

บทที่ ๓

การจัดรูปแบบระบบการแรงงานสัมพันธ์ และวิธีการระงับข้อพิพาทแรงงาน

๑ ระบบการแรงงานสัมพันธ์ (Labour Relations System)

ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเป็นความสัมพันธ์ที่ซับซ้อนและผูกพันกันอย่างยิ่ง เนื่องจากทั้ง ๒ ฝ่าย ต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันในการประกอบอาชีพ และเมื่อเกิดข้อพิพาทขึ้น รัฐจำเป็นต้องวางขั้นตอนและหาวิธีการแก้ไขและระงับข้อพิพาทนั้น ๆ ให้ได้โดยเร็ว วิธีการระงับข้อพิพาทแรงงานที่ดีและมีประสิทธิภาพจะต้องเหมาะสมกับสภาพทางภูมิศาสตร์ของประเทศ ระบบเศรษฐกิจ การพัฒนาทางสังคม วัฒนธรรม ระดับการศึกษาโดยเฉลี่ยของประชาชน ตลอดจนแนวความคิดและประสบการณ์ในด้านการจ้างแรงงานของประชาชนในสังคมนั้น ๆ จากการจำแนกวิธีการระงับข้อพิพาทแรงงานที่ใช้ในประเทศต่าง ๆ อาจแยกระบบการแรงงานสัมพันธ์ได้เป็นระบบใหญ่ ๆ ๓ ระบบ^๑ กล่าวคือ

ระบบการร่วมเจรจาต่อรอง (Collective Bargaining System)

ระบบการตัดสินใจร่วมกัน หรือร่วมมือกัน (Co-Determination or Co-Operation System)

ระบบอนุญาโตตุลาการบังคับ (Compulsory Arbitration System)

ระบบการแรงงานสัมพันธ์ทั้ง ๓ มีแนวความคิดและทัศนคติที่มีต่อการระงับข้อพิพาทแรงงานที่ต่างกัน เนื่องจากวิวัฒนาการด้านการจ้างแรงงานและสภาพแวดล้อมในสังคมนั้นๆ ต่างมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๑.๑ ระบบการร่วมเจรจาต่อรอง (Collective Bargaining System)

ระบบการร่วมเจรจาต่อรองพัฒนามาจากแนวความคิดของกฎหมายเอกชนที่ให้เสรีภาพในการทำสัญญา (freedom of contract) แก่เอกชนอย่างเต็มที่

^๑พรเพชร วิชิตชลชัย, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์นิติบรรณการ), หน้า ๑๔๔.

โดยรัฐจะไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวโดยตรง การแทรกแซงของรัฐจะทำในรูปของข้อกำหนด เพื่อความคุ้มครองประโยชน์สาธารณะ ระบบนี้ถือกำเนิดขึ้นในประเทศที่ใช้ระบบ กฎหมาย Common Law โดยการพัฒนาเสรีภาพในการทำสัญญา ให้รวมถึงเสรีภาพ ในการรวมกลุ่ม (Freedom of association) ด้วย^๑

๑.๑.๑ หลักการและแนวความคิดของการร่วมเจรจาต่อรอง^๒

๑) ข้อสรุปของกรณีพิพาทจะได้มาจากการร่วมเจรจาต่อรองโดยตรง ของคู่กรณี โดยไม่ผ่านคนกลาง เว้นแต่จะได้มีการตกลงกันก่อนว่าจะให้คนกลาง เป็น ผู้ชี้ขาดข้อพิพาท

๒) คู่เจรจาไม่ทราบแน่ชัดว่าผลของการเจรจาต่อรองจะเป็นอย่างไร

๓) คู่กรณีต้องมีศรัทธาและเห็นว่าการเจรจาต่อรองโดยตรงเป็นการ หาข้อยุติของการพิพาทที่ดีที่สุด ดังนั้นจึงเข้าร่วมการเจรจาอย่างบริสุทธิ์ใจ

๔) เมื่อยังมีความไม่เข้าใจกันหรือยังหาข้อยุติในกรณีพิพาทไม่ได้ แต่ละฝ่ายจะตัดสินใจเองว่าจะแก้ไขความไม่เข้าใจหรือจะปฏิบัติต่ออีกฝ่ายอย่างไร

๕) แต่ละฝ่ายต้องมีอำนาจต่อรองใกล้เคียงกัน

การเจรจาต่อรองร่วมเริ่มขึ้นจากฝ่ายหนึ่งซึ่งอาจเป็นนายจ้างหรือตัวแทน องค์การของนายจ้างหรือลูกจ้างโดยสหภาพแรงงาน ยื่นข้อเรียกร้องให้มีการเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง การเจรจาดำเนินไปโดยต่างฝ่ายต่างมุ่งที่

^๑ เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๔๕.

^๒ John Niland, Collective Bargaining in the Context of Compulsory Arbitration, An Australian Dilemma

จะทำให้มีการตกลงกันได้ แม้ว่าจะในที่สุดการเจรจาจะยุติลงโดยที่ทั้ง ๒ ฝ่ายไม่อาจตกลงกันได้ หรืออาจจะมีการนัดหยุดงานหรือปิดงานเกิดขึ้น เนื่องจากการเจรจาล้มเหลวก็ตาม แต่การเจรจาที่ได้ดำเนินไปแล้วนั้นก็ยังคงอยู่ในความหมายของการเจรจาทอรองร่วม เช่นเดียวกับการเจรจาที่ประสบผลสำเร็จ ทั้ง ๒ ฝ่ายจะต้องเสนอที่จะ "ให้" และ "รับ" ในโอกาสที่เหมาะสม ตลอดจนมีความพยายามอย่างแท้จริงที่จะประนีประนอมกันด้วยความจริงใจ แม้ในที่สุดอาจตกลงกันไม่ได้

ในระบบการร่วมเจรจาทอรองสิ่งที่จะต้องมียคือ เสรีภาพในการรวมกลุ่มของคณงาน เพื่อให้เกิดพลังในการตอรองกับนายจ้าง เนื่องจากลูกจ้างคนเดียวหรือลูกจ้างเพียงกลุ่มเล็ก ๆ ไม่อาจสร้างความสนใจให้นายจ้างยอมเจรจาและตกลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างด้วยได้ การตอรองของฝ่ายลูกจ้างจึงจำเป็นต้องดำเนินการโดยองค์กรตัวแทน ได้แก่ สหภาพแรงงาน ซึ่งสามารถทำหน้าที่เป็นภาคีคู่สัญญาได้ แต่อย่างไรก็ตาม ในบางประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศซึ่งอยู่ในขั้นแรกของการพัฒนาสภาพแรงงาน และการเจรจาทอรองร่วมกฎหมายยัง เปิดโอกาสให้กลุ่มคณงานซึ่งไม่ได้รวมกันอย่างถาวรเพื่อทำหน้าที่เป็นตัวแทนของลูกจ้างอย่างสหภาพแรงงานยื่นข้อเรียกร้องเพื่อการทำข้อตกลงร่วมได้ด้วย^๑

๑.๑.๒ อำนาจตอรองของคู่กรณี

อำนาจตอรองของฝ่ายลูกจ้างขึ้นอยู่กับจำนวนสมาชิกของฝ่ายลูกจ้าง ซึ่งเป็นพลังแสดงให้เห็นว่าเป็นความต้องการของลูกจ้างส่วนใหญ่หรือลูกจ้างทั้งหมดในสถานประกอบการ และหากฝ่ายนายจ้างไม่ยอมโอนอ่อนตามข้อเรียกร้องของลูกจ้าง นายจ้างจะต้องประสบปัญหาของการนัดหยุดงาน อันจะทำให้การผลิตของนายจ้างต้องหยุดชะงักลง เป็นข้อตอรองให้นายจ้างต้องตัดสินใจว่าจะยอมรับเงื่อนไขที่เสนอหรือไม่ โดยอาจพิจารณาความเร่งด่วนของความต้องการแรงงานขณะนั้น และความเสียหายซึ่งจะเกิดจากการนัดหยุดงาน นอกจากนี้ อำนาจตอรองของฝ่ายลูกจ้างยังขึ้นอยู่กับความเข้มแข็งภายในองค์กรลูกจ้างด้วย ได้แก่ ความสามารถและความชำนาญในการเจรจาของผู้นำสหภาพแรงงาน จำนวนเงินทุนสะสม ซึ่งสหภาพแรงงานสามารถใช้จ่ายเป็นค่าทดแทนการขาดรายได้ให้แก่สมาชิกในขณะนัดหยุดงาน เป็นต้น ส่วนอำนาจตอรองของฝ่ายนายจ้างก็คือการใช้สิทธิปิดงาน โดยไม่อนุญาตให้ลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องเข้าทำงานและไม่จ่ายค่าจ้างให้ อันเป็นเหตุให้ลูกจ้างขาดรายได้ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นในการดำรงชีวิต

^๑สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, การเจรจาทอรองร่วม, หน้า ๔.

๑.๑.๓ การระงับข้อพิพาทแรงงานขั้นสุดท้ายโดยรัฐ

หากการร่วมเจรจาต่อรองล้มเหลว ลูกจ้างอาจนัดหยุดงาน หรือนายจ้างอาจปิดงาน เพื่อบีบบังคับให้อีกฝ่ายยินยอมรับข้อเสนองของฝ่ายตนได้ เนื่องจากประเทศที่ใช้ระบบแรงงานสัมพันธ์แบบนี้ เคารพสิทธิของบุคคลในการใช้สิทธิรวมกลุ่มเพื่อเจรจาต่อรองตามหลักดุลยภาพแห่งอำนาจการต่อรอง รัฐจะเข้าแทรกแซงให้น้อยที่สุด โดยมีองค์กรที่คอยดูแลให้การแรงงานสัมพันธ์ดำเนินไปตามครรลองที่ถูกต้องผ่านคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ (Labour Relations Board) คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะทำหน้าที่ในลักษณะองค์กรกึ่งตุลาการ (Quasi - Judicial Power) พิจารณาการกระทำอันเป็นการล่วงละเมิดสิทธิของฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายลูกจ้าง ว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม (Unfair Labour Practice) หรือไม่ จึงมีลักษณะเป็นคดีปกครอง คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์อาจถูกพิจารณาทบทวนตามกระบวนการวิธีพิจารณาคดีปกครอง (Administrative Process) โดยศาลยุติธรรม ซึ่งโดยปกติประเทศต่าง ๆ เช่น สหรัฐอเมริกา กำหนดให้ศาลสูงสุดระดับศาลอุทธรณ์เป็นผู้พิจารณาคดี ตามระบบนี้บทบาทของศาลยุติธรรมจึงไม่ได้เข้าไปยุ่งเกี่ยวโดยตรงกับกระบวนการระงับข้อพิพาทแรงงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง แต่ทำหน้าที่เป็นผู้ตรวจสอบการกระทำของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามกระบวนการวิธีพิจารณาคดีปกครองและการแทรกแซงที่ชัดเจน ก็จะมีเฉพาะในกรณีจำเป็นอย่างยิ่ง เช่น ในกรณีของสหรัฐอเมริกา ประธานาธิบดีมีอำนาจเข้าแทรกแซงเสรีภาพในการปิดงานหรือการนัดหยุดงานได้ในกรณีที่การกระทำดังกล่าวจะเป็นอันตรายต่อความปลอดภัยและความมั่นคงแห่งประเทศ (Clear and present danger or threat to health safety or welfare of the Public) โดยประธานาธิบดีสั่งการให้ Attorney General (อัยการของรัฐ) เป็นผู้ยื่นคำร้องขอต่อศาลชั้นต้นของสหรัฐ (US. District Court) เพื่อขอให้ศาลมีคำสั่งห้ามปิดงานหรือการนัดหยุดงาน คำสั่งของศาล US. District Court อาจได้รับการตรวจสอบโดยศาลอุทธรณ์หรือศาลสูงสุดของสหรัฐ และต่อมาข้อพิพาทแรงงานจะถูกดำเนินการโดยวิธีประนีประนอม (Mediation หรือ fact-finding) โดยเจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือ fact-finding boards เพื่อหาทางยุติข้อพิพาทแรงงานในขั้นสุดท้าย เช่น ในรัฐ Michigan

ใช้วิธี Fact - finding โดย State Labor Mediation Board

รัฐ Wisconsin ใช้วิธี fact-finding โดย Employment Relations Board^๑

๑.๒ ระบบการตัดสินใจร่วมกัน หรือร่วมมือกัน (Co - Determination or Co-Operation System)

๑.๒.๑ หลักการและแนวความคิดของระบบการตัดสินใจร่วมกัน

สาระสำคัญของระบบการตัดสินใจร่วมกัน คือการพยายามลดความขัดแย้งระหว่างฝ่ายบริหารและฝ่ายลูกจ้างโดยเปิดโอกาสให้ฝ่ายลูกจ้างมีสิทธิ เสนอความคิดเห็นและร่วมในการตัดสินใจและบริหารกิจการในบางกรณี ตามวิธีการที่กฎหมายเปิดช่องให้ทำได้ ความสัมพันธ์ของฝ่ายบริหารและฝ่ายลูกจ้างต่างจากในระบบการร่วมเจรจาต่อรอง (Collective Bargaining system) ที่เห็นต่างฝ่ายเป็นคู่แข่งและเป็นฝ่ายตรงข้าม แต่ในระบบนี้ฝ่ายบริหารและฝ่ายลูกจ้างอยู่ในลักษณะของ "หุ้นส่วนในการผลิต" ยิ่งกว่าจะมีลักษณะเป็น "คู่สัญญาจ้างแรงงาน" กล่าวคือ ฝ่ายนายจ้างถือเป็นฝ่ายลงทุนด้วยเงินหรือทรัพย์สิน และฝ่ายลูกจ้างเป็นฝ่ายลงทุนด้วยแรงงาน^๒

^๑ Fred Witney, Benjamin J. Taylor, "Labor Relations in the Public Sector", Labour Relations Law, (Prentice-Hall, Inc. Engkwood Chiff New Jersey, 1979) p. 611

^๒ สุรินทร์ ถั่วทอง, "การแรงงานสัมพันธ์ในต่างประเทศและปัญหาแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย", วารสารนิติศาสตร์, (ปีที่ ๑๑ ฉบับ ๒ ๒๕๒๓), หน้า ๓๓๖

๑.๒.๒ องค์กรที่เปิดโอกาสให้ฝ่ายลูกจ้างได้มีส่วนในการตัดสินใจร่วม

องค์กรที่เปิดโอกาสให้ฝ่ายลูกจ้างได้มีส่วนในการตัดสินใจร่วม ได้แก่

คณะกรรมการลูกจ้าง (Work Council)

คณะกรรมการควบคุมการบริหาร (Supervisory Board)

คณะกรรมการอำนวยการฝ่ายลูกจ้าง (Labour Director or Employees Director on the Board Directors)

องค์กรทั้ง ๓ เปิดโอกาสให้ฝ่ายลูกจ้างมีส่วนร่วมในการบริหารงานในสถานประกอบการในระดับต่าง ๆ กัน กล่าวคือ

๑.๒.๒.๑ คณะกรรมการลูกจ้าง (Work Council) เป็นตัวแทนของฝ่ายลูกจ้าง โดยการเลือกตั้งลูกจ้างในสถานประกอบการนั้น เพื่อทำหน้าที่เป็นผู้แทนลูกจ้างทั้งหมดในการติดต่อกับนายจ้าง เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง^๑ คณะกรรมการลูกจ้างและนายจ้างจะต้องพบปะหารือกันอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง และต้องอภิปรายข้อข้องใจของแต่ละฝ่ายด้วยความต้องการอย่างจริงจังที่จะหาข้อเสนอมุ่งปัญหาในความเห็นที่ขัดแย้งกันด้วย ในการหารือกันนี้ตัวแทนของสหภาพแรงงานหรือสมาคมนายจ้างอาจได้รับเชิญให้เข้าร่วมประชุมด้วยก็ได้ แต่สหภาพแรงงานไม่มีสิทธิที่จะเข้าไปเกี่ยวข้องในกิจการของนายจ้างหรือเข้าไปทำหน้าที่ในกิจกรรมของคณะกรรมการลูกจ้างโดยฝ่าฝืนความต้องการของคณะกรรมการลูกจ้าง สหภาพแรงงานมีฐานะเป็นเพียงที่ปรึกษาในเรื่องหรือในขอบเขตที่คณะกรรมการลูกจ้างเห็นว่าเหมาะสมเท่านั้น

^๑ ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง), หน้า ๗๔

คณะกรรมการลูกจ้างมีสิทธิตัดสินใจร่วมกับนายจ้าง (Codetermination) ในเรื่องที่ยังไม่มีกฎหมายหรือสัญญาร่วมเจรจาต่อรองกำหนดไว้ เช่น ในเรื่องปัญหาเกี่ยวกับระเบียบในโรงงาน ความประพฤติของลูกจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สถานที่ และเวลาในการจ่ายค่าจ้าง กำหนดอัตราค่าจ้างตามผลงาน เช่น กำหนดค่าตอบแทนจากสินค้าที่ผลิตได้เพิ่มขึ้น การทำงานล่วงเวลา การหาเครื่องมือและวิธีลดประสิทธิภาพการทำงานของคนงานวันหยุด ความปลอดภัย วินัย สวัสดิการ เงินโบนัส การวางรูปแบบสถานที่ทำงาน ขั้นตอนการทำงาน และสภาพแวดล้อมในขณะที่ทำงาน การเปลี่ยนแปลงสถานที่ทำงาน การสร้างหรือต่อเติมที่ทำการใหม่ การติดตั้งเครื่องจักร หรือเทคนิคในการผลิตใหม่ กำหนดขั้นตอนการผลิต ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงทุกอย่างในสถานที่ทำงาน คณะกรรมการลูกจ้างมีสิทธิที่จะร่วมตัดสินใจในเหตุการณ์เหล่านั้นทุกเรื่อง ถ้าพบว่าสิ่งที่กำลังปฏิบัติในสถานที่ทำงานไม่เอื้ออำนวยต่อการบริหารงานที่จะพัฒนาวิธีการทำงาน และสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม^๑ นอกจากนี้คณะกรรมการลูกจ้างมีอำนาจในการบริหารงานบุคคลโดยจะเป็นผู้พิจารณาอนุมัติการปฏิบัติงานของนายจ้างเกี่ยวกับการคัดเลือกคนเข้าทำงาน การโยกย้ายการเปลี่ยนตำแหน่งและการเลิกจ้างด้วย ซึ่งถ้าคณะกรรมการลูกจ้างไม่อนุมัติโดยไม่มีเหตุผลนายจ้างอาจฟ้องต่อศาลแรงงานเพื่อพิจารณาโดยเฉพาะการเลิกจ้างนายจ้างต้องปรึกษาคณะกรรมการลูกจ้างก่อน คณะกรรมการลูกจ้างอาจคัดค้านได้แต่ถ้าคณะกรรมการลูกจ้างไม่คัดค้านการเลิกจ้างนั้น นายจ้างต้องส่งสำเนาหนังสือความเห็นของคณะกรรมการลูกจ้างให้ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างด้วย ซึ่งลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างอาจฟ้องร้องต่อศาลได้ และในขณะที่ฟ้องร้องนั้น นายจ้างต้องจ้างลูกจ้างผู้นั้นต่อไปจนกว่าจะมีคำวินิจฉัยของศาล ส่วนเงื่อนไขเกี่ยวกับ

^๑ Klaus Reiff, Gunter Lehrke, Co-determination The German Model, (Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn-Bad Godesberg, 1976) p. 18-21.

การทำงานและข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างคู่กรณีจะยุติปัญหานี้โดยการร่วมเจรจาต่อรอง (Collective Bargaining) ส่วนข้อพิพาทแรงงานระหว่างคณะกรรมการลูกจ้างและนายจ้าง กฎหมายห้ามมิให้นายจ้างและคณะกรรมการลูกจ้างใช้มาตรการเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงานปฏิบัติต่อกัน อาทิ การนัดหยุดงาน การปิดงาน หรือถ่วงงาน เป็นต้น ทั้งสองฝ่ายมีหน้าที่รักษาความสงบในกิจการและต้องทำตัวเป็นกลางเมื่อมีข้อพิพาทแรงงานเกี่ยวกับสภาพแรงงานหรือสมาคมนายจ้าง หน้าที่นี้ใช้เฉพาะคณะกรรมการลูกจ้างในฐานะที่เป็นองค์การเท่านั้นไม่กระทบถึงสิทธิส่วนบุคคลของกรรมการลูกจ้างในการที่จะเกี่ยวข้องกับข้อพิพาทแรงงานนั้น และเมื่อนายจ้างและคณะกรรมการลูกจ้างไม่สามารถตกลงกันได้ในปัญหาใดจะจัดตั้งคณะกรรมการไกล่เกลี่ย (Conciliation Board) เข้าดำเนินการไกล่เกลี่ยหรือตั้งคณะกรรมการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานร่วม (Collective Labour Arbitration Board) เพื่อชี้ขาดข้อพิพาทแทนคณะกรรมการไกล่เกลี่ยได้

แต่คณะกรรมการลูกจ้างไม่มีอำนาจเข้าไปดำเนินการหรือเข้าไปจัดกิจการของนายจ้าง การตัดสินใจใด ๆ เกี่ยวกับสัญญาที่ทำกับคณะกรรมการลูกจ้างหรือคำสั่งตัดสินของคณะกรรมการไกล่เกลี่ย เป็นอำนาจของนายจ้างฝ่ายเดียวที่จะปฏิบัติ ถ้านายจ้างไม่ปฏิบัติ คณะกรรมการลูกจ้างต้องขอให้ศาลบังคับให้นายจ้างปฏิบัติตามสัญญานั้น ^๑

๑.๒.๒.๒ คณะกรรมการควบคุมการบริหาร (Supervisory Board) ^๒
เป็นคณะกรรมการซึ่งทำหน้าที่ควบคุมการบริหารของฝ่ายจัดการในสถานประกอบการ

^๑ วิชัย เอื้ออังกษากุล, วิทยานิพนธ์เรื่องอำนาจบังคับบัญชาของนายจ้าง, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๒๓), หน้า ๑๖

^๒ Klaus Reiff, Gunter Lehrke, Co-determination The German Model. (FES 1976) p. 11

เท่านั้น คณะกรรมการนี้ประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายลูกจ้างและผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ซึ่งทำให้ฐานะและความรับผิดชอบของการบริหารงานในสถานประกอบการระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเท่าเทียมกัน กล่าวคือ คณะกรรมการควบคุมการบริหารมีอำนาจในการแต่งตั้งผู้มีอำนาจหน้าที่ในการเป็นผู้แทนของสถานประกอบการ หรือคณะกรรมการอำนวยการโดยใช้คะแนนเสียง ๒ ใน ๓ ของจำนวนสมาชิกทั้งหมด และทำหน้าที่ควบคุมการตัดสินใจของฝ่ายบริหารโดยมติการบริหารงานของคณะกรรมการอำนวยการ (Board of Directors) จะขัดกับเสียงส่วนใหญ่ของคณะกรรมการควบคุมการบริหารไม่ได้ ซึ่งในกรณีการลงมติปกติของคณะกรรมการควบคุมการบริหารนี้ใช้เสียงข้างมากเป็นเกณฑ์ ^๑

๑.๒.๒.๓ กรรมการอำนวยการฝ่ายลูกจ้าง (Labour Director หรือ Employees Director)^๒ เป็นคณะกรรมการซึ่งได้รับการแต่งตั้งโดยใช้เสียงข้างมากของคณะกรรมการควบคุมฝ่ายบริหารเลือกผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง เพื่อทำหน้าที่ตัดสินใจร่วมในคณะกรรมการบริหารซึ่งกรรมการอำนวยการฝ่ายลูกจ้างมีฐานะเท่าเทียมกับคณะกรรมการบริหารอื่น ๆ ทำให้ฝ่ายลูกจ้างมีโอกาสมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจการของนายจ้างได้โดยตรง ^๓

^๑ Co-Management Act 1951 ของประเทศเยอรมันตะวันตก

^๒ Klaus Reiff, Gunter Lehrke, Co-determination The German Model (FES 1976) p. 12

^๓ Co-Management Act. 1951 แก้ไขในปี ๑๙๕๖ และ Co-Management Act. 1976 ของประเทศเยอรมัน

กล่าวโดยสรุป ระบบ Co-determination เป็นระบบที่เปิดให้มีการเจรจาร่วมกันระหว่างฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างในโอกาสของการบริหารงานปกติ ตามที่กฎหมายกำหนดเพื่อให้ฝ่ายลูกจ้างได้มีส่วนร่วมในการบริหารและตัดสินใจร่วมกับฝ่ายนายจ้างในระดับต่าง ๆ ในสถานประกอบการ เพื่อลดความขัดแย้งและระบายนปัญหาความคับข้องใจที่เกิดขึ้นในชั้นต้น เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาด้านการแรงงานสัมพันธ์ได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งทั้งหมดนี้เป็นกลไกของความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างที่กฎหมายกำหนดเพิ่มขึ้นจากระบบการร่วมเจรจาต่อรอง ซึ่งฝ่ายลูกจ้างใช้องค์กรสหภาพแรงงานเพียงองค์กรเดียว ในการคุ้มครองผลประโยชน์ของฝ่ายตน เพื่อทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง การมีคณะกรรมการลูกจ้าง จึงมีลักษณะเป็นการเสริมระบบการแรงงานสัมพันธ์ให้ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างใกล้ชิดกัน และสามารถร่วมมือกันสร้างความสงบในการอุตสาหกรรมได้มากขึ้น

๑.๓ ระบบอนุญาโตตุลาการบังคับ (Compulsory Arbitration System)

๑.๓.๑ หลักการและแนวความคิดของระบบอนุญาโตตุลาการบังคับ

ระบบอนุญาโตตุลาการบังคับ หมายถึงระบบที่รัฐหรือตัวแทนของรัฐมีบทบาทสำคัญและมีอำนาจเข้ามาเกี่ยวข้องด้วยในกรณีพิพาทแรงงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในฐานะเป็นผู้รักษาผลประโยชน์ของสาธารณชน (Public Interests) เพื่อยุติข้อพิพาทแรงงานนั้น ๆ โดยเร็ว และมีได้เป็นแต่เพียงการพิจารณาถึงผลประโยชน์ของบุคคล ๒ ฝ่ายเท่านั้น หากจะต้องมีการคำนึงถึงผลประโยชน์ของสังคมหรือสาธารณชนด้วยเสมอ

ระบบนี้เริ่มใช้ในประเทศออสเตรเลีย เมื่อประมาณปี ค.ศ. ๑๙๐๔ โดย The Conciliation and Arbitration Act เนื่องจากวิวัฒนาการของระบบแรงงานสัมพันธ์ของประเทศออสเตรเลียแตกต่างจากประเทศที่ใช้ระบบ ๒ ระบบข้างต้น กล่าวคือ วิวัฒนาการของระบบอุตสาหกรรมของประเทศออสเตรเลียอยู่ใน

ระยะเริ่มพัฒนาและได้พัฒนาอย่างรวดเร็วในช่วงต้นศตวรรษที่ ๒๐ เสรีภาพในการ
ทำสัญญา และเสรีภาพในการรวมกลุ่มเป็นสมาคมหรือสหภาพแรงงานยังวิวัฒนาการใน
ขอบเขตจำกัด การปล่อยให้ลูกจ้างและนายจ้างใช้เสรีภาพโดยปราศจากขอบเขต
จำกัดเพื่อการเจรจาต่อรอง กำหนดสภาพการจ้างอย่างเสรีย่อมจะไม่ประสบความสำเร็จ
สำเร็จเท่าที่ควร ทั้งนี้เนื่องจาก

๑) การขาดดุลยภาพในอำนาจการต่อรองทำสัญญาระหว่างนายจ้าง
และลูกจ้าง และโอกาสที่อำนาจต่อรองจะพัฒนาไปสู่ดุลยภาพ เป็นไปในขอบเขตจำกัด

๒) การขาดความเชื่อมั่นในกลไกแห่งเสรีภาพในการทำสัญญาระหว่าง
นายจ้างและลูกจ้าง

๓) แนวความคิดด้านการสร้างความมั่นคงในอันที่จะพิทักษ์ปกป้องผล
ประโยชน์ของสาธารณชนมิให้ต้องถูกกระทบกระเทือน จากการใช้เสรีภาพในการ
ปิดงาน (Lock out) การนัดหยุดงาน (Strike) เป็นสำคัญ ตัวอย่างเช่น
ในปี ค.ศ. ๑๙๐๔ เกิดการนัดหยุดงานครั้งใหญ่ในกิจการขนส่งและอุตสาหกรรม
ผลิตขนสัตว์ ยังผลให้เกิดผลกระทบกระเทือนต่อระบบเศรษฐกิจของชาติ
อย่างหนัก^๑

๑.๓.๒ องค์กรของรัฐที่ระงับข้อพิพาทแรงงาน

ประเทศออสเตรเลียใช้องค์กรของรัฐ ๒ องค์กรเป็นหลักในการระงับ
ข้อพิพาท คือ^๒

^๑ สุรินทร์ ถั่วทอง, "การแรงงานสัมพันธ์ในต่างประเทศและปัญหาแรงงาน
สัมพันธ์ในประเทศไทย", วารสารนิติศาสตร์, หน้า ๓๓๗-๓๔๑

^๒ The Central Industrial Secretarial, An Outline of
Conciliation and Arbitration in Australia, (ILO, 1974) p. 6

คณะกรรมการไกล่เกลี่ยและชี้ขาดแห่งชาติ (The Conciliation and Arbitration Commission)

ศาลอุตสาหกรรม (Industrial Court)

๑.๓.๒.๑ คณะกรรมการไกล่เกลี่ยและชี้ขาดแห่งชาติ (The Conciliation and Arbitration Commission) ประกอบด้วย

๑) ประธาน ซึ่งเป็นเนติบัณฑิต (Barrister หรือ Solicitor) และเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานในศาล High Court หรือ Supreme Court ของรัฐ ไม่น้อยกว่า ๕ ปี

๒) รองประธาน (Deputy President) ซึ่งเป็นเนติบัณฑิต (Barrister หรือ Solicitor) และเป็นผู้มีความรู้และมีประสบการณ์ในการทำงานในศาล High Court หรือ Supreme Court ของรัฐ ไม่น้อยกว่า ๕ ปี มีความรอบรู้และประสบการณ์ทางด้านอุตสาหกรรมการค้า และการแรงงานสัมพันธ์เป็นอย่างดี หรือเป็นข้าราชการและเป็นผู้ได้รับปริญญาตรีจากมหาวิทยาลัยหรือประกาศนียบัตรที่เทียบเท่ากัน ในด้านกฎหมาย, เศรษฐศาสตร์ หรือ การแรงงานสัมพันธ์ หรือ สาขาวิชาอื่นที่ Governor-General เห็นว่าเกี่ยวข้องกับหน้าที่ รองประธานมาแล้ว ไม่น้อยกว่า ๕ ปี

๓) คณะกรรมการ (Commissioners) ไม่จำเป็นต้องเป็น นักกฎหมาย แต่ต้องเป็นผู้มีความรู้ความชำนาญด้านการแรงงานสัมพันธ์เป็นอย่างดีทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน รัฐจะแต่งตั้งคณะกรรมการจากบุคคลฝ่ายผู้นำสหภาพและฝ่ายสมาคมนายจ้าง^๑

^๑ สนิท นิธิธรรมาศ, รายงานการฝึกอบรมเรื่องแรงงานสัมพันธ์ ณ ประเทศ ออสเตรเลีย ระหว่าง ๔ กุมภาพันธ์ - ๔ พฤษภาคม ๒๕๒๖, (เอกสารศาลแรงงาน กทม. พ.ศ. ๒๕๒๖) หน้า ๑๐.

คณะกรรมการนี้ถูกจัดตั้งขึ้นโดยประธานาธิบดีเป็นหน่วยงานที่เป็นอิสระ ทำนองเดียวกับสถาบันตุลาการของรัฐ มีภาระหน้าที่ในการป้องกันและแก้ไขปัญหา แรงงานระดับชาติโดยใช้วิธีไกล่เกลี่ย (Conciliation) และชี้ขาด (Arbitration) ข้อพิพาทแรงงานโดยคณะกรรมการนี้จะแบ่งเป็นคณะกรรมการย่อย (Panels) เป็น ชุด ๆ ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับปัญหาแรงงานในอุตสาหกรรมอย่างใดหรือกลุ่มของ สถานประกอบการที่ประธานกรรมการเป็นผู้กำหนดให้^๑ คณะกรรมการย่อยนี้ประกอบด้วย ประธาน หรือรองประธาน ๑ คน เป็นหัวหน้า และมีคณะกรรมการ (Commissioners) อื่นเป็นลูกคณะ เมื่อเกิดข้อพิพาทแรงงานขึ้น ข้อพิพาทแรงงานจะถูก รายงานมายังประธานหรือรองประธานของกลุ่มย่อย (Presidential member) ที่มีอำนาจในเขตความรับผิดชอบนั้นทันที^๒ จากนั้น Presidential Member อาจ มอบหมายข้อพิพาทให้อยู่ในความรับผิดชอบของกรรมการไกล่เกลี่ย (Conciliation Commission) คนใดคนหนึ่งเป็นเจ้าของสำนวนเพื่อทำหน้าที่ไกล่เกลี่ย^๓ หรือเมื่อ เห็นควรเป็นอย่างอื่น Presidential Member ก็อาจริบดำเนิการกับข้อพิพาท นั้นเองก็ได้^๔ วิธีการไกล่เกลี่ยของคณะกรรมการกฎหมายอนุญาตให้กระทำโดยวิธีใดก็ได้ ที่เห็นว่าเหมาะสมเพื่อให้คู่กรณีซึ่งข้อตกลงและข้อพิพาทแรงงานยุติลงได้^๕

^๑ The Conciliation and Arbitration Act of Australia 1904-1970, Amendment in 1972, section 23(1)

^๒ Ibid, section 25 (1), (2), (3)

^๓ Ibid, section 25 (4)

^๔ Ibid, section 25 (5)

^๕ Ibid, section 26 (1)

คณะกรรมการจะต้องรายงานผลการปฏิบัติงานไปยัง Presidential Member^๑ และหากรายงานแสดงให้เห็นว่าข้อพิพาทแรงงานไม่อาจยุติลงได้ทั้งหมดโดยสันเชิง คณะกรรมการจะดำเนินการกับกรณีพิพาทนั้นโดยวิธีการชี้ขาด (Arbitration)^๒ โดยทำเป็นคำสั่ง (Order) หรือคำชี้ขาด (Award) คำชี้ขาดนี้อาจทำโดยกรรมการเพียงคนเดียวก็ได้ เว้นแต่กรณีดังนี้ เช่น อาจกระทบกระเทือนถึงเศรษฐกิจของชาติเกี่ยวกับมาตรฐานของชั่วโมงการทำงาน การเปลี่ยนแปลงเวลาการทำงาน ค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำของผู้ใหญ่ วันหยุดพักผ่อนประจำปี วันหยุดพักผ่อนเนื่องด้วยทำงานมานาน เงินยังชีพรายปี เงินช่วยเหลือระยะยาว และการกำหนดอัตราค่าจ้าง การชี้ขาดข้อพิพาทเหล่านี้ต้องทำโดยคณะกรรมการเต็มคณะ (Full Bench) ซึ่งประกอบด้วยองค์คณะ ๓ นาย โดย ๒ ใน ๓ ต้องเป็นประธาน (President) หรือรองประธาน (Deputy President) และข้อพิพาทใดแม้จะไม่เกี่ยวกับกรณีตามที่กล่าวข้างต้น แต่ทางคณะกรรมการฯ เห็นว่ามีเหตุผลเกี่ยวกับส่วนได้ส่วนเสียของประชาชนเป็นส่วนรวมก็อาจให้ข้อพิพาทนั้นเข้าสู่การไกล่เกลี่ยและชี้ขาดของคณะกรรมการเต็มคณะ (Full Bench) ได้^๓ คณะกรรมการเต็มคณะ (Full Bench) นอกจากมีเขตอำนาจดังกล่าวแล้วยังมีฐานะเป็น "กรรมการรับอุทธรณ์" อีกด้วย กล่าวคือ กรณีที่กรรมการเพียง ๑ นายได้ชี้ขาดข้อพิพาทแล้วคู่กรณีอาจอุทธรณ์มายังคณะกรรมการเต็มคณะได้ และคำตัดสินของคณะกรรมการเต็มคณะถือเป็นที่สุด ผลของคำตัดสินหรือคำสั่งจะผูกพันคู่กรณีทั้งหมดในข้อพิพาท

^๑ Ibid, Section 30 (1)

^๒ Ibid, Section 30 (2)

^๓ The Central Industrial Secretarial, An Outline of Conciliation and Arbitration in Australia, p. 6-7

อำนาจบังคับให้เป็นไปตามคำชี้ขาดของคณะกรรมการไกล่เกลี่ยฯ ต้องใช้อำนาจ "ศาลแห่งรัฐบาลกลาง" (Federal Court of Australia) คณะกรรมการไกล่เกลี่ยฯ ไม่อาจบังคับคดีตามที่ได้มีการชี้ขาดได้ ทั้งนี้เป็นไปตามที่ศาลสูงสุดแห่งประเทศออสเตรเลียได้วางบรรทัดฐานไว้^๑

๑.๓.๒.๒ ศาลอุตสาหกรรม (Industrial Court)

ศาลอุตสาหกรรมเป็นองค์กรที่ใช้อำนาจตุลาการโดยแท้ ประกอบด้วยผู้พิพากษาอาชีพ ๑ คน และผู้พิพากษาสมทบอีกไม่เกิน ๔ คน^๒ มีอำนาจบังคับคดีตามคำชี้ขาด (Award) ของคณะกรรมการไกล่เกลี่ยและชี้ขาดแห่งชาติ หรือออกคำสั่งบังคับบุคคลใดให้งดเว้นการกระทำใดอันเป็นการฝ่าฝืนกฎหมายหรือคำชี้ขาด (Award) มีอำนาจตีความกฎหมายเกี่ยวกับการจดทะเบียนขององค์การเกี่ยวกับแรงงานสัมพันธ์และตีความคำชี้ขาด (Award) หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง มีอำนาจวินิจฉัยปัญหาข้อกฎหมายที่เกิดขึ้นในคณะกรรมการไกล่เกลี่ยและชี้ขาดแห่งชาติ หรือนายทะเบียน มีเขตอำนาจในฐานะศาลอุทธรณ์ที่รับอุทธรณ์คำชี้ขาดของศาลล่าง ภายใต้พระราชบัญญัติไกล่เกลี่ยและชี้ขาดข้อพิพาท (The Conciliation and Arbitration Act 1904) ศาลอุตสาหกรรมไม่มีอำนาจในการไกล่เกลี่ยหรือชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยตรง^๓

^๑ สนิท นิติธรรมศาสตร์, รายงานการฝึกอบรมเรื่องแรงงานสัมพันธ์ ณ ประเทศออสเตรเลียระหว่าง ๔ กุมภาพันธ์ - ๔ พฤษภาคม ๒๕๒๖, หน้า ๙-๑๐

^๒ The Central Industrial Secretarial, An Outline of Conciliation and Arbitration in Australia, p. 6

^๓ สนิท นิติธรรมศาสตร์, รายงานการฝึกอบรมเรื่องแรงงานสัมพันธ์ ณ ประเทศออสเตรเลียระหว่าง ๔ กุมภาพันธ์ - ๔ พฤษภาคม ๒๕๒๖, หน้า ๙

ในระบบการแรงงานสัมพันธ์ทั้ง ๓ ระบบ มีสาระสำคัญของการแก้ปัญหา คือ การแทรกแซงของรัฐในระดับต่าง ๆ กันกับข้อพิพาทที่เกิดขึ้น จะเห็นได้ว่าการแก้ปัญหาข้อพิพาทแรงงานจะเริ่มจากกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของประเทศนั้น เปิดโอกาสให้คู่กรณีได้ร่วมเจรจาต่อรองเพื่อกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกันได้ อย่างเสรี แต่หากการเจรจาต่อรองล้มเหลวและเกิดข้อพิพาทแรงงานขึ้น รัฐจะ เข้าแทรกแซงเพื่อหาทางระงับข้อพิพาทแรงงานนั้นมาน้อยเพียงใดในระบบการร่วมเจรจาต่อรอง (Collective Bargaining System) รัฐเปิดโอกาสให้คู่กรณี ตัดสินใจเองว่าจะแก้ปัญหานี้อย่างไรต่อไป และให้เสรีภาพที่จะดำเนินการต่อรอง หรือใช้วิธีการทางการแรงงานสัมพันธ์ต่ออีกฝ่ายได้จนถึงที่สุด โดยรัฐจะไม่เข้าแทรกแซงจนกว่าจะเห็นว่าข้อพิพาทไม่อาจยุติลงโดยง่าย และการพิพาทแรงงานนั้นกระทบกระเทือนต่อเศรษฐกิจหรือความสงบเรียบร้อยหรือเป็นข้อพิพาทในกิจการซึ่งไม่อาจปล่อยให้มีการหยุดงานได้ เช่น การบริการสาธารณะ เป็นต้น รัฐจึงจะเข้าแทรกแซง ในระบบการร่วมเจรจาต่อรอง (Collective Bargaining System) เหมาะสมที่จะใช้ในประเทศที่นายจ้างและลูกจ้างมีอำนาจต่อรองใกล้เคียงกัน ลูกจ้างสามารถรวมตัวกันเรียกร้องเพื่อรักษาผลประโยชน์ของตนได้ โดยมีสหภาพแรงงานเป็นแกนหลักที่สำคัญ คู่กรณีมีความรู้และความเข้าใจในการแรงงานสัมพันธ์ เป็นอย่างดีด้วยกัน แต่ในระบบอนุญาโตตุลาการบังคับ (Compulsory Arbitration System) รัฐจะเข้าแทรกแซงในข้อพิพาทแรงงานทันทีหลังจากที่คู่กรณีเจรจาต่อรองกันแล้วแต่ไม่อาจตกลงกันได้ในช่วงแรกนี้ โดยไม่ปล่อยให้เกิดผลเสียหายจากการหยุดงานเสียก่อน ระบบนี้ใช้ในประเทศที่ขาดดุลยภาพในอำนาจการต่อรองทำสัญญา ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และโอกาสที่การต่อรองจะพัฒนาไปสู่ดุลยภาพมีขอบเขตจำกัดประกอบกับรัฐมีความคิดด้านการสร้างความมั่นคงในอันที่จะพิทักษ์และปกป้องผลประโยชน์ของสาธารณชนมิให้ต้องถูกกระทบกระเทือน

สำหรับประเทศไทย เนื่องจากพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เปิดโอกาสให้มีการร่วมเจรจาต่อรองเพื่อทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างและ เปิด

โอกาสให้คู่กรณีตัดสินใจแก้ปัญหาคความขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้างที่เกิดขึ้นได้เองในระดับสถานประกอบการ ซึ่งหากความขัดแย้งที่เกิดขึ้นไม่กระทบกระเทือนต่อระบบเศรษฐกิจหรือความสงบเรียบร้อยของสังคม คู่กรณีก็มีเสรีภาพที่จะดำเนินวิธีการทางแรงงานสัมพันธ์เพื่อต่อรองและต่อสู้กันได้อย่างเสรีจนถึงที่สุด ทั้งนี้เพื่อเป็นการฝึกให้นายจ้างและลูกจ้างมีประสบการณ์ในด้านการแรงงานสัมพันธ์และรับกับการปกครองระบอบประชาธิปไตยเสมือนในระบบ Collective Bargaining system แต่ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๔ ก็ได้กำหนดบทบังคับเพื่อควบคุมการปิดงานและการนัดหยุดงานไว้ด้วยอย่างชัดเจนเช่นกัน ฉะนั้นในบางกรณีรัฐอาจเข้าแทรกแซงในข้อพิพาทแรงงานที่รัฐเห็นว่าหากปล่อยให้ข้อพิพาทดำเนินต่อไปอาจกระทบกระเทือนต่อเศรษฐกิจและความสงบเรียบร้อยของสังคมได้ทันที ซึ่งวิธีการนี้เป็นส่วนหนึ่งของระบบอนุญาโตตุลาการบังคับ (Compulsory Arbitration System) ซึ่งผสมผสานอยู่ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๔ ด้วย จึงอาจกล่าวได้ว่าประเทศไทยใช้ระบบการแรงงานสัมพันธ์แบบผสม ที่มีทั้งเสรีภาพในการร่วมเจรจาต่อรองและมีบทบังคับเปิดโอกาสให้รัฐเข้าแทรกแซงข้อพิพาทแรงงานได้เมื่อเห็นสมควร

๒. ลักษณะและรูปแบบการระงับข้อพิพาทแรงงาน

(Types of procedure for Labour disputes settlement)

ในการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยทั่วไป มีวิธีการและองค์กรหลายประเภทที่รัฐใช้ในการแทรกแซงระบบแรงงานสัมพันธ์ เพื่อยุติข้อพิพาทแรงงานด้วยวิธีการต่าง ๆ กันตามชนิด ประเภท และความรุนแรง ของข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้น ซึ่งอาจแยกวิธีการและรูปแบบการระงับข้อพิพาทแรงงานแต่ละวิธีการได้ดังต่อไปนี้

๒.๑ การพิจารณาวินิจฉัย (Adjudication)

๒.๑.๑ ความหมาย

การพิจารณาวินิจฉัย มีลักษณะเป็นการพิจารณาวินิจฉัยโดยใช้อำนาจตุลาการ (Judicial Power) โดยศาลแรงงาน การวินิจฉัยนี้ต่างจากคณะกรรมการชี้ขาดข้อพิพาท ซึ่งใช้อำนาจกึ่งตุลาการ (Quasi Judicial Power) เช่น The Industrial Tribunals (ตุลาการอุตสาหกรรม) ของประเทศอังกฤษ หรือคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย^๑ ซึ่งแม้คณะกรรมการดังกล่าวจะมีอำนาจพิจารณาวินิจฉัยข้อพิพาทและชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานได้ก็ตาม แต่ศาลแรงงานเป็นส่วนหนึ่งของอำนาจตุลาการซึ่งสามารถบังคับให้มีการปฏิบัติหรืองดการปฏิบัติใด ๆ ให้เป็นไปตามคำพิพากษาได้เอง โดยไม่จำต้องอาศัยอำนาจขององค์กรอื่นใดทำหน้าที่บังคับให้อีก โดยทั่วไปศาลแรงงานจะมีองค์ประกอบด้วยคณะกรรมการ ๓ ฝ่าย อันได้แก่ ผู้พิพากษาอาชีพซึ่งมีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ด้านแรงงานตามที่กำหนด ซึ่งถือเป็นคนกลาง ตัวแทนฝ่ายรัฐฝ่ายหนึ่ง และผู้พิพากษาสมทบ ฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้าง อีกฝ่ายละเท่า ๆ กัน ซึ่งผู้พิพากษาสมทบโดยมากจะได้รับการแต่งตั้งจากผู้แทนสมาคมนายจ้างและผู้แทนสหภาพแรงงานให้เข้ามามีส่วนร่วมให้ความคิดเห็นในการพิจารณาคดีภายในระยะเวลาที่กำหนดสลับเปลี่ยนหมุนเวียนไปเรื่อย ๆ การพิจารณาคดีแรงงานจะต้องรวดเร็ว ยืดหยุ่น ง่าย ไม่เป็นทางการ และไม่เป็นแบบพิธีจนเกินไป กฎเกณฑ์ในการรับฟังพยานหลักฐานอาจจะมีการผ่อนคลายเป็นไม่ต้องนำมาใช้บางส่วนหรือทั้งหมด ประหยัดค่าใช้จ่ายที่สุด เพื่อให้ฝ่ายลูกจ้างซึ่งโดยปกติมีรายได้น้อยอยู่แล้วสามารถขอใช้บริการศาลได้ และคดีไม่จำเป็นต้องจบลงด้วยการมีคำพิพากษาเสมอไป กล่าวคือ ศาลจะพยายามไกล่เกลี่ยให้คู่กรณีประนีประนอมและตกลงกันให้ได้มากกว่าที่จะมุ่งชี้ขาด^๒

^๑ ธาดา ศาสตราสาริต, "Industrial Tribunal VS. ศาลแรงงาน", วารสารศาลแรงงาน, (ปีที่ ๓ ฉบับที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๒๕), หน้า ๒๓

^๒ ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล, "ศาลแรงงาน", บทบัญญัติ, (เล่มที่ ๓๔ ตอน ๔ ๒๕๒๐), หน้า ๕๖๓-๕๗๓

๒.๑.๒ บทบาทของศาลแรงงานในการระงับข้อพิพาทแรงงาน

ศาลแรงงานเป็นองค์กรของรัฐที่มีบทบาทในการระงับข้อพิพาทแรงงานที่สำคัญองค์กรหนึ่ง แต่อำนาจหน้าที่ของศาลแรงงานในแต่ละประเทศกลับแตกต่างกันออกไปตามแนวความคิดและวิธีการระงับข้อพิพาทแรงงานของประเทศนั้น ๆ ดังเช่น

ในประเทศออสเตรเลีย ศาลอุตสาหกรรม (Industrial Court) ทำหน้าที่โดยใช้อำนาจตุลาการโดยแท้จริงเกี่ยวกับการตีความ คำตัดสิน ดีความชั้ญหา ข้อกฎหมายที่เกิดขึ้นกับคณะกรรมการไกล่เกลี่ย และคณะกรรมการอนุญาโตตุลาการ (The Conciliation and Arbitration Commission) หรือรบัพิจารณาการอุทธรณ์ คำตัดสินของศาลชั้นต้น (Lower Courts) ตาม The Conciliation and Arbitration Act โดยไม่มีหน้าที่เกี่ยวกับการไกล่เกลี่ยหรือการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่เกิดจากการร่วมเจรจาต่อรอง (Collective Bargaining) ^๑

ในประเทศมาเลเซีย ศาลอุตสาหกรรม (Industrial Court) พัฒนาการมาจากศาลอนุญาโตตุลาการทางอุตสาหกรรม^๒ (Industrial Arbitration Tribunal) ในปี ๑๙๖๗ ดังนั้นจึงทำหน้าที่พิจารณาชี้ขาดข้อพิพาทที่เกี่ยวข้องผลประโยชน์ที่ตกลงกันไม่ได้ (การล้มเหลวของ Collective Bargaining) หลังจากที่ผ่านมาขั้นตอนการไกล่เกลี่ยและประนีประนอมของกระทรวงแรงงานสัมพันธ์แล้ว และรัฐมนตรี

^๑ The Central Industrial Secretariat, An Outline of Conciliation and Arbitration in Australia, p. 6

^๒ ธาดา ศาสตรลลิต, "บทบาทของสถาบันระงับข้อพิพาทแรงงานในออสเตรเลีย", วารสารศาลแรงงาน, (ปีที่ ๓ ฉบับที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๕), หน้า ๕๐-๕๑

หรือคู่กรณีเห็นสมควรให้ศาลอุตสาหกรรมชี้ขาดข้อพิพาทนี้ ส่วนข้อพิพาทที่เกี่ยวกับสิทธิ
จำกัดเฉพาะกรณีการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม ซึ่งลูกจ้างประสงค์จะให้นายจ้างรับ
กลับเข้าทำงานดังเดิม ส่วนข้อพิพาทที่เกี่ยวกับสิทธิในเรื่องอื่น ๆ เป็นอำนาจของ
พนักงานกระทรวงแรงงาน^๑

สำหรับประเทศไทย ศาลแรงงานจัดตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติจัดตั้งศาล
แรงงาน และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ โดยกำหนดให้ศาลแรงงานมี
อำนาจพิจารณาพิพากษาหรือมีคำสั่งในเรื่องอันเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ ระหว่างนายจ้าง
และลูกจ้าง และข้อพิพาทแรงงานใด ๆ ที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยขอให้
ศาลแรงงานชี้ขาดตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ โดยกรณีนั้นกฎหมายคุ้มครอง
แรงงาน หรือแรงงานสัมพันธ์ได้บัญญัติให้ร้องเรียนต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ หรือปฏิบัติ
ตามขั้นตอนและวิธีการที่กำหนดไว้ ซึ่งจะดำเนินการในศาลแรงงานได้ ต่อเมื่อคู่กรณี
ได้ปฏิบัติตามขั้นตอนและวิธีการที่กฎหมายดังกล่าวบัญญัติไว้แล้ว^๒

แต่ในทางปฏิบัติพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ กลับไม่ได้
บัญญัติให้อำนาจศาลแรงงานมีส่วนในการชี้ขาดเพื่อระงับข้อพิพาทแรงงานด้านผล
ประโยชน์ไว้แต่อย่างใด กล่าวคือ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ไม่ได้
ให้อำนาจรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยที่จะเสนอข้อพิพาทแรงงานใด ๆ เข้าสู่
การชี้ขาดโดยศาลแรงงานไว้ จึงอาจกล่าวได้ว่าศาลแรงงานในประเทศไทยมีองค์กร
ที่มีอำนาจหน้าที่โดยตรงในการระงับข้อพิพาทแรงงานด้านผลประโยชน์ดังที่ใช้ใน
ประเทศมาเลเซียตามที่กล่าวข้างต้น

^๑ "รายงานการไปศึกษาดูงานของข้าราชการกรมแรงงาน ระหว่าง
๑๕ พฤศจิกายน - ๑๑ ธันวาคม ๒๕๑๘", วารสารแรงงานสัมพันธ์, (ปีที่ ๑๘
ฉบับที่ ๑-๒ มกราคม-กุมภาพันธ์ ๒๕๒๐), หน้า ๓๐-๓๑

^๒ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒, มาตรา ๘(๖)

ศาลแรงงานเป็นองค์กรหนึ่งที่มีบทบาทในการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยใช้ อำนาจตุลาการ สามารถบังคับคดีให้มีการปฏิบัติตามคำพิพากษาได้ ดังนั้นการพิจารณา พิพากษาของศาลจึงสมควรอย่างยิ่งที่จะต้องประกอบด้วยหลักเกณฑ์ที่มีเหตุผลประกอบ กับมีความยุติธรรมเป็นพื้นฐาน ซึ่งหลักการนี้เหมาะสมที่จะใช้กับข้อพิพาทด้านสิทธิ ซึ่งเป็นข้อพิพาทที่อิงความถูกต้องตามกฎหมายหรือสัญญาแล้วแต่กรณี ส่วนการชี้ขาด ข้อพิพาทที่เกี่ยวข้องผลประโยชน์อันเกิดจากการร่วมเจรจาต่อรอง ย่อมไม่ได้ขึ้นหรืออิง อยู่กับความถูกต้องตามกฎหมายหรือข้อสัญญาใด ๆ แต่จะขึ้นอยู่กับเหตุผลและความ เหมาะสมตลอดจนภาวะการณ์ทางเศรษฐกิจในขณะนั้น กรณีนี้คู่กรณีควรทำความตกลง กำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกันเอง หรือใช้วิธีการระงับข้อพิพาทวิธีอื่นที่ กำหนดไว้ในกฎหมายแรงงานสัมพันธ์มากกว่าที่จะให้มีการพิจารณาพิพากษาโดยศาล แรงงาน

๒.๒ การไกล่เกลี่ย (Conciliation)

๒.๒.๑ ความหมาย

การไกล่เกลี่ย หมายถึงการที่ฝ่ายที่สามซึ่งเป็นกลางในการพิพาทเข้ามามี บทบาทในการส่งเสริมให้มีการระงับข้อพิพาทโดยสมัครใจ ซึ่งวิธีการนี้เป็นส่วนหนึ่ง ของการร่วมเจรจาต่อรอง โดยเกิดขึ้นหลังจากที่คู่กรณีไม่อาจตกลงกันในข้อพิพาท โดยลำพังได้ การไกล่เกลี่ยมีจุดมุ่งหมายที่จะให้มีการระงับข้อพิพาทให้ได้อย่าง รวดเร็ว โดยไม่ต้องให้มีการนัดหยุดงาน หรือปิดงาน หรือให้การนัดหยุดงาน หรือ การปิดงาน ที่เกิดขึ้นแล้วยุติลงโดยเร็ว กรณีพิพาทแรงงานที่ใช้การไกล่เกลี่ยเข้ายุติ ส่วนมากจึงเป็นกรณีพิพาทที่เกี่ยวข้องผลประโยชน์ซึ่งผ่านขั้นตอนการร่วมเจรจาต่อรอง มาแล้ว

ในทางการแรงงานสัมพันธ์ คำว่า "การไกล่เกลี่ย" (Conciliation) และ "การประนีประนอม" (Mediation) มีความหมายและการปฏิบัติเหมือนกันคือ หมายถึงฝ่ายที่ ๓ ที่เข้ามามีบทบาทในการระงับข้อพิพาทโดยสมัครใจ แม้ความหมายทางรากศัพท์เดิมจะแตกต่างกัน กล่าวคือ การไกล่เกลี่ยจะจำกัดอยู่เพียงการช่วยให้ ทั้ง ๒ ฝ่าย เจรจาข้อขัดแย้งและให้หาทางแก้ไขปัญหากันเอง ส่วนการประนีประนอม หมายถึงรูปแบบของการเข้าแทรกแซงที่มีน้ำหนักกว่าและผู้ทำหน้าที่ประนีประนอมจะได้รับอนุญาตให้เสนอข้อระงับข้อพิพาทแก่ทั้ง ๒ ฝ่ายได้^๑

๒.๒.๒ วิธีการไกล่เกลี่ย

ผู้ไกล่เกลี่ยมีเพียงอำนาจให้เหตุผล (Reasoning) ชกนํา (Persuasion) และ เสนอวิธีการระงับข้อพิพาทในรูปแบบต่าง ๆ แต่การตัดสินใจ ยอมรับหรือปฏิบัติตาม ข้อเสนอหรือไม่ ขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของคู่กรณีเอง ผู้ไกล่เกลี่ยอาจช่วยเหลือให้มีการระงับข้อพิพาทได้โดยวิธีการดังนี้

๑) ผู้ไกล่เกลี่ยจะชักจูงคู่กรณีให้เข้ามาสู่วิถีทางของการไกล่เกลี่ย แทนการเผชิญหน้าอย่างจัง ๆ ดังเช่นในระหว่างร่วมเจรจาต่อรอง คู่กรณีจะต้อง ทบทวนสถานภาพของตนในสถานการณ์ใหม่นี้ และพิจารณาทางออกหรือทางเลือกที่ เป็นไปได้ในหลาย ๆ ทาง

๒) ผู้ไกล่เกลี่ยอาจจะชี้ให้คู่กรณีเห็นทางเลือกต่าง ๆ เท่าที่จะหาได้ นอกเหนือไปจากทางเลือกซึ่งคู่กรณีสามารถคิดค้นได้เอง ผู้ไกล่เกลี่ยจะควบคุม จำนวนทางเลือกที่จะเสนอต่อคู่กรณีและผู้ไกล่เกลี่ยก็อาจจะเพิ่มหรือลดจำนวนทาง เลือกดังกล่าวในเวลาใดก็ได้

^๑ สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, การไกล่เกลี่ยกรณีพิพาทแรงงาน, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๑๔), หน้า ๕-๗

๓) ผู้ไกล่เกลี่ยจะเป็นผู้ควบคุมจังหวะเวลาของการเลือกทางออกเหล่านี้โดยการประเมินผลทำาของคู่กรณี และจากความก้าวหน้าในการเจรจา ผู้ไกล่เกลี่ยย่อมสามารถจะตัดสินใจได้ว่าจำเป็นที่จะต้องเพิ่มหรือลดเวลาเพื่อให้มีการเลือกทางออกอันจะได้รับผลตอบสนองในทางที่ดีจากคู่กรณีมากที่สุด^๑

ผู้เข้าร่วมในการไกล่เกลี่ยควรมีเฉพาะคู่กรณีและตัวแทนของคู่กรณีเท่าที่จำเป็นเท่านั้น หนายความและที่ปรึกษาคดี (Advisors Consultants) ไม่ควรได้รับอนุญาตให้เข้ามาเกี่ยวข้องกับตัว ทั้งนี้เพราะคู่กรณีทั้ง ๒ ฝ่ายเป็นผู้ที่รู้ปัญหาที่เกิดขึ้นดีที่สุดอยู่แล้ว และรวมทั้งมีอำนาจตัดสินใจและทำสัญญาต่าง ๆ ได้ทันทีเมื่อจำเป็น สามารถให้หรือลดเงื่อนไขต่าง ๆ ได้ด้วยตนเองอยู่แล้ว คู่กรณีรู้วิธีทางที่จะทำให้สถานการณ์กลับเข้าสู่ความสงบและแนวทางที่จะเป็นที่ต้องการและพอใจของทั้ง ๒ ฝ่าย บุคคลที่ ๓ จะไม่มีโอกาสที่จะเข้ามากระตุ้นหรือเร่งเร้าความรู้สึกรุนแรงของคู่กรณีให้เกิดการประทุขึ้นได้ วิธีการนี้จะทำให้อัทธิพลได้รับการแก้ไขตรงจุดและรวดเร็วด้วยความพอใจของทั้ง ๒ ฝ่าย

๒.๒.๓ การไกล่เกลี่ยโดยรัฐ

การไกล่เกลี่ยเป็นกระบวนการแรกของกระบวนการระงับข้อพิพาทแรงงานหลังจากเกิดข้อพิพาทแรงงานขึ้น ดังนั้นเพื่อให้ข้อพิพาทแรงงานมีโอกาสยุติลงให้ได้เร็วที่สุด กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของบางประเทศจึงกำหนดให้การไกล่เกลี่ยเป็นวิธีการระงับข้อพิพาทแรงงานวิธีหนึ่งที่กฎหมายบังคับให้คู่กรณีต้องปฏิบัติ โดยให้คู่กรณีแจ้งไปยังหน่วยงานของรัฐ เพื่อจัดส่งเจ้าหน้าที่ของรัฐมาทำหน้าที่ไกล่เกลี่ยให้โดยเร็ว หลังจากเกิดข้อพิพาทแรงงาน วิธีการนี้เรียกว่าการไกล่เกลี่ยโดยบังคับ (Compulsory

^๑ เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๔๒-๑๔๓

Conciliation) ใช้ในประเทศไทย^๑ ส่วนในบางประเทศการไกล่เกลี่ยโดย
เจ้าพนักงานของรัฐไม่เป็นการบังคับ คู่กรณีอาจเลือกใช้วิธีการระงับข้อพิพาทวิธีนี้หรือ
กระทำการใด ๆ เพื่อให้ข้อพิพาทแรงงานยุติลงได้ตามแต่จะเห็นสมควร การไกล่เกลี่ย
จึงเป็นบริการของรัฐ ที่คู่กรณีอาจเลือกใช้หรือไม่ก็ได้ เรียกว่าการไกล่เกลี่ยโดย
สมัครใจ (Voluntary Conciliation) ประเทศที่ใช้วิธีการนี้ได้แก่ ประเทศ
มาเลเซีย ญี่ปุ่น เป็นต้น

๒.๓ การชี้ขาด (Arbitration)

๒.๓.๑ ความหมาย

การชี้ขาดคือการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยคู่กรณี เสนอข้อพิพาทให้อนุญา-
โตตุลาการ ซึ่งเป็นกลางในกรณีพิพาทเป็นผู้ตัดสินใจ ชี้ทางออกของข้อพิพาทไปในทาง
ใดทางหนึ่ง และคู่กรณีจะยอมรับและปฏิบัติตามคำชี้ขาดเพื่อยุติข้อพิพาทนั้น การชี้ขาด
ของอนุญาโตตุลาการมิใช่การใช้อำนาจตุลาการ เนื่องจากผู้ชี้ขาดไม่จำเป็นต้องเป็น
เจ้าพนักงานของรัฐ อนุญาโตตุลาการไม่อยู่ภายใต้กฎข้อบังคับที่เคร่งครัดของขบวนการ
การพิจารณาหรือของการเสนอพยานหลักฐานและการตัดสินใจของอนุญาโตตุลาการ
มิได้จำกัดอยู่ที่การพิจารณาตามลายลักษณ์อักษรของข้อเท็จจริง^๒

๒.๓.๒ เงื่อนไขของการชี้ขาด

เนื่องจากการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานเป็นการระงับข้อพิพาท ซึ่งคู่กรณีจะต้อง
ยอมรับในผลของคำชี้ขาด และเงื่อนไขที่จะเกิดขึ้นบางประการ เพื่อให้การชี้ขาด

^๑ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘, มาตรา ๒๑

^๒ Asian-American Free Labour Institute, Labour-Management
Arbitration, p. 3

บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ให้มีการแก้ไขข้อขัดแย้งคู่กรณีจะต้องยอมรับเงื่อนไขบางประการก่อนมี การชี้ขาด ซึ่งเงื่อนไขดังกล่าวสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน สังกัดกรมแรงงานได้รวบรวม และนำมาประมวลไว้มีดังต่อไปนี้

- ๑) นายจ้างยอมสละสิทธิในการปิดงาน
- ๒) ลูกจ้างยอมสละสิทธิในการนัดหยุดงาน
- ๓) คู่กรณียอมรับคำวินิจฉัยซึ่งตัดสินโดยผู้ชี้ขาด
- ๔) การกำหนดขอบเขตในประเด็นต่าง ๆ ที่จะใช้ในการชี้ขาดไว้ล่วงหน้า
- ๕) กำหนดขอบเขตของอำนาจผู้ชี้ขาด
- ๖) วิธีการคัดเลือกผู้ชี้ขาดข้อพิพาทร่วมกัน
- ๗) ระเบียบปฏิบัติ วิธีการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน
- ๘) สถานะของคำชี้ขาดกับผลของการบังคับใช้

๒.๓.๓ ผลของการชี้ขาด

โดยผลของการยอมรับเงื่อนไขดังกล่าว คู่กรณีจึงถือว่าผูกพันตามนัยแห่งผล ของคำชี้ขาดไว้ล่วงหน้า หากฝ่ายใดไม่ยอมปฏิบัติตามคำชี้ขาดย่อมถือได้ว่าเป็นฝ่ายผิดสัญญา เว้น แต่ เข่ากรณีดังต่อไปนี้^๑ คู่กรณีอีกฝ่ายหนึ่งอาจใช้สิทธิทางศาลได้

- ๑) ผู้ชี้ขาดมิได้ให้คู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งชี้แจงแถลง เหตุผลหรือนำพยาน
เข้าสืบ
- ๒) ผู้ชี้ขาดมิได้กระทำการโดยสุจริตหรือคู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งใช้กลฉ้อฉล
- ๓) คำชี้ขาดฝ่าฝืนกฎหมายอันเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน

^๑สำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน, คู่มือการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ เรื่องการ ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน, (กรุงเทพมหานคร : กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย, ๒๕๒๔), หน้า ๑๔.

ขอบเขตการนำข้อพิพาทเข้าสู่การชี้ขาด

คู่กรณีอาจนำข้อพิพาทแรงงานเข้าสู่การชี้ขาด (ในแบบสมัครใจ) ได้ทั้งข้อพิพาทแรงงานที่เกี่ยวกับสิทธิ^๑ และข้อพิพาทที่เกี่ยวกับผลประโยชน์เนื่องจากการทำงาน^๒ ซึ่งไม่ขัดต่อกฎหมายหรือความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน

๒.๓.๔ แบบวิธีของการชี้ขาด

การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานมี ๒ แบบคือ

การชี้ขาดโดยสมัครใจ

การชี้ขาดโดยบังคับ

๒.๓.๔.๑ การชี้ขาดโดยสมัครใจ (Voluntary Arbitration) หมายถึง การที่คู่พิพาทสมัครใจเข้าสู่การชี้ขาดเองโดยไม่มีกฎหมายหรือบุคคลใดมาบังคับ และคู่กรณีมีสิทธิและมีอิสระที่จะเลือกตัวบุคคลผู้ชี้ขาดได้เอง การชี้ขาดโดยสมัครใจเป็นการแสวงหาข้อยุติโดยวิธีการยอมรับผลของการชี้ขาดไว้ล่วงหน้า คู่กรณีจะไม่สามารถทราบได้อย่างชัดเจนว่าข้อพิพาท

^๑ข้อพิพาทแรงงานที่เกี่ยวกับสิทธิ เช่น สิทธิที่จะได้รับค่าล่วงเวลาในอัตราที่กฎหมายกำหนด สิทธิที่จะได้เสื้อผ้าชุดทำงานตามข้อตกลง สิทธิที่จะได้รับการดูแลให้ความปลอดภัยในการทำงานจากนายจ้าง ฯลฯ

^๒ข้อพิพาทแรงงานที่เกี่ยวกับผลประโยชน์ ได้แก่ การเรียกร้องให้ได้มา หรือรักษาไว้ซึ่งประโยชน์ของฝ่ายตนและผลประโยชน์ดังกล่าวคู่กรณีไม่มีภาระหน้าที่ตามกฎหมายที่จะต้องให้แก่กัน การชี้ขาดกรณีนี้มักเป็นกระบวนการเพื่อระงับข้อพิพาท หลังจากคู่กรณีได้ผ่านการร่วมเจรจาต่อรองมาแล้ว ไม่ว่าจะได้ผ่านขั้นตอนการไกล่เกลี่ยมาแล้วหรือไม่ก็ตาม

ที่มีอยู่จะได้รับการพิจารณาและตัดสินใจออกมาอย่างไร การชี้ขาดจึงเป็นวิธีที่เสี่ยงต่อผลที่จะเกิดขึ้น จึงมักจะถูกใช้เป็นวิธีการสุดท้ายเสมอ แต่ก็เป็นที่นิยมเพราะเป็นวิธีการยุติข้อพิพาทแรงงานที่ได้ผล และไม่เสียเวลาค่าใช้จ่าย และเกียรติภูมิเหมือนวิธีการอย่างอื่น เมื่อมีคำชี้ขาดแล้วโดยปกติคำชี้ขาดนั้นถือว่าเป็นที่สุด และผูกพันคู่กรณี (final and binding) ให้ต้องปฏิบัติตาม แต่เนื่องจากผู้ชี้ขาดโดยทั่วไปไม่มีอำนาจบังคับให้มีการปฏิบัติตามคำชี้ขาดด้วย ดังนั้น หากคู่กรณีฝ่ายใดไม่ยอมปฏิบัติตามคำชี้ขาด คู่กรณีอีกฝ่ายอาจฟ้องขอให้ศาลแรงงานบังคับให้มีการปฏิบัติตามคำชี้ขาด เสมือนหนึ่ง เป็นฝ่ายผิดสัญญาได้^๑

๒.๓.๔.๒ การชี้ขาดโดยบังคับ (Compulsory Arbitration)

หมายถึงการที่คู่พิพาทถูกบังคับให้เข้าสู่การชี้ขาด เพื่อวัตถุประสงค์ที่จะยุติข้อพิพาทแรงงานมิให้มีการปิดงาน หรือนัดหยุดงานในสถานประกอบการแห่งนั้น โดยมีกฎหมายหรือมีคำสั่งจากผู้มีอำนาจตามกฎหมายบังคับให้ข้อพิพาทแรงงานดังกล่าวเข้าสู่การชี้ขาดของบุคคลหรือคณะบุคคลที่กำหนดไว้ การชี้ขาดโดยบังคับเป็นการจำกัดสิทธิขั้นพื้นฐานของมนุษย์ที่จะนัดหยุดงาน (Right to Strike) จึงมีลักษณะเป็นกฎหมายทำนองบังคับให้คนทำงาน และยังเป็น การจำกัดเสรีภาพในการตัดสินใจ ดำเนินธุรกิจของนายจ้างด้วย เพราะการชี้ขาดโดยบังคับ นายจ้างต้องจ่ายอมรับเงื่อนไขไปตามคำชี้ขาดซึ่งนายจ้างอาจไม่เห็นด้วย เพราะอาจปฏิบัติได้ยาก หรือไม่อาจปฏิบัติได้ แต่จ่ายอมรับต้องปฏิบัติ ดังนั้น หากรัฐกำหนดให้มีการชี้ขาดโดยบังคับมาราย หรือในกิจการหลายประเภท อาจมีผลกระทบกระเทือนต่อการลงทุน (Investment) ได้ โดยทั่วไปยอมรับกันว่าให้มีการจำกัดสิทธิในการนัดหยุดงานได้เฉพาะ

^๑ เกษมสันต์ วิลาวรรณ, "แนวคิดเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานสัมพันธ์", วารสารนิติศาสตร์, (ปีที่ ๑๑ ฉบับที่ ๒, ๒๕๒๓), หน้า ๒๔๔-๒๔๖.

เพื่อการคุ้มครองสาธารณชน (Protection of the Public) เท่านั้น การ
 ชี้ขาดโดยบังคับจึงมักใช้กับกิจการที่เป็นบริการสาธารณะหรือสาธารณูปโภค ซึ่งหากมี
 การนัดหยุดงานแล้วจะเกิดความเสียหายต่อประชาชนส่วนใหญ่^๑

๒.๔ การพิจารณาโดยฝ่ายบริหาร (Administrative Determination)

๒.๔.๑ ความหมาย

การตัดสินใจของฝ่ายบริหารในด้านแรงงานสัมพันธ์เกิดขึ้นเนื่อง
 จากกิจการ หรือสถานประกอบการบางชนิดเป็นกิจการที่มีความเกี่ยวข้องกับการบริการ
 สาธารณะและเกี่ยวกับความปลอดภัยในสังคม ตลอดจนเกี่ยวกับการเศรษฐกิจของ
 ชาติเป็นส่วนรวม กิจการเหล่านี้จำเป็นต้องดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง หากมีการหยุด
 งานเนื่องจากข้อพิพาทแรงงานจะเกิดผลเสียหายต่อประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศ
 หรือข้อพิพาทแรงงานในกิจการธรรมดาแต่เป็นข้อพิพาทแรงงานที่ใช้วิธีการรุนแรง จน
 อาจเกิดความเสียหายต่อสาธารณชน หรือในระหว่างที่ประเทศประสบภาวะการฉกฉก
 ทางเศรษฐกิจหรือมีการประกาศภาวะฉุกเฉินทางการเมือง เป็นเวลาที่ฝ่ายปกครอง
 ประสงค์จะให้การบริหารประเทศอยู่ในภาวะสงบเรียบร้อย กรณีเช่นนี้ ฝ่ายปกครอง
 (รัฐ) อาจเข้าแทรกแซงเพื่อบริหารการแรงงานสัมพันธ์โดยบังคับมิให้มีการปิดงาน
 หรือนัดหยุดงานเพื่อมิให้เกิดการหยุดชะงักการบริการประชาชน โดยการสั่งการให้
 ข้อพิพาทที่เกิดขึ้นนั้น ๆ เข้าสู่การชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือศาล
 แรงงาน หรือกระทำการใด ๆ ให้ข้อพิพาทยุติลงโดยไม่มีการใช้ความรุนแรง เช่น

^๑ เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๔๖-๒๔๗.

ประเทศมาเลเซีย รัฐมนตรีมีอำนาจสั่งการให้ข้อพิพาทแรงงาน (trade dispute) ทั่วไปที่เห็นว่าสมควรส่งให้ศาลเป็นผู้ตัดสินชี้ขาด เข้าสู่การชี้ขาดโดยศาลอุตสาหกรรม (Industrial Court) ได้ เว้นแต่เป็นข้อพิพาทที่เกี่ยวกับรัฐบาลบริการ (Government Service) หรือกิจการรัฐวิสาหกิจ ต้องได้รับความเห็นชอบจาก Yang-di Pertuan Agong หรือ state Authority หรืออาจสั่งการให้มีการสืบสวนก่อน โดย Committee of investigation หรือ Board of inquiry ^๑ แล้วแต่กรณี

๒.๔.๒ อำนาจของรัฐในการระงับข้อพิพาทแรงงาน

๒.๔.๒.๑ ประเทศฟิลิปปินส์

ประเทศฟิลิปปินส์ รัฐมนตรีมีอำนาจสั่งการให้ข้อพิพาทแรงงานในกิจการที่เกี่ยวกับผลประโยชน์ของชาติ (National Interest) ไม่เฉพาะเพียงแต่ในกิจการที่เกี่ยวข้องกับสาธารณูปโภค (Public Utilities) กิจการที่เกี่ยวข้องกับการผลิตพลังงาน ธนาคาร โรงพยาบาล การส่งสินค้าออก เข้าสู่การชี้ขาดโดยบังคับของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติ (National Labour Relations Commission) ได้ และประธานาธิบดี มีอำนาจเข้าแทรกแซงและสั่งการใด ๆ เพื่อให้มีการยุติข้อพิพาทซึ่งจะมีผลกระทบกระเทือนต่อผลประโยชน์ของชาติ (National Interest) ได้เมื่อเห็นสมควร ^๒

^๑ Industrial Relations Act 1967 of Malaysia, section 21, 34

^๒ Labour Relations in Labour Code of the Philippines, Title VIII, article 264

๒.๔.๒.๒ ประเทศไทย

ประเทศไทย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยมีอำนาจสั่งการให้
 ข้าราชการแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้เข้าสู่การชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้
 เมื่อเห็นว่าอาจมีผลกระทบกระเทือนต่อเศรษฐกิจของประเทศหรือความสงบเรียบร้อย
 ของประชาชน^๑ หรือประกาศในราชกิจจานุเบกษากำหนดให้ข้าราชการแรงงานที่
 ตกลงกันไม่ได้อันเกิดขึ้นในท้องที่ใดท้องที่หนึ่ง หรือกิจการประเภทใดประเภทหนึ่ง
 ได้รับการพิจารณาชี้ขาดจากคณะบุคคลใดคณะใดคณะหนึ่ง ตามที่รัฐมนตรีกำหนดหรือ
 แต่งตั้งในกรณีที่มีการประกาศใช้กฎอัยการศึก หรือประกาศสถานการณ์ฉุกเฉิน หรือ
 เมื่อประเทศประสบปัญหาทางเศรษฐกิจอย่างร้ายแรง^๒ หรือประกาศในราชกิจจา-
 นุเบกษาห้ามมิให้ลูกจ้าง สหภาพแรงงาน หรือสหพันธ์แรงงานยื่นข้อเรียกร้องให้
 นายจ้าง สมาคมนายจ้าง หรือสหพันธ์นายจ้างเพิ่มค่าจ้างแก่ลูกจ้าง หรือห้ามมิให้
 นายจ้างเพิ่มค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างได้ ในกรณีที่ประเทศประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ
 อย่างร้ายแรง และได้มีการประกาศห้ามขึ้นราคาสินค้าและบริการ^๓ หรือมีอำนาจ
 สั่งการให้นายจ้างและลูกจ้างซึ่งกำลังปิดงานหรือนัดหยุดงานยุติการกระทำดังกล่าว
 และให้ข้าราชการเข้าสู่การชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เมื่อเห็นว่าการปิด
 งานหรือการนัดหยุดงานนั้นอาจทำให้เกิดความเสียหายแก่เศรษฐกิจของประเทศ หรือ
 อาจก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ประชาชน หรืออาจเป็นภัยต่อความมั่นคงของประเทศ

^๑ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘, มาตรา ๒๔

^๒ เรื่องเดียวกัน, มาตรา ๒๕

^๓ เรื่องเดียวกัน, มาตรา ๓๓

หรืออาจขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน^๑ หรือมีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษา ห้ามมิให้นายจ้างปิดงาน หรือลูกจ้างนัดหยุดงาน หรือให้การกระทำดังกล่าวนั้นยุติลงในเขตท้องที่ที่มีการประกาศกฎอัยการศึกหรือประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินทั้งหมดหรือแต่เพียงบางส่วนได้^๒ การใช้อำนาจรัฐกรณีนี้เป็นการใช้อำนาจตามนโยบายเพื่อการบริหารประเทศและรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงของเศรษฐกิจส่วนรวม โดยการตัดสินใจให้ข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นหรือกำลังจะเกิดขึ้นยุติลงโดยใช้กลไกขั้นสุดท้าย คือ การสอบสวน (Fact Finding หรือ Investigation) หรือการชี้ขาด (Arbitration) ซึ่งองค์กรที่ดำเนินการนี้ก็คือองค์กรซึ่งมีอยู่เดิมในระบบการระงับข้อพิพาทแรงงานของประเทศนั้น ๆ นั้นเอง

๒.๕ การค้นหาข้อความจริง (Fact-finding)

๒.๕.๑ ความหมาย

วิธีการ Fact-finding ช่วยคลี่คลายข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อพิพาทอันจะยังประโยชน์ให้คู่กรณีและสาธารณชนทั่วไป วิธี fact-finding คือการบังคับใช้การสอบสวน (Compulsory power of investigation) ข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้องกับข้อพิพาทจากคู่กรณีโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐจะเสนอรายงานการสอบสวนพร้อมทั้งข้อเท็จจริงทั้งหมด และเสนอทางแก้ไขเพื่อยุติข้อพิพาทต่อคู่กรณีและประกาศต่อสื่อมวลชนให้สาธารณชนได้รับรู้ ทั้งนี้เพื่อให้คู่กรณีได้รับประโยชน์จากข้อมูลต่าง ๆ ที่มีการสอบสวนอย่างละเอียดทั้งที่เกี่ยวกับข้อพิพาทโดยตรงและเป็นข้อมูลแวดล้อม ทำให้คู่กรณีอาจหาทางตัดสินใจและมีโอกาสในการประนีประนอมมากขึ้น และการเสนอ

^๑ เรื่องเดียวกัน, มาตรา ๓๕

^๒ เรื่องเดียวกัน, มาตรา ๓๖

ข้อเท็จจริงต่อสื่อมวลชนก็ด้วย เหตุผลที่เชื่อว่ามติและความนึกคิดของมหาชนในสังคม อาจสร้างแรงกดดันต่อคู่พิพาทฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง หรือทั้ง ๒ ฝ่าย ให้อยอมโอนอ่อนในแนวทางที่สังคมเห็นว่า เป็นทางที่ถูกต้องและเหมาะสมในที่สุด^๑

๒.๕.๒ วิธีการปฏิบัติ

๒.๕.๒.๑ การหาข้อมูลทั่วไป

การหาข้อมูลทั่วไปที่เกี่ยวข้องกับข้อพิพาททั้งหมดในสถานการณ์ต่าง ๆ เช่น กรณีที่มีการพิพาทเกี่ยวกับอัตราค่าจ้าง คณะกรรมการสอบสวนจะพิจารณาหาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับ

- ค่าจ้างของลูกจ้างอื่นในอุตสาหกรรมประเภทเดียวกัน
- ค่าจ้างของลูกจ้างในอุตสาหกรรมประเภทอื่น
- ค่าจ้างของลูกจ้างในอุตสาหกรรมทั่วไปในท้องถิ่นใกล้เคียง
- ค่าจ้างของลูกจ้างในอุตสาหกรรมอื่น ๆ นอกจากที่ได้กล่าวมาแล้ว

นอกจากนี้ อาจมีการรวบรวมข้อมูลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับค่าครองชีพเงินได้ประเภทอื่น ๆ และองค์ประกอบอื่นที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลและทางแก้ไขที่น่าจะเป็นไปได้ ในสถานการณ์นั้น ๆ ที่เสนอต่อคู่กรณีจะสามารถช่วยผลักดันให้คู่กรณีมีโอกาสเลือกและแก้ปัญหาได้ง่ายขึ้น

๒.๕.๒.๒ การหาข้อมูลเฉพาะกรณี

การหาข้อมูลเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับสภาพการจ้างในสถานประกอบการ นั้นเพียงอย่างเดียว วิธีนี้เป็นการสอบสวนเพื่อให้ได้ข้อมูลมาเพื่อการชี้ขาดเป็นส่วนใหญ่^๒

^๑ILO, Conciliation and Arbitration Procedures in Labour Dispute, A Comparative Study, (ILO, 1980) p.133.

^๒Asian-American Free Labour Institute: Labour-Management Arbitration 1977, p.4.

ความเห็นที่เสนอทางแก้ไขในรายงานของคณะกรรมการสอบสวนโดยสภาพแล้วจะไม่ผูกพันคู่กรณีให้ต้องยอมรับหรือปฏิบัติตามแต่อย่างใด ฉะนั้นแม้วิธีการสอบสวนจะเป็นการบังคับสอบสวนโดยคู่กรณีไม่อาจหลีกเลี่ยงหรือปฏิเสธ แต่ผลของการสอบสวนกลับเป็นเพียงข้อเสนอแนะให้คู่กรณีตัดสินใจจึงอาจกล่าวได้ว่าการค้นหาข้อความจริง เป็นส่วนหนึ่งของการบริการของรัฐเพื่อยุติข้อพิพาท เช่นเดียวกับการไกล่เกลี่ยที่รัฐบังคับให้มีเจ้าหน้าที่ของรัฐเข้ามาช่วยเหลือนั่นเอง

๒.๕.๓ องค์กรของรัฐที่ทำหน้าที่ดำเนินการ

องค์กรของรัฐที่ทำหน้าที่นี้อาจเป็นศาล เช่น ในประเทศไอร์แลนด์ ใช้ Labour Court ในประเทศอังกฤษ ใช้ Court of Inquiry หรืออาจใช้คณะกรรมการสอบสวน Board of Inquiry เช่น ในประเทศแคนาดาใช้ Industrial Inquiry Commission ประเทศญี่ปุ่นใช้คณะกรรมการไกล่เกลี่ย (The Mediation Committee) ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กลาง (The Central Labour Relations Commission) ประเทศมาเลเซียใช้ Committee of investigation และ Board of Inquiry

วิธีการนี้ใช้ร่วมกับการไกล่เกลี่ยและการชี้ขาด การค้นหาความจริงมักใช้หลังจากการไกล่เกลี่ยล้มเหลว หรือไม่มีการไกล่เกลี่ย และใช้ก่อนที่จะใช้วิธีการชี้ขาดข้อพิพาท ทั้งนี้โดยใช้ข้อมูลและผลสรุปที่ได้จากการค้นหาความจริง จะเป็นข้อมูลในการพิจารณาต่อไปได้ว่าควรจะใช้วิธีการชี้ขาดเพื่อแก้ไขปัญหาข้อพิพาทหรือไม่ ประสิทธิภาพของวิธีการนี้จะเห็นได้ชัดในสังคมที่มีการสื่อสารและมีการประชาสัมพันธ์เป็นอย่างดี เพราะจะมีการสะท้อนความคิดและมติมหาชนให้เห็นได้ชัดเจน

การค้นหาความจริงโดยทั่วไปจะใช้จัดการกับข้อพิพาทแรงงานที่เกี่ยวกับผลประโยชน์สาธารณะ เพราะความเสียหายของการกระทำในทางแรงงานสัมพันธ์ มีผลกระทบต่อสาธารณชนโดยตรง เช่น ในประเทศสหรัฐอเมริกา การค้นหาความจริง

มีบทบาทสำคัญในการจัดการกับข้อพิพาทในสถานการณ์ฉุกเฉิน (Emergency Disputes) และข้อพิพาทในกิจการเกี่ยวกับการสาธารณสุข (Health Care Industry) ตาม Labour Management Act 1947 ซึ่งแต่เดิมพระราชบัญญัตินี้ไม่ได้ใช้บังคับกับ กิจการโรงพยาบาลของรัฐ แต่ต่อมาได้มีการแก้ไขในปี ๑๙๗๔ และกำหนดให้ใช้กับ โรงพยาบาลเอกชนทุกแห่งด้วยและตลอดจนโรงงานอุตสาหกรรมที่เกี่ยวกับสาธารณสุข และอนามัย (Health Care) ทั่วไปด้วย^๑

๒.๕.๔ วิธีการหาข้อความจริงในต่างประเทศ

๒.๕.๔.๑ ประเทศญี่ปุ่น

ในประเทศญี่ปุ่นวิธีการ Fact-finding ใช้ในขั้นตอนของการไกล่เกลี่ย (Mediation) โดยคณะกรรมการไกล่เกลี่ย (The Mediation Committee) โดยจะมีการนัดคู่กรณีให้ให้การในข้อเท็จจริงต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ ข้อพิพาท แม้ว่าข้อพิพาทนั้นจะเป็นข้อพิพาทในกิจการธรรมดาทั่วไปก็ตาม คณะกรรมการไกล่เกลี่ยก็อาจนำข้อมูลที่ได้จากการสอบสวนแถลงต่อสาธารณชนโดยใช้สื่อมวลชน เช่น หนังสือพิมพ์ หรือวิทยุกระจายเสียงได้ และในกรณีที่เป็นกรณีพิพาทแรงงานใน กิจการสำคัญเกี่ยวกับผลประโยชน์ของสาธารณะ (Public Interest) หรือกิจการ ระดับชาติ นายกรัฐมนตรีอาจสั่งการให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กลาง (The Central Labour Relations Commission) เป็นผู้ดำเนินการสอบสวนและ แถลงข้อเท็จจริงต่อสาธารณชน^๒

^๑ ILO, Conciliation and Arbitration Procedures in Labour Disputes, A Comparative Study, (ILO 1980) p. 135

^๒ Labour Relations Adjustment Law 1946 of Japan, article 23-27

๒.๕.๔.๒ ประเทศมาเลเซีย

ในประเทศมาเลเซียใช้วิธีการ Fact-finding เป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งในการยุติข้อพิพาทแรงงานโดยบังคับ โดยใช้คณะกรรมการสอบสวน (Committee of investigation หรือ Board of inquiry) โดยรัฐมนตรีอาจสั่งการให้ข้อพิพาทที่เกิดขึ้นได้รับการสอบสวนได้เมื่อเห็นสมควร แม้ข้อพิพาทนั้นจะยังไม่ก่อความเสียหายขึ้นในขณะนั้นก็ตาม คณะกรรมการประกอบด้วยประธาน ๑ คน ที่ได้รับการแต่งตั้งโดยรัฐมนตรี หรือบางกรณีรัฐมนตรีอาจแต่งตั้งมากกว่านั้น เมื่อเสร็จหรือระหว่างที่มีการสอบสวนคณะกรรมการจะต้อง เสนอรายงานต่อรัฐมนตรี หรือ The Dewan Rakyat (Lower House of Parliament) หรือสาธารณชน หรือรายงานผลการสอบสวนต่อสาธารณชนตลอดเวลาก็ได้ ตามแต่จะเห็นสมควร^๑

การค้นหาความจริงโดยทั่วไปมีวิธีการทำงานคล้ายวิธีการพิจารณาคดีของศาลแรงงาน เนื่องจากมีอำนาจสอบสวนด้วย แต่ผลสุดท้ายของการทำงานต่างกับศาลแรงงาน กล่าวคือ ศาลแรงงานจะมีคำพิพากษาหรือคำสั่ง แต่การค้นหาความจริงจะมีคำแนะนำ วิธีการ หรือทางออกของข้อพิพาท ซึ่งยังไม่มีการบังคับให้คู่กรณีต้องปฏิบัติตาม และเนื่องจากการทำงานด้วยวิธีการบังคับสอบสวนนี้เองจึงอาจกล่าวได้ว่าวิธีการค้นหาความจริงเป็นวิธีการระงับข้อพิพาทแรงงานวิธีหนึ่งที่มีลักษณะเป็นการบังคับ แต่วิธีการนี้เป็นทางสายกลางระหว่างการประนีประนอมและการชี้ขาด โดยการให้คู่กรณีประนีประนอมกันเองโดยใช้ข้อมูลและข้อแนะนำที่ได้จากการสอบสวน ประกอบกับมติของมหาชนเป็นแรงผลักดัน ปัจจุบันประเทศไทยไม่ได้ใช้วิธีการนี้ในการระงับข้อพิพาทแรงงานตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ แต่อย่างใด

^๑ Industrial Relations Act 1967 of Malaysia, part VIII, section 34-37