาน กองวิชาการและวางแผน กรมแรงงาน

ส่วนการนัดหยุดงานที่เกิดขึ้นในปี พ.ศ. 2520 ทั้ง 7 ครั้งนี้ เมื่อพิจารณาจาก ตารางที่ 22 จะเห็นว่าในปี พ.ศ. 2520 นี้ การนัดหยุดงานส่วนใหญ่เกิดขึ้นในช่วงหกเดือนแรก ของปี กล่าวคือตั้งแต่เดือนมกราคมถึงเดือนมิถุนายนได้มีการนัดหยุดงานเกิดขึ้น 6 ครั้ง หรือร้อยละ 85.71 โดยการนัดหยุดงานนั้นได้เกิดขึ้นในเดือนมกราคม 2 ครั้ง กุมภาพันธ์ 1 ครั้ง เมษายน 2 ครั้ง และมิถุนายน 1 ครั้ง

ส่วนการนัดหยุดงานที่เกิดขึ้นในช่วงหกเดือนหลังของปีมีเพียง 1 ครั้ง หรือ ร้อยละ 14.28 โดยการนัดหยุดงานนั้นได้เกิดขึ้นในเดือนกรกฎาคม และนับตั้งแต่เดือนสิงหาคม จนถึงสิ้นปีไม่ปรากฏว่ามีการนัดหยุดงานเกิดขึ้น

เมื่อเปรียบจำนวนครั้งการนัดหยุดงานที่เกิดขึ้นในช่วงหกเดือนแรกของปี พ.ศ. 2519 กับปี พ.ศ. 2520 พบว่าช่วงหกเดือนแรกของปี พ.ศ. 2519 มีการนัดหยุดงานเกิดขึ้นมากกว่าช่วงหกเดือนแรกของปี พ.ศ. 2520 ถึง 111 ครั้ง หรือ 18.5 เท่า สำหรับสาเหตุที่ทำให้ช่วงหกเดือนแรกของปี พ.ศ. 2520 มีการนัดหยุดงานเกิดขึ้นน้อยกว่านั้น เป็นเพราะอยู่ในระหว่างการห้ามทำการนัดหยุดงานของคณะกรรมการปกครองแผ่นดิน

10.5 ท้องที่ที่มีการนัดหยุดงาน การนัดหยุดงานที่เกิดขึ้นในปี พ.ศ. 2519 นั้น ส่วนใหญ่เกิดขึ้นในท้องที่ภาคกลางโดยเกิดขึ้นที่กรุงเทพมหานครมากที่สุดคือมีการนัดหยุดงานเกิดขึ้นถึง 31 ราย หรือร้อยละ 23.30 และเกิดขึ้นรองลงไปในจังหวัดรอบกรุงเทพมหานคร ซึ่งได้แก่จังหวัดสมุทรปราการ 23 ราย หรือร้อยละ 17.29 จังหวัด สมุทรสาคร 18 ราย หรือร้อยละ 13.53 จังหวัดนนทบุรี 8 ราย หรือร้อยละ 6.01 จังหวัดปทุมธานี 7 ราย หรือร้อยละ 5.26 และจังหวัด นครปฐม 6 ราย หรือร้อยละ 4.51 การนัดหยุดงานในปีนั้นนอกจากจะเกิดขึ้นในภาคกลางแล้วยังเกิดขึ้นในอีก 10 จังหวัดของภาคอื่น ๆ ของประเทศ ดังปรากฏในตารางที่ 23

ตารางที่ 23 การพิพาทแรงงาน และการนัดหยุดงานจำแนกตามจังหวัดปี พ.ศ.2519

จังหวัด	การพิพาทแรงงาน LABOUR DISPUTES		การนัดหยุดงาน WORK STOPPAGES			
	จำนวนการ พิพาท Number of Labour disputes	ลูกจ้างที่ เกี่ยวข้อง Workers involved	จำนวนการ นัดหยุดงาน Number of Labour dis- putes to work stoppages	ลูกจ้างที่ เกี่ยวข้อง Workers involved	จำนวนวัน หยุดงาน Duration	วันทำงาน ที่สูญเสีย Mandays lost
รวม	340	194,469	133	65,342	900 $\frac{7}{8}$	495,619 $\frac{1}{2}$
กรุงเทพฯ	100	108,548	31	27,986	196	246,780
สมุทรปราการ	77	30,396	23	3,607	218	38,959
นนทบุรี	22	10,234	8	4,127	36 $\frac{1}{2}$	14,735
ปทุมธานี	15	8,606	7	6,130	64 $\frac{1}{2}$	74,020
นครปฐม	11	1,076	6	738	91	12,957
สมุทรสาคร	24	6,267	18	3,267	153 $\frac{1}{4}$	26,235
ราชบุรี	1	70	-	-	-	-
นครสวรรค์	1	35	-	-	-	-
ชลบุรี	11	1,759	1	120	4	360
เพชรบุรี	5	999	3	514	4	583
ประจวบคีรีขันธ์	1	30	-	-	-	-
สระบุรี	3	131	1	30	4	120
จันทบุรี	1	23	1	23	2	46
ระยอง	4	426	1	300	$\frac{1}{2}$	150

ตารางที่ 23 (ต่อ)

จังหวัด	การพิพาทแรงงาน LABOUR DISPUTES		การนัดหยุดงาน WORK STOPPAGES			
	จำนวนการ พิพาท Number of Labour disputes	ลูกจ้างที่ เกี่ยวข้อง Workers involved	จำนวนการ นัดหยุดงาน Number of Labour dis- putes to work stoppages	ลูกจ้างที่ เกี่ยวข้อง Workers involved	จำนวนวัน หยุดงาน Duration	วันทำงาน ที่สูญเสีย Mandays lost
อยุธยา	3	300	2	180	2 $\frac{1}{2}$	180
ปราจีนบุรี	1	1,500	1	1,500	4	4,500
ขอนแก่น	5	960	4	950	5	938 $\frac{1}{2}$
นครพนม	1	4,500	1	4,500	3	13,500
อุดรธานี	3	395	1	21	2 $\frac{1}{2}$	52 $\frac{1}{2}$
นครราชสีมา	12	11,905	4	8,023	13	22,269
หนองคาย	1	289	1	289	$\frac{1}{2}$	144 $\frac{1}{2}$
บุรีรัมย์	2	87	2	87	4	207
พิษณุโลก	1	1,200	—	—	—	—
อุตรดิตถ์	1	100	1	100	1	100
ลำพูน	1	800	1	800	$\frac{1}{2}$	400
เชียงใหม่	3	324	3	324	21 $\frac{1}{8}$	2,139
สุราษฎร์ธานี	1	30	—	—	—	—

ตารางที่ 23 (ต่อ)

จังหวัด	การพิพาทแรงงาน LABOUR DISPUTES		การนัดหยุดงาน WORK STOPPAGES			
	จำนวนการ พิพาท Number of Labour disputes	ลูกจ้างที่ เกี่ยวข้อง Workers involved	จำนวนการ นัดหยุดงาน Number of Labour dis- putes to work stoppages	ลูกจ้างที่ เกี่ยวข้อง Workers dis- involved	จำนวนวัน หยุดงาน Duration	วันทำงาน ที่สูญเสีย Mandays lost
ภูเก็ต	5	927	2	705	56	35,155
นครศรีธรรมราช	12	1,027	2	72	4	162
สงขลา	6	980	5	754	5 $\frac{1}{2}$	594 $\frac{1}{2}$
สตูล	1	150	-	-	-	-
ปัตตานี	1	150	1	150	3	300
นราธิวาส	1	25	1	25	1 $\frac{1}{2}$	12 $\frac{1}{2}$
ยะลา	3	220	1	20	1	20

ที่มา: ฝ่ายสถิติแรงงาน กองวิชาการและวางแผน กรมแรงงาน

ตารางที่ 24 การพิพาทแรงงาน และการนัดหยุดงานจำแนกตามจังหวัดปี พ.ศ.2520

จังหวัด	การพิพาทแรงงาน LABOUR DISPUTES		การนัดหยุดงาน WORK STOPPAGES			
	จำนวนการ พิพาท Number of Labour disputes	ลูกจ้างที่ เกี่ยวข้อง Workers involved	จำนวนการนัด หยุดงาน Number of Labour dis- putes to work stoppages	ลูกจ้างที่ เกี่ยวข้อง Workers dis-involved	จำนวนวัน หยุดงาน Duration	วันทำงาน ที่สูญเสีย Mandays lost
รวม	61	49,673	7	4,868	12	12,331
กรุงเทพฯ	28	30,723	1	56	$\frac{1}{2}$	28
สมุทรปราการ	4	1,070	—	—	—	—
สมุทรสาคร	1	61	—	—	—	—
ปทุมธานี	11	9,074	—	—	—	—
สระบุรี	12	4,220	2	4,220	$5\frac{1}{2}$	11,110
ชลบุรี	1	180	—	—	—	—
ระยอง	2	67	1	54	3	162
กาญจนบุรี	2	1,980	—	—	—	—
เลย	1	10	1	10	(ลูกจ้างลาออกหมด)	—
บุรีรัมย์	1	25	—	—	—	—
เชียงใหม่	1	503	1	503	2	1,006
ภูเก็ต	1	240	—	—	—	—

ตารางที่ 24 (ต่อ)

จังหวัด	การพิพาทแรงงาน LABOUR DISPUTES		การนัดหยุดงาน WORK STOPPAGES			
	จำนวนการ พิพาท Number of Labour disputes	ลูกจ้างที่ เกี่ยวข้อง Workers involved	จำนวนการ นัดหยุดงาน Number of Labour dis- putes to work stoppages	ลูกจ้างที่ เกี่ยวข้อง Workers involved	จำนวนวัน หยุดงาน Duration	วันทำงาน ที่สูญเสีย Mandays lost
สุราษฎร์ธานี	1	25	1	25	1	25
อยุธยา	2	656	-	-	-	-
นครพนม	1	62	-	-	-	-
นครสวรรค์	1	451	-	-	-	-
ระนอง	1	326	-	-	-	-

ที่มา: งานสถิติเคินสะพัก กองวิชาการและวางแผน กรมแรงงาน

ส่วนการนัดหยุดงานที่เกิดขึ้นในปี พ.ศ. 2520 นั้น เมื่อพิจารณาตามตารางที่ 24 แล้วจะเห็นว่าส่วนใหญ่ยังคงเกิดขึ้นในภาคกลางเหมือนปี พ.ศ. 2519 กล่าวคือในภาคกลางมีการนัดหยุดงานเกิดขึ้น 3 ราย หรือร้อยละ 42.85 จังหวัดที่มีการนัดหยุดงานเกิดขึ้นมากที่สุดได้แก่จังหวัดสระบุรีโดยมีการนัดหยุดงานเกิดขึ้น 2 ราย หรือร้อยละ 28.57 รองลงไปได้แก่จังหวัดกรุงเทพมหานคร ระยอง เลย เชียงใหม่ สุราษฎร์ธานีโดยในจังหวัดเหล่านี้ได้เกิดการนัดหยุดงานขึ้นจังหวัดละ 1 ราย หรือร้อยละ 14.28

สำหรับสาเหตุที่ทำให้ภาคกลางมีการนัดหยุดงานเกิดขึ้นมากกว่าภาคอื่น ๆ นั้น เป็นเพราะในบริเวณภาคกลางนี้มีโรงงานอุตสาหกรรมตั้งอยู่มากกว่าภาคอื่น ๆ

10.6 ลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับการนัดหยุดงาน จากตารางที่ 23 จะเห็นว่าการนัดหยุดงานที่เกิดขึ้นในปี พ.ศ. 2519 นั้นปรากฏว่ามีลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับการนัดหยุดงานทั้งหมด 65,342 คน ซึ่งเฉลี่ยแล้วในการนัดหยุดงานแต่ละครั้งจะมีลูกจ้างเกี่ยวข้องของควย 491.29 คน การนัดหยุดงานที่ลูกจ้างมีส่วนเกี่ยวข้องของควยเป็นจำนวนมากนั้น ส่วนใหญ่จะเป็นการนัดหยุดงานที่เกิดขึ้นในภาคกลาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนัดหยุดงานที่เกิดขึ้นในกรุงเทพมหานครมีลูกจ้างเกี่ยวข้องของควยมากที่สุดคือมีจำนวนถึง 27,986 คน หรือร้อยละ 42.83 ซึ่งสาเหตุที่เป็นเช่นนี้ก็เพราะในภาคกลาง โดยเฉพาะกรุงเทพมหานครมีโรงงานอุตสาหกรรมตั้งอยู่เป็นจำนวนมาก ซึ่งโรงงานอุตสาหกรรมเหล่านี้ต้องใช้คนงานเป็นจำนวนมาก และลูกจ้างคนงานเหล่านี้มีการรวมตัวกันเป็นกลุ่ม เป็นสหภาพแรงงานประกอบด้วยจังหวัดกรุงเทพมหานครนี้ได้เกิดการนัดหยุดงานขึ้นมากที่สุดจึงทำให้จำนวนลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับการนัดหยุดงานนั้นมีเป็นจำนวนมาก

เมื่อพิจารณาจากตารางที่ 19 จะพบว่าในปี 2519 การนัดหยุดงานที่เกิดขึ้นในอุตสาหกรรมผลิตสิ่งทอสิ่งถัก เครื่องแต่งกาย หนังสั้ว และผลิตภัณฑ์หนังสั้ว มีลูกจ้างเกี่ยวข้องของควยมากที่สุด โดยมีจำนวนลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับการนัดหยุดงานมากถึง 28,013 คน หรือร้อยละ 42.87 สาเหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะอุตสาหกรรมประเภทนี้เป็นอุตสาหกรรมที่ใช้คนงานเป็นจำนวนมาก และคนงานเหล่านี้มีการรวมตัวกันเป็นกลุ่มเป็นสหภาพแรงงาน และประกอบด้วยอุตสาหกรรมประเภทนี้เป็นอุตสาหกรรมที่มีการนัดหยุดงานเกิดขึ้นมากที่สุด

ส่วนในปี 2520 นั้น เมื่อพิจารณาตามตารางที่ 24 จะพบว่ามีการนัดหยุดงานที่เกิดขึ้นในปีนี้มีลูกจ้างเกี่ยวข้องของควยทั้งหมด 4,868 คน ซึ่งเฉลี่ยแล้วในการนัดหยุดงานแต่ละครั้งจะมีลูกจ้างเกี่ยวข้องของควย 695.42 คน การนัดหยุดงานที่ลูกจ้างมีส่วนเกี่ยวข้องของควยเป็นจำนวนมากที่สุดนั้นได้แก่การนัดหยุดงานที่เกิดขึ้นที่จังหวัดสระบุรีอันเป็นจังหวัดในภาคกลางโดยมีจำนวนลูกจ้างที่เกี่ยวข้องของควยกับการนัดหยุดงานจำนวน 4220 คน หรือร้อยละ 86.68 ทั้งนี้

สาเหตุมาจากจังหวัดสระบุรี เป็นจังหวัดที่มีโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ ซึ่งใช้คนงานเป็นจำนวนมากตั้งอยู่ และคนงานมีการรวมกลุ่มกันอย่างเห็นวแน่นอนมาก ซึ่งจะเห็นได้จากในจังหวัดสระบุรีนี้มีกรณีพิพาทเกิดขึ้น 2 ครั้ง ลูกจ้างเกี่ยวของของควย 4220 คน และเมื่อกรณีพิพาททั้ง 2 ครั้งนี้ได้กลายเป็นกรณีพิพาทถึงขั้นนัดหยุดงานก็ปรากฏว่ามีลูกจ้างเกี่ยวของของควยกับการนัดหยุดงาน 4220 คน แสดงให้เห็นว่าลูกจ้างที่เกี่ยวของกับกรณีพิพาทใด ๆ รวมกันหยุดงานหมดทุกคนแสดงว่าลูกจ้างมีการรวมกลุ่มกันอย่างเห็นวแน่นอน

จากตารางที่ 20 ปรากฏว่าในปี 2520 นี้ การนัดหยุดงานที่เกิดขึ้นในอุตสาหกรรมผลิตสิ่งทอสิ่งถัก และเครื่องแต่งกายมีลูกจ้างเกี่ยวของกับการนัดหยุดงานควยมากที่สุดคือควยมีจำนวนถึง 3100 คน หรือร้อยละ 63.68 สาเหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะอุตสาหกรรมประเภทนี้เป็นอุตสาหกรรมที่ใช้คนงานเป็นจำนวนมาก และคนงานเหล่านี้มีการรวมตัวกันเป็นกลุ่มเป็นสหภาพแรงงานจึงทำให้จำนวนลูกจ้างที่เกี่ยวของควยกับการนัดหยุดงานมีจำนวนมาก

เมื่อเปรียบเทียบระหว่างปี พ.ศ.2519 กับปี พ.ศ.2520 จะเห็นว่าทั้งปี พ.ศ.2519 และ ปี พ.ศ.2520 นั้นมีภาคกลางเป็นภาคที่มีลูกจ้างเข้าร่วมเกี่ยวของกับการนัดหยุดงานมากที่สุด และลูกจ้างในอุตสาหกรรมผลิตสิ่งทอสิ่งถักและเครื่องแต่งกายได้เข้าร่วมเกี่ยวของกับการนัดหยุดงานมากที่สุด เช่นเดียวกัน แต่ว่าจำนวนลูกจ้างที่เกี่ยวของกับการนัดหยุดงานในปี พ.ศ.2520 นั้นน้อยกว่าปี พ.ศ.2519 ที่เป็นเช่นนี้มีสาเหตุเนื่องมาจากการห้ามลูกจ้างนัดหยุดงานของคณะกรรมการปกครองแผ่นดิน ซึ่งได้ห้ามลูกจ้างนัดหยุดงานตั้งแต่วันที่ 8 ตุลาคม 2519 เป็นต้นไป

10.7 วันทำงานที่สูญเสียไปเนื่องจากการนัดหยุดงาน จากตารางที่ 19 พบว่าในปี พ.ศ.2519 ได้เกิดการนัดหยุดงานขึ้นทั้งหมด 133 ครั้ง รวมจำนวนวันที่ลูกจ้างได้หยุดงานทั้งหมด 900,877 วัน เฉลี่ยแล้วในการนัดหยุดงานแต่ละครั้งลูกจ้างได้หยุดงานไป 6.77 วัน รวมวันทำงานที่ต้องสูญเสียทั้งหมด 495,619.5 วัน ซึ่งเฉลี่ยแล้วในการนัดหยุดงานแต่ละครั้งต้องสูญเสียวันทำงานไป 3,726.46 วันทำงาน

อุตสาหกรรมที่สูญเสียวันทำงาน (Mandays lost) มากที่สุดคืออุตสาหกรรมผลิตสิ่งทอสิ่งถัก เครื่องแต่งกาย หนังสือพิมพ์ และผลิตภัณฑ์หนังสือพิมพ์ โดยสูญเสียวันทำงานไปเป็นจำนวน 193,839 วันทำงานหรือร้อยละ 39.11 ทั้งนี้เป็นเพราะอุตสาหกรรมผลิตสิ่งทอสิ่งถัก เครื่องแต่งกาย หนังสือพิมพ์ และผลิตภัณฑ์หนังสือพิมพ์ เป็นอุตสาหกรรมที่มีจำนวนวันหยุดงานของลูกจ้างมากที่สุด และมีลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับการนัดหยุดงานมากที่สุด

จากตารางที่ 20 ปรากฏว่าในปี พ.ศ.2520 ได้เกิดการนัดหยุดงานขึ้นทั้งหมดจำนวน 7 ครั้ง รวมจำนวนวันที่ลูกจ้างได้หยุดงานทั้งหมด 12 วัน เฉลี่ยแล้วในการนัดหยุดงานแต่ละครั้งลูกจ้างหยุดงานไป 1.71 วัน และรวมวันทำงานที่ต้องสูญเสียทั้งหมด 12,331 วันทำงาน ซึ่งเฉลี่ยแล้วในการนัดหยุดงานแต่ละครั้งต้องสูญเสียวันทำงานไป 1761.57 วัน

อุตสาหกรรมที่สูญเสียวันทำงานมากที่สุดคืออุตสาหกรรมผลิตสิ่งทอสิ่งถัก และเครื่องแต่งกาย เช่นเดียวกันกับปี 2519 โดยสูญเสียวันทำงานไปเป็นจำนวน 7,750 วันทำงานหรือร้อยละ 62.84 สาเหตุที่ทำให้อุตสาหกรรมผลิตสิ่งทอสิ่งถักและเครื่องแต่งกายเป็นอุตสาหกรรมที่สูญเสียวันทำงานมากที่สุดก็คืออุตสาหกรรมนี้มีลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับการนัดหยุดงานมากที่สุด กล่าวคือมีจำนวนมากถึง 3,100 คน จากจำนวนลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับการนัดหยุดงานทั้งหมด 4,868 คน หรือร้อยละ 63.68

เมื่อเปรียบเทียบวันทำงานที่ต้องสูญเสียในปี พ.ศ.2520 กับในปี พ.ศ.2519 ปรากฏว่าจำนวนวันทำงานที่ต้องสูญเสียในปี พ.ศ.2520 น้อยกว่าในปี พ.ศ.2519 เป็นอย่างมาก ทั้งนี้เป็นเพราะจำนวนลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับการนัดหยุดงานกับจำนวนวันที่ลูกจ้างได้หยุดงานของปี พ.ศ.2520 มีจำนวนน้อยกว่าของปี 2519 ซึ่งสาเหตุที่ทำให้จำนวนลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับการนัดหยุดงาน และ จำนวนวันที่ลูกจ้างได้หยุดงานในปี 2520 น้อยกว่าของปี 2519 นั้น เป็นเพราะกำลังอยู่ในระหว่างการห้ามลูกจ้างนัดหยุดงานของรัฐ (รัฐได้เริ่มห้ามลูกจ้างนัดหยุดงานเมื่อ 8 ตุลาคม 2519)

11. ผลกระทบจากการนัดหยุดงาน การนัดหยุดงานเมื่อเกิดขึ้นย่อมก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างและลูกจ้างซึ่งเป็นคู่กรณีและนอกจากนี้ยังก่อให้เกิดความเสียหายแก่เศรษฐกิจ

โดยส่วนรวม สังคมและการเมืองอีกด้วย แต่อย่างไรก็ตามการนัดหยุดงานนั้นมิได้มีผลเสียแต่เพียงอย่างเดียว ผลของการนัดหยุดงานที่เกิดขึ้นในทางที่เป็นประโยชน์นั้นก็มิได้อยู่หลายประการเช่นกัน ซึ่งผลกระทบของการนัดหยุดงานสามารถสรุปได้ดังนี้

11.1 ผลกระทบของการนัดหยุดงานที่มีต่อนายจ้าง ผลกระทบของการนัดหยุดงานที่มีต่อนายจ้างแยกพิจารณาได้ดังนี้

๑. ผลต่อรายได้ของนายจ้าง เมื่อเกิดการนัดหยุดงานขึ้น การผลิตก็จะต้องหยุดชะงัก ทำให้นายจ้างไม่มีสินค้าไว้จำหน่าย และส่งให้กับลูกค้าตามสัญญาที่ทำกันไว้ ในกรณีที่ไม่มีสินค้าไว้จำหน่าย เมื่อลูกค้ามาซื้อจะทำให้นายจ้างขาดรายได้ไปและการที่ลูกค้ามาซื้อสินค้าแล้วปรากฏว่าบริษัทไม่มีสินค้าขายให้นี้อาจเป็นสาเหตุทำให้ลูกค้ารายนั้นไม่ซื้อสินค้าของบริษัทอีกต่อไป ซึ่งจะเป็นผลทำให้นายจ้างต้องขาดรายได้ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตไป และกรณีที่นายจ้างหรือบริษัทไม่มีสินค้าส่งให้แก่ลูกค้า ได้ตามสัญญานั้นจะเป็นผลทำให้บริษัทต้องเสียชื่อเสียงขาดความเชื่อถือ และบางทีอาจถูกปรับอีกด้วย ในกรณีนั้นนอกจากบริษัทจะไม่ได้รับเงินค่าสินค้าที่ควรจะได้ (ถ้ามีสินค้าส่งให้ลูกค้าตามสัญญา) แล้วยังอาจทำให้นายจ้างต้องเสียลูกค้าไปทำให้ขาดรายได้ที่คาดว่าจะได้จากลูกค้ารายนี้ไป และการที่นายจ้างต้องเสียค่าปรับเนื่องจากไม่สามารถส่งสินค้าตามสัญญาจะเป็นผลทำให้รายได้ของนายจ้างลดลง และนอกจากนี้เมื่อต้องหยุดการผลิต อาจมีผลทำให้วัตถุดิบที่ใช้ในกระบวนการผลิตต้องเสียหาย ซึ่งนายจ้างจะต้องนำไปคิดรวมเป็นต้นทุนสินค้า ทำให้สินค้ามีต้นทุนสูงขึ้น ซึ่งถ้านายจ้างไม่สามารถขึ้นราคาสินค้าได้แล้วจะทำให้รายได้ของนายจ้างลดลง และต้นทุนสินค้านอกจากจะเพิ่มขึ้นเนื่องจากความเสียหายของวัตถุดิบในระหว่างการผลิตแล้ว ยังมีสาเหตุมาจากต้นทุนแรงงานสูงขึ้น กล่าวคือเมื่อลูกค้าประสบผลสำเร็จในการนัดหยุดงาน ขอเรียกร้องใ้ได้รับการยอมตามจากนายจ้าง ซึ่งเป็นผลทำให้ต้นทุนแรงงานสูงขึ้น ภาวะต้นทุนแรงงานที่สูงขึ้นนี้นายจ้างไม่สามารถผลักภาระไปให้ผู้อื่นได้ทั้งหมดหรือสามารถผลักภาระไปให้ผู้อื่นได้แต่เพียงบางส่วนก็จะเป็นผลทำให้รายได้หรือกำไรของนายจ้างลดลง

แต่อย่างไรก็ตามการนัดหยุดงานนี้มีส่วนช่วยทำให้รายได้ของนายจ้างบางคนในกิจการขนส่งทางน้ำเพิ่มขึ้น กล่าวคือมีนายจ้างในกิจการเกี่ยวกับการบรรทุกขนถ่ายสินค้าทางเรือ

บางคนสามารถใช้การนัดหยุดงานของลูกจ้างหาประโยชน์หรือเพิ่มพูนรายได้ของตนได้ นายจ้างพวกนี้จึงชอบให้เกิดมีการนัดหยุดงานขึ้น และพยายามทำข่าวการนัดหยุดงานของลูกจ้างที่เกิดขึ้นนั้นให้ครึกโครมใหญ่โตเพื่อให้รู้ไปถึงเจ้าของสินค้าหรือเจ้าของเรือบรรทุกซึ่งโดยมากมักอยู่ในต่างประเทศ เพื่อขอเพิ่มค่าบรรทุกขนถ่ายให้สูงขึ้น โดยอ้างว่าจะต้องนำมาจ่ายให้กับบรรดาลูกจ้างซึ่งกำลังนัดหยุดงานอยู่ ซึ่งแท้จริงแล้วค่าจ้างที่นายจ้างได้เพิ่มมานั้นนายจ้างได้กินเอาไว้ส่วนหนึ่งและอีกส่วนหนึ่งมาเพิ่มให้แก่ลูกจ้างที่นัดหยุดงาน เมื่อเป็นเช่นนี้จึงกล่าวได้ว่านายจ้างสามารถใช้เหตุการณ์การนัดหยุดงานของลูกจ้างมาหาประโยชน์ให้แก่ตนเองได้ กรณีเช่นนี้จึงกล่าวได้ว่าการนัดหยุดงานนั้นมีส่วนทำให้รายได้ของนายจ้างเพิ่มขึ้น กรณีนี้จึงถือได้ว่าการนัดหยุดงานเป็นประโยชน์ต่อนายจ้าง

ข. ผลต่อทรัพย์สินของกิจการ ในการดำเนินการนัดหยุดงานของลูกจ้างนั้น ตามหลักการแล้วลูกจ้างที่รวมชุมนุมอยู่นั้นจะไม่ทำลายทรัพย์สินหรือทำให้เครื่องจักรอุปกรณ์ในการทำงานของนายจ้างต้องชำรุดเสียหาย เพราะว่าลูกจ้างตระหนักดีว่าตนเองจะต้องกลับมาใช้เครื่องจักร เครื่องไม้เครื่องมือเหล่านั้นทำงานอีกต่อไปเมื่อเลิกหยุดงาน แต่ปรากฏว่าการนัดหยุดงานที่เกิดขึ้นในอดีตโดยเฉพาะการนัดหยุดงานที่เกิดขึ้นในช่วงหลังจาก 14 ตุลาคม 2516 จนถึงปี พ.ศ. 2518 นั้น ลูกจ้างได้ทำลายและขโมยทรัพย์สินของนายจ้าง

ค. ต่อการบริหารงานของนายจ้าง การนัดหยุดงานในอดีตที่ผ่านมา ปรากฏว่ามีหลายครั้งที่การนัดหยุดงานนั้นมีสาเหตุมาจากความบกพร่องของการบริหารงานของกิจการ ตัวอย่างเช่นความบกพร่องในการติดต่อสื่อสารในกิจการซึ่งเป็นเหตุทำให้ลูกจ้างและนายจ้างหรือฝ่ายบริหาร เกิดความเข้าใจผิดกัน ความบกพร่องในการบริหารงานบุคคล ตลอดจนความประพฤติที่ไม่เหมาะสมของเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารบางคนเป็นต้น ดังนั้นการนัดหยุดงานที่เกิดขึ้นจากสาเหตุดังกล่าวจึงเป็นตัวชี้ให้ฝ่ายจัดการได้ทราบถึงความบกพร่องหรือความผิดพลาดที่เกิดขึ้น ทำให้ฝ่ายจัดการหรือนายจ้างสามารถทำการปรับปรุงแก้ไขการบริหารงานและตัวบุคคลได้อย่างถูกต้อง ซึ่งจะส่งผลให้กิจการสามารถดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสัมฤทธิ์ผลในเป้าหมายที่ตั้งไว้



อย่างไรก็ตาม การนัดหยุดงานได้ก่อให้เกิดผลเสียต่อการบริหารงานของฝ่ายนายจ้างเช่นกัน กล่าวคือหลังจากการนัดหยุดงานได้ยุติแล้ว ปรากฏว่าความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างหรือฝ่ายบริหารกับลูกจ้างอยู่ในสภาพที่ประจันหน้ากัน มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อกัน มีความเป็นอริมาคหม้างกัน คอยจับผิดซึ่งกันและกัน ทำให้ฝ่ายบริหารหรือฝ่ายนายจ้างไม่ได้รับความร่วมมือจากฝ่ายลูกจ้างและทำให้การบริหารงานของฝ่ายบริหารขาดความคล่องตัว จึงกล่าวได้ว่าการนัดหยุดงานได้ก่อให้เกิดผลเสียต่อการบริหารงานของฝ่ายบริหารหรือฝ่ายนายจ้าง

ง. ต่อการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานของนายจ้าง การนัดหยุดงานที่เกิดขึ้นในอดีตที่ผ่านมา นั้น ปรากฏว่าสาเหตุหนึ่งมาจากการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานของนายจ้าง ดังจะเห็นได้จากข้อเรียกร้องของลูกจ้างซึ่งปรากฏอยู่เสมอว่าเป็นข้อเรียกร้องที่เรียกร้องให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน การนัดหยุดงานของลูกจ้างได้ทำให้หน่วยงานของรัฐที่มีหน้าที่ด้านแรงงานได้หันมาให้ความสนใจและตรวจสอบการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานของนายจ้าง และนอกจากนี้องค์การทางด้านการแรงงานอื่น ๆ มักจะให้ความสนใจและให้ความช่วยเหลือแก่ลูกจ้างที่ดำเนินการนัดหยุดงาน ซึ่งตามปกติมักจะให้ความช่วยเหลือในด้านการศึกษาทางกฎหมาย ซึ่งจะเป็นผลให้ลูกจ้างมีความรู้เกี่ยวกับสิทธิ และประโยชน์ที่ควรได้ตามกฎหมายแรงงานมากขึ้น ด้วยเหตุนี้จึงทำให้นายจ้างไม่อาจหลีกเลี่ยงว่าเป็นต้องปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานอย่างเคร่งครัดจึงกล่าวได้ว่าการนัดหยุดงานนี้มีส่วนทำให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานอย่างเคร่งครัด

จ. ผลต่อการรวมเจรจาต่อรองของนายจ้าง หลังจากเจรจาต่อรองล้มเหลวและเกิดการนัดหยุดงานขึ้น จะเป็นผลทำให้นายจ้างได้ทบทวนและหาสาเหตุที่ทำให้การรวมเจรจาต่อรองต้องล้มเหลว เพื่อทำการปรับปรุงการดำเนินการรวมเจรจาต่อรองในครั้งต่อไปให้ดีขึ้น และความเสียหายที่นายจ้างได้รับจะทำให้นายจ้างได้เปรียบเทียบถึงความเสียหายที่เกิดขึ้นกับการยอมตกลงกับลูกจ้าง เพื่อให้การดำเนินงานได้ดำเนินต่อไปไม่ต้องหยุดชะงัก ถ้าฝ่ายนายจ้างมีความเห็นว่าสามารถทนต่อความเสียหายอันเนื่องจากการนัดหยุดงานได้และมีความเชื่อว่าฝ่ายลูกจ้างไม่สามารถที่จะทนหยุดงานได้อีกต่อไป ฝ่ายนายจ้างก็ไม่ต้องการที่จะให้มีการเจรจาต่อรองกันใหม่อีกครั้ง หรือถ้าหากมีการเจรจาต่อรองกันใหม่อีกครั้ง นายจ้างก็จะทำการเจรจาต่อรองกับ

ลูกจ้างควยความแข็งแกร่งไม่พยายามที่จะประนีประนอมและปราศจากความจริงใจ แต่หากฝ่ายนายจ้างไม่สามารถทนต่อความเสียหายที่เกิดขึ้นอันเนื่องจากการนัดหยุดงานได้ ฝ่ายนายจ้างก็จะพยายามที่จะให้มีการเจรจาใหม่อีกครั้งหนึ่ง ซึ่งในการเจรจาครั้งหลังนี้ฝ่ายนายจ้างจะลดความแข็งแกร่งลง มีความประนีประนอมมากขึ้นและพยายามที่จะตกลงด้วยอย่างเต็มที่

11.2 ผลกระทบของการนัดหยุดงานที่มีต่อลูกจ้าง

ก. ผลต่อรายได้ของลูกจ้าง

1. ทำให้ลูกจ้างมีรายได้เพิ่มขึ้น การนัดหยุดงานเป็นส่วนสำคัญของการร่วมเจรจาต่อรอง เพราะการนัดหยุดงานเป็นตัวจูงใจหรือแรงเร้าให้นายจ้างยอมตกลงกับลูกจ้าง จากข้อเท็จจริงปรากฏว่านายจ้างส่วนใหญ่มักจะตกลงกับลูกจ้างด้วยดีในการเจรจาต่อรองที่มีขึ้นภายหลังจากที่ลูกจ้างได้ทำการนัดหยุดงาน การที่นายจ้างตกลงกับลูกจ้างได้นี้จะเป็นผลทำให้ลูกจ้างได้รับประโยชน์ตามที่ใดเรียกร้อง เช่น ได้รับค่าจ้าง ค่าครองชีพ เพิ่มขึ้น และมีการปรับปรุงสวัสดิการต่าง ๆ ให้ดีขึ้นเป็นต้น เมื่อลูกจ้างได้รับค่าจ้าง ค่าครองชีพเพิ่มขึ้น ย่อมหมายถึงว่าลูกจ้างมีรายได้เพิ่มขึ้น และการที่ลูกจ้างได้รับการปรับปรุงสวัสดิการให้ดีขึ้นนั้นจะทำให้ลูกจ้างสามารถประหยัดค่าใช้จ่ายได้มากขึ้น ซึ่งจะส่งผลทำให้ลูกจ้างสามารถนำเงินที่ประหยัดได้นี้ไปใช้จ่ายทางอื่น ซึ่งจะเป็นผลให้ฐานะของลูกจ้างดีขึ้น แต่อย่างไรก็ตามเมื่อนายจ้างยอมตกลงกับลูกจ้างแล้ว ต้นทุนการผลิตของนายจ้างย่อมสูงขึ้น ซึ่งนายจ้างก็จะพยายามผลักภาระไปให้กับผู้บริโภคซึ่งก็คือลูกจ้างนั่นเอง ดังนั้นในกรณีที่นายจ้างสามารถผลักภาระไปให้ผู้บริโภคได้ ลูกจ้างก็ต้องซื้อสินค้าในราคาที่แพงขึ้นจากเดิมซึ่งจะเห็นว่าในกรณีเช่นนี้ค่าจ้าง ค่าครองชีพที่เพิ่มขึ้นนั้นแทบจะไม่มีผลทำให้ฐานะความเป็นอยู่ของลูกจ้างดีขึ้น

2. มีผลทำให้ลูกจ้างขาดรายได้ โดยทั่วไปแล้วในขณะที่ลูกจ้างทำการนัดหยุดงานอยู่นั้น นายจ้างจะไม่จ่ายค่าจ้างหรือค่าแรงให้ เพราะฉะนั้นในขณะที่ที่นัดหยุดงานลูกจ้างจะไม่ได้รับค่าจ้างจึงทำให้ลูกจ้างขาดรายได้ เป็นผลให้ลูกจ้างโดยเฉพาะอย่างยิ่งพวกลูกจ้างรายวันและลูกจ้างตามผลงานได้รับความเดือดร้อนเป็นอย่างยิ่ง อย่างไรก็ตามมักปรากฏอยู่เสมอ

ว่าลูกจ้างได้ขอให้นายจ้างจ่ายค่าแรงในขณะที่นัดหยุดงานให้ ซึ่งก็ปรากฏว่ามีนายจ้างบางรายได้ยอมจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในระหว่างนัดหยุดงาน ซึ่งในกรณีนี้จะ เป็นผลทำให้ลูกจ้างไม่ต้องสูญเสียรายได้อีก ลูกจ้างยังคงมีรายได้อีกเท่าเดิม

ข. ผลต่อการรวมเจรจาต่อรองของลูกจ้าง การนัดหยุดงานเป็นอำนาจการต่อรองที่สำคัญยิ่งของลูกจ้าง และการนัดหยุดงานถือได้ว่าเป็นตัวกระตุ้นหรือจูงใจให้ลูกจ้างพยายามเจรจาเพื่อตกลงกันได้ ดังนั้นการนัดหยุดงานจึงมีผลหรือมีอิทธิพลต่อท่าทีของลูกจ้างในการเจรจาต่อรอง ซึ่งแยกพิจารณาได้ดังนี้

กรณีที่ลูกจ้างมีอำนาจการต่อรองเหนือกว่านายจ้าง กรณีนี้จะเห็นได้ว่าฝ่ายนายจ้างมีความเกรงกลัวการนัดหยุดงานคือไม่ต้องการให้เกิดการนัดหยุดงานขึ้น ดังนั้นในการเจรจาต่อรองลูกจ้างจะเจรจาคอยความแข็งแกร่งไม่ประนีประนอมและไม่ใช้เหตุผลเท่าที่ควร มีการข่มขู่ฝ่ายนายจ้างว่าจะนัดหยุดงาน หรือทำการนัดหยุดงานเสียก่อนแล้วค่อยยื่นขอเรียกร้องต่อนายจ้าง วิธีการที่ลูกจ้างนัดหยุดงานเสียก่อนแล้วมายื่นขอเรียกร้องที่หลังนี้ได้เป็นที่นิยมของลูกจ้างมาก ในระหว่างปี พ.ศ. 2516 (หลังจากกรณี 14 ตุลาคม 2516) ถึงปี พ.ศ. 2518 ทั้งนี้เพราะปรากฏว่าในช่วงเวลานั้นประชาชนสนับสนุนการนัดหยุดงานของลูกจ้างทำให้ฝ่ายนายจ้างเกรงกลัว ดังนั้นเมื่อลูกจ้างนัดหยุดงานแล้วมายื่นขอเรียกร้อง ฝ่ายนายจ้างก็จะรีบขอเรียกร้องนั้นแล้วรีบเปิดทำการเจรจา และส่วนมากนายจ้างจะยอมตามที่ลูกจ้างเรียกร้อง

กรณีที่ฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างมีอำนาจการต่อรองกำลังกัน กรณีเช่นนี้โดยทั่วไปแล้วทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างต่างก็มีความประสงค์ที่จะไม่ให้เกิดมีการนัดหยุดงานขึ้น ฉะนั้นในการเจรจาต่อรองฝ่ายลูกจ้างก็จะพยายามที่จะตกลงกับฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้างจะเจรจาคอยความอดทน พยายามควบคุมอารมณ์ใช้เหตุผล และประนีประนอมกับนายจ้าง

กรณีที่ฝ่ายลูกจ้างไม่สามารถรวมตัวกันได้ค่อนข้างเหนียวแน่น กรณีเช่นนี้ฝ่ายลูกจ้างจะไม่สามารถทำการนัดหยุดงานได้หรือถ้าหากทำได้ก็จะหยุดงานได้ไม่นาน ฉะนั้นจะเห็นว่าอำนาจการต่อรองของลูกจ้างมีน้อยมาก การเจรจาต่อรองภายใต้สภาวะเช่นนี้ฝ่ายลูกจ้างจะ

เสียเปรียบและฝ่ายลูกจ้างมักจะรีบตกลงกับฝ่ายนายจ้างโดยคิดว่าไต่ถามยังดีกว่าไม่ได้เลย และการดำเนินการเจรจาของลูกจ้าง จะกระทำด้วยความอ่อนน้อม พยายามที่จะชี้แจงเหตุผลความจำเป็นที่ต้องเรียกร้อง และขอความเห็นใจจากนายจ้าง

11.3 ผลต่อสหภาพแรงงาน การนัดหยุดงานที่ขาดการจัดการที่ดี ไม่มีการควบคุมลูกจ้างที่มาชุมนุมหยุดงานให้อยู่ในความเรียบร้อย หรือเป็นการนัดหยุดงานที่ปราศจากเหตุผลอันควร มีเบื้องหน้าเบื้องหลังและโดยเฉพาะอย่างยิ่งการนัดหยุดงานที่ทำให้ประชาชนขาดแคลนสินค้าและบริการอันเป็นความเดือดร้อนโดยตรงของประชาชน เช่น การนัดหยุดงานที่เกิดขึ้นในกิจการขนส่ง ไฟฟ้า ประปา และน้ำมันเชื้อเพลิง เป็นต้น การนัดหยุดงานที่กล่าวมานี้จะมีผลทำให้ภาพพจน์ของสหภาพแรงงานต้องเสียไป กล่าวคือประชาชนจะมองสหภาพแรงงานไปในทางที่ไม่ดี คิดว่าสหภาพแรงงานเป็นตัวก่อกวน เป็นตัวทำให้เกิดความไม่สงบสุขขึ้นในสังคม แต่ถ้ามการนัดหยุดงานที่เกิดขึ้นนั้นทำไปด้วยความจำเป็นจริง ๆ ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ มีการจัดการที่ดี เช่น มีการควบคุมลูกจ้างมิให้ไปก่อความวุ่นวาย ความเดือดร้อนให้แก่ประชาชนที่อาศัยอยู่ในบริเวณใกล้เคียง หรือที่ผ่านเข้ามาใกล้กับบริเวณที่ชุมนุมหยุดงาน และมีการชี้แจงประชาสัมพันธ์ต่อประชาชน ก็จะมีผลทำให้ประชาชนมีความเข้าใจ และมองสหภาพแรงงานไปในทางที่ดี อันเป็นการสร้างภาพพจน์ที่ดีให้แก่ประชาชน

นอกจากนี้การนัดหยุดงานยังมีผลเป็นการสร้างภาพพจน์ทั้งที่ดีและไม่ดีให้แก่ลูกจ้างอีกด้วย กล่าวคือการนัดหยุดงานที่กระทำโดยปราศจากเหตุผลอันควรหรือมีเบื้องหลัง และเกิดขึ้นบ่อย ๆ อีกทั้งยังเป็นการนัดหยุดงานที่ขาดการจัดการที่ดี และไม่คอยประสบความสำเร็จจะมีผลทำให้ลูกจ้างมองสหภาพแรงงานไปในทางที่ไม่ดี และหมกครีทร้าต่อสหภาพแรงงาน แต่ในทางตรงกันข้ามสหภาพแรงงานที่เกิดการนัดหยุดงานขึ้นน้อยครั้ง และแต่ละครั้งที่เกิดการนัดหยุดงานขึ้นนั้นล้วนแต่มีเหตุผลอันสมควร มีการจัดการที่ดี ก็จะทำให้ลูกจ้างมองสหภาพแรงงานไปในทางที่ดี และยังถ้าหากการนัดหยุดงานที่เกิดขึ้นนั้นประสบผลสำเร็จอีกด้วยแล้ว ลูกจ้างก็จะให้ความเชื่อถือไว้วางใจ และมีศรัทธาต่อสหภาพแรงงานมากยิ่งขึ้น

11.4 ผลต่อธุรกิจอื่น การนัดหยุดงานทำให้การผลิตรายละชิ้นซึ่งเป็นผลทำให้เกิดการขาดแคลนสินค้า ธุรกิจอื่นซึ่งจำเป็นต้องใช้สินค้าจากบริษัทที่เกิดการนัดหยุดงานเป็นวัตถุดิบในการผลิตก็จะต้องได้รับผลกระทบกระเทือนไปด้วย คือจะขาดแคลนหรือไม่มีวัตถุดิบเพื่อใช้ผลิตสินค้าและยิ่งถ้าไม่สามารถจัดหาวัตถุดิบจากแหล่งอื่นมาทดแทนควยแล้วก็จะทำให้ต้องหยุดการผลิตตามไปด้วย ทำให้เกิดการขาดแคลนสินค้าขึ้นอีกชนิดหนึ่ง ซึ่งถ้าสินค้าที่เกิดการขาดแคลนนี้ใช้เป็นวัตถุดิบในการผลิตอีกควยแล้ว บริษัทอื่น ๆ ที่ใช้วัตถุดิบนี้ก็จะต้องได้รับความกระทบกระเทือนอาจถึงต้องหยุดการผลิตตามไปด้วยอีกบริษัทหนึ่ง นอกจากนี้ในกรณีที่ธุรกิจอื่น ๆ ไปหาซื้อวัตถุดิบจากแหล่งอื่นมาทดแทนการที่ต้องรีบจัดซื้อวัตถุดิบให้ได้ในเวลาอันจำกัดประกอบกับวัตถุดิบนั้นใดเกิดการขาดแคลนก็จะทำให้บริษัทที่ซื้อนั้นต้องซื้อวัตถุดิบในราคาแพงกว่าปกติทำให้ต้นทุนการผลิตสูงขึ้น ซึ่งถ้าบริษัทไม่สามารถลดภาระต้นทุนที่สูงขึ้นไปให้ผู้ใช้ได้แล้วก็จะทำให้บริษัทต้องขาดทุนหรือได้กำไรน้อยลง ดังนั้นจะเห็นว่า การนัดหยุดงานที่เกิดขึ้นในกิจการที่ผลิตสินค้าซึ่งใช้เป็นวัตถุดิบในการผลิตต่อไปอีกทีหนึ่งนั้น จะทำให้กิจการอื่น ๆ ซึ่งใช้วัตถุดิบนั้นต้องได้รับความกระทบกระเทือนเสียหายตามไปด้วย ทำให้วงการอุตสาหกรรมเกิดความปั่นป่วน และทำให้เกิดความเสียหายแก่เศรษฐกิจของชาติในที่สุด

11.5 ผลต่อระดับราคาสินค้า เมื่อเกิดการนัดหยุดงานขึ้นมักจะมีผลทำให้ราคาสินค้าของบริษัทที่เกิดการนัดหยุดงานสูงขึ้น ทั้งนี้เพราะว่าการนัดหยุดงานของลูกจ้างนั้นเมื่อนายจ้างได้ยอมตามข้อเรียกร้อง นายจ้างก็จะมีการจ่ายเพิ่มมากขึ้น รายจ่ายที่เพิ่มมากขึ้นเหล่านี้นายจ้างถือเป็นต้นทุนการผลิต ดังนั้นต้นทุนสินค้าจึงต้องสูงขึ้น ซึ่งผู้ผลิตจะลดภาระต้นทุนสินค้าที่เพิ่มขึ้นไปให้ผู้ใช้ ดังนั้นสินค้าจึงมีราคาสูงขึ้น และถ้าสินค้าที่มีราคาสูงขึ้นนี้เป็นสินค้าที่ใช้เป็นวัตถุดิบในการผลิตต่อไปอีกก็จะทำให้ราคาสินค้าอีกประเภทหนึ่งสูงขึ้นตามไปด้วย และนอกจากนี้การที่บริษัทหนึ่งได้ปรับราคาสินค้าให้สูงขึ้น จะมีผลทำให้บริษัทอื่น ๆ ทั้งที่ผลิตสินค้าชนิดเดียวกันและต่างชนิดกันจะฉวยโอกาสปรับราคาสินค้าให้สูงขึ้นตามไปด้วย ซึ่งในที่สุดระดับราคาสินค้าทั่ว ๆ ไปในท้องตลาดจะสูงขึ้น ซึ่งเมื่อราคาสินค้าทั่ว ๆ ไป สูงขึ้นผู้ที่ได้รับความเดือดร้อนมากที่สุดก็คือผู้บริโภคซึ่งส่วนหนึ่งก็คือลูกจ้างนั่นเอง

11.6 ผลต่อการส่งสินค้าออกไปขายยังต่างประเทศ การนัดหยุดงานใดก่อให้เกิดความเสียหายต่อการส่งสินค้าออกไปขายยังต่างประเทศ กล่าวคือเมื่อเกิดการนัดหยุดงานขึ้น การผลิตต้องหยุดชะงัก ผู้ส่งออกก็จะมีสินค้าเพื่อส่งไปขายยังตลาดต่างประเทศทำให้เสียตลาดและขาดรายได้ไป และการส่งสินค้าไปขายยังตลาดต่างประเทศนั้นตามปกติจะเป็นการทำสัญญาซื้อขายกันล่วงหน้า ดังนั้นเมื่อเกิดการนัดหยุดงานขึ้น ผู้ส่งออกก็จะมีสินค้าส่งให้ลูกค้าตามสัญญา ซึ่งทำให้เสียชื่อเสียงขาดรายได้และเสียลูกค้าไปเพราะต่อไปเขาจะไม่มาซื้อสินค้าของเราอีก และนอกจากนี้การนัดหยุดงานจะมีผลทำให้ต้นทุนสินค้าสูงขึ้น ทำให้ต้องขายสินค้าในราคาสูง ซึ่งจะเป็นผลทำให้ไม่สามารถแข่งขันทางด้านราคากับผู้ขายรายอื่นในตลาดต่างประเทศได้

นอกจากนี้การนัดหยุดงานที่เกิดขึ้นในกิจการที่เกี่ยวข้องกับการส่งสินค้าออกไปขายยังต่างประเทศ ซึ่งได้แก่การนัดหยุดงานที่เกิดขึ้นในกิจการขนส่ง ก็จะทำให้ผู้ส่งสินค้าออกไม่สามารถจัดส่งสินค้าไปให้ลูกค้าได้ทันตามสัญญา และจะทำให้ต้นทุนสินค้าสูงขึ้น ซึ่งจะมีผลทำให้ไม่สามารถแข่งขันทางด้านราคากับผู้ขายรายอื่นในตลาดต่างประเทศได้

ความเสียหายนั้นนอกจากจะเกิดขึ้นแก่บริษัทผู้ประกอบธุรกิจค้านั้นแล้วยังเกิดขึ้นแก่ประเทศชาติอีกด้วย กล่าวคือทำให้ประเทศชาติขาดรายได้ในรูปของภาษีอากร และค่าธรรมเนียมต่าง ๆ และทำให้มีเงินตราต่างประเทศเข้ามาน้อยลง

11.7 ผลต่อการลงทุน การนัดหยุดงานเป็นอาการที่แสดงให้เห็นว่าได้เกิดมีปัญหาความขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้างขึ้นแล้ว และคูกรณียังไม่สามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งนั้นได้ ดังนั้นการนัดหยุดงานจึงน่าจะมีประโยชน์ต่อนายจ้างในแง่ที่ว่า เป็นเครื่องเตือนให้นายจ้างรู้ว่ามีปัญหาเกิดขึ้นและปัญหานั้นยังไม่สามารถแก้ไขให้ลุล่วงไปได้ จึงกล่าวได้ว่าการนัดหยุดงานโดยตัวของมันเองแล้วไม่น่าจะเป็นสาเหตุทำให้บรรยากาศการลงทุนเสียไป หรือเป็นสาเหตุทำให้นักลงทุนไม่กล้าลงทุน ดังนั้นการนัดหยุดงานที่เกิดขึ้นตามปกติวิสัยในสังคมอุตสาหกรรมจะไม่ทำให้นักลงทุนในการลงทุนเสียไป

การนัดหยุดงานที่จะเป็นสาเหตุทำให้บรรยากาศการลงทุนเสียไปนั้นจะต้องเป็น
การนัดหยุดงานที่มีลักษณะดังต่อไปนี้

1. เป็นการนัดหยุดงานที่ผิดกฎหมาย เช่นหยุดงานก่อนยื่นข้อเรียกร้อง การนัด
หยุดงานเช่นนี้เป็นการแสดงให้เห็นว่าลูกจ้างเป็นผู้ไม่มีเหตุผลไม่เคารพข้อพึงกฎหมาย และในกรณี
ที่มีการนัดหยุดงานที่ผิดกฎหมาย เช่นนี้เกิดขึ้นบ่อย ๆ ในหลาย ๆ กิจกรรม ก็จะเป็นการแสดงให้เห็นว่า
รัฐไม่มีความสามารถในการรักษากฎหมายปล่อยให้กฎหมายอยู่นอกกฎหมาย
2. เป็นการนัดหยุดงานที่มีได้เกิดขึ้นจากความต้องการอันแท้จริงของลูกจ้าง มี
บุคคลอื่นมาชักใยอยู่เบื้องหลัง ทั้งนี้เพื่ออาศัยเหตุการณ์การนัดหยุดงานในการแสวงหาประโยชน์ เช่น
ประโยชน์ทางการเมือง
3. มีการปิดขัง และพยายามทำร้ายเจ้าของหรือเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารระดับสูง
4. มีการทำลายทรัพย์สินของนายจ้าง
5. มีการนัดหยุดงานทั่วประเทศเกิดขึ้นมาครั้งเกินไป

การนัดหยุดงานที่มีลักษณะดังกล่าวมานี้จะทำให้พิจารณาได้ว่าเศรษฐกิจของประเทศ
ที่อยู่ในภาวะที่ไม่ดีไม่เหมาะที่จะลงทุน อีกทั้งยังสะท้อนให้เห็นว่ารัฐบาลไม่มีความสามารถที่รักษา
กฎหมายให้คงความศักดิ์สิทธิ์ได้ ไม่สามารถให้ความคุ้มครองแก่ชีวิตและทรัพย์สินของผู้ปฏิบัติตาม
กฎหมายได้ และแสดงให้เห็นว่ารัฐบาลไม่มีเสถียรภาพ

การนัดหยุดงานที่เกิดขึ้นในประเทศไทยในช่วงหลังจากกรณี 14 ตุลาคม 2516
จนถึงปี พ.ศ. 2519 โดยส่วนมากเป็นการนัดหยุดงานที่ผิดกฎหมาย มีการกักขังนายจ้าง ทำลายทรัพย์สิน
ของนายจ้างและเป็นการนัดหยุดงานที่มีการเมืองเข้าแทรกแซง ดังนั้นการนัดหยุดงานที่เกิดขึ้น
ในช่วงเวลาดังกล่าวจึงเป็นสาเหตุประการหนึ่งในหลายประการที่ทำให้บรรยากาศในการลงทุน
เสียไป ทำให้การลงทุนลดน้อยลง

11.8 ผลต่อการว่างงาน ภาวะการลงทุนที่ลดลงในช่วงระหว่างปี พ.ศ. 2516 ถึงปี พ.ศ. 2519 นั้นมีสาเหตุประการหนึ่งมาจากการนัดหยุดงาน เมื่อการลงทุนลดน้อยลง การจ้างงานก็น้อยทำให้เกิดการว่างงานเกิดขึ้น และนอกจากนี้ในกรณีที่ลูกจ้างไค้่นักหยุดงานและฝ่ายนายจ้างไค้พิจารณาถึงผลได้ผลเสียในการขอมตามขอเรียกร้องของลูกจ้างแล้วเห็นว่าไม่อาจขอมตามไค้ จึงเลิกกิจการ ซึ่งจะเป็นผลทำให้ลูกจ้างต้องว่างงาน ดังนั้นจึงอาจสรุปไค้ว่า การนัดหยุดงานมีส่วนช่วยทำให้เกิดการว่างงานขึ้น

11.9 ผลต่อสังคม ผลของการนัดหยุดงานที่มีต่อสังคม อาจแยกพิจารณาไค้ดังนี้

1. การนัดหยุดงานจะเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลกลุ่มต่าง ๆ ไค้หันมาให้ความสนใจศึกษาปัญหาแรงงานและมีส่วนช่วยเหลือผู้ไค้แรงงานให้ไค้รับความเป็นธรรม
2. จะเป็นการเร่งเร้าให้รัฐบาลไค้พิจารณาทบทวนกฎหมายแรงงานเพื่อปรับปรุงให้ไค้เป็นธรรม และสอดคล้องกับสังคมมากยิ่งขึ้น
3. การนัดหยุดงานเป็นผลให้นายจ้างยินยอมตามขอเรียกร้อง ทำให้ลูกจ้างมีรายได้สูงขึ้น มีสวัสดิการไค้ดีขึ้น ทำให้ลูกจ้างมีฐานะความเป็นอยู่ไค้ดีขึ้น
4. การนัดหยุดงานทำให้ประชาชนที่อาศัยอยู่บริเวณใกล้เคียงกับที่ชุมนุมหยุดงานไค้รับความเดือดร้อน และทำให้ประชาชนต้องไค้รับความเดือดร้อน เนื่องจากขาดแคลนสินค้าและบริการ
5. การนัดหยุดงานมีผลทำให้ต้นทุนสินค้าสูงขึ้น ทำให้ราคาสินค้าสูงขึ้นตามไปไค้ด้วยเป็นผลทำให้ประชาชนกลุ่มอาชีพอื่น ๆ เช่นชาวนา ซึ่งไม่ไค้รับประโยชน์จากการนัดหยุดงานต้องไค้รับความเดือดร้อน เพราะรายได้ของพวกเขาไม่ไค้เพิ่มขึ้นแต่ต้องมาซื้อสินค้าในราคาที่สูงขึ้น
6. การนัดหยุดงานมีส่วนช่วยให้เกิดการว่างงาน เมื่อเกิดการว่างงานอาจเป็นผลทำให้ผู้ว่างงานไปประกอบอาชีพทุจริต เช่น ปล้น ซึ่งเป็นผลทำให้สังคมเกิดความไม่สงบสุขขึ้น

7. การน้คหุคงานจะเป็นเหตุทำให้ทั้งล้กจ้งและนายจ้งไค้พิจารณา
ทบทวนสภาพควมสัมพันธ์ และศีกษาถึงสาเหตุที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งตลอดจนสาเหตุที่ทำการ
เจรจาลมเหลวทำให้สามารถปรับปรุงสภาพความสัมพันธ์และการดำเนินการเจรจาคอรองให้ดีขึ้น
ทำให้กิจการเกิดความสงบสุขซึ่งจะเป็นผลทำให้เกิดความสงบสุขขึ้นในสังคมอุตสาหกรรม และจะส่ง
ผลทำให้เกิดความสงบสุขขึ้นในสังคมส่วนรวมในที่สุด

11.10 ผลคอรองเมือง การน้คหุคงานที่เกิดขึ้นในอดีตที่ผ่านมาโดยเฉพาะ
อย่างย้งในช่วงปี พ.ศ.2516 ถึงปี พ.ศ.2519 ปรากฏว่ามีการเมืองเข้ามาแทรกแซง ทั้งนี้จะเห็น
ว่าในช่วงเวลานั้นไค้มีกลุ่มการเมืองกลุ่มต่าง ๆ ไค้เข้ามาแทรกแซงคลุกคลีกับกรรมกร โดยมีวัตถุประสงค์
ประสงค์เพื่อใช้พลังกรรมกรเป็นเครื่องมือในทางการเมือง และปรากฏว่าการน้คหุคงานที่เกิดขึ้น
หลายครั้งเป็นการน้คหุคงานที่มีวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองและแสวงหาประโยชน์จากนายจ้ง
แต่เป็นการน้คหุคงาน "เพื่อสร้างความไกล่ไกล่ลดหล่นขึ้นในสังคม และก่อวิกฤตการณ์ทางคาน
เศรษฐกิจ รวมทั้งการทำลายเสถียรภาพหรือความมั่นคงทางการเมือง" ¹ เมื่อประเทศชาติอยู่ใน
ภาวะวิกฤต รัฐบาลอ่อนแอ ขาดเสถียรภาพ กลุ่มการเมืองนั้นก็จะทำการยึดอำนาจรัฐหรือบีบให้
รัฐบาลลาออกเพื่อตั้งรัฐบาลใหม่ ในกรณีเช่นนี้สามารถกล่าวไค้ว่าการน้คหุคงานมีผลคอรองเมือง
ในฐานะที่เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการโค่นล้มรัฐบาล และถ้าหากกลุ่มการเมืองที่กระทำการยุงงให้เกิ
การน้คหุคงานมีความประสงค์จะเปลี่ยนแปลงลัทธิการปกครอง การน้คหุคงานนั้นก็จะมผลคอรองเมืองใน
ฐานะที่เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเปลี่ยนแปลงลัทธิการปกครอง เพราะฉะนั้นจึงสรุปไค้ว่าการน้คหุค
งานมีผลคอรองเมืองสองประการ คือประการแรกการน้คหุคงานสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการ
โค่นล้มรัฐบาล ประการที่สองการน้คหุคงานสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการเปลี่ยนแปลงลัทธิการ
ปกครอง

¹ พงษ์อนันต์ สรรพพานิช, "การน้คหุคงานกับปัญหาการลงทุนในประเทศไทย ปี 2516-
2519" (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต), หน้า 211.