

บทที่ 1

บทนำ

ประเด็นปัญหา

ปัญหาความขัดแย้งด้านแรงงานถือเป็น ปัญหาสำคัญที่มีได้ก่อให้เกิดความเสียหาย เฉพาะแต่ภายในสถานประกอบกิจการเท่านั้น โดยเฉพาะความขัดแย้งระหว่าง นายจ้างกับลูกจ้างที่มีความรุนแรงยึดถือ สร้างความเดือดร้อนแก่สาธารณชน เช่น การชุมนุมประท้วงปิดกั้นถนน การชุมนุมค้างแรมบริเวณสถานที่ราชการ การเลิกจ้าง ลูกจ้างจำนวนมาก และการปิดกิจการเป็นการถาวร ผลกระทบที่ตามมาจากปัญหาดังกล่าว คือ ลูกจ้างขาดรายได้ เกิดการว่างงาน เกิดการไม่สงบในวงการแรงงาน ซึ่งมีผลถึงการ พัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาอุตสาหกรรมของ ประเทศไทยยังต้องอาศัยการลงทุนจากนักลงทุนต่างชาติ เมื่อมีปัญหาความขัดแย้ง ด้านแรงงานเกิดขึ้นเป็นประจำในวงการอุตสาหกรรมภายในประเทศ ก็ย่อมจะทำให้ ชาวต่างประเทศไม่กล้าเข้ามาลงทุนประกอบอุตสาหกรรม นอกจากนี้ความขัดแย้งด้าน แรงงานยังทำให้การผลิตชะลอตัวหรือหยุดชะงัก อันเนื่องมาจากการเถียงงาน การปิดงาน การนัดหยุดงาน หรือการผลัดงาน ด้านเหตุการณ์ดังกล่าวเกิดขึ้นในอุตสาหกรรมเพื่อการ ส่งออก ก็ย่อมส่งผลกระทบต่อความน่าเชื่อถือทางการค้าระหว่างประเทศ และเป็น อุปสรรคต่อการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ชาติในเรื่อง การเพิ่มสมรรถนะและ ขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

จากความสำคัญของปัญหาความขัดแย้งและส่งผลกระทบต่อประเทศ ดังกล่าวมาข้างต้น รัฐบาลโดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน จึงต้องเข้ามามีบทบาทในการดำเนินการเพื่อให้เกิดความสงบสุขในวงการแรงงาน ความ สงบเรียบร้อยของสังคม และความมั่นคงของประเทศ โดยการวางกรอบและกฎเกณฑ์ แนวทางด้านแรงงานสัมพันธ์ให้เป็นมาตรฐาน กำหนดหลักเกณฑ์ขั้นตอนการระงับ ข้อพิพาทแรงงาน การเข้าดำเนินการแก้ไขข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ตลอดจน มอบหมายให้เจ้าหน้าที่ของรัฐคอยดูแลตรวจสอบคุ้มครองให้ปฏิบัติตามกฎหมายที่รัฐบัญญัติ ขึ้นมาใช้บังคับในเรื่องการแรงงาน แต่อย่างไรก็ตามปัญหาความขัดแย้งระหว่างนายจ้าง

กับลูกจ้างก็ยังคงดำรงอยู่ รวมทั้งยังมีการดำเนินการที่ไม่ถูกต้องตามขั้นตอนของกฎหมาย แรงงาน สร้างความเดือดร้อนให้กับสังคม ผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่ายยังมีทัศนคติที่ไม่ถูกต้องเหมาะสม สิ่งต่างๆ เหล่านี้ เป็นเครื่องสะท้อนให้เห็นว่า ควรมีการปรับปรุงและพัฒนา แนวทางแก้ไขความขัดแย้งด้านแรงงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์

ด้วยตระหนักถึงความสำคัญที่จะต้องพัฒนาและเสริมสร้างระบบแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการให้มีความเข้มแข็งและเหมาะสม/สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็ว เพื่อให้เป็นกลไกที่เอื้ออำนวยประโยชน์ให้เกิดความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย รวมทั้งผดุงไว้ซึ่งความสัมพันธ์อันดีในวงการแรงงาน อันจะส่งผลให้เกิดความเจริญก้าวหน้า ทั้งทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทยโดยส่วนรวม จึงเห็นควรศึกษาเรื่อง ปัญหาความขัดแย้งด้านแรงงานและการบริหารจัดการแรงงานสัมพันธ์เชิงสร้างสรรค์ เพื่อศึกษาปัญหาข้อเท็จจริงและสภาพปัญหาของความขัดแย้ง โดยนำปัญหาและเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริงของสถานประกอบการมาศึกษาวิเคราะห์ และเสนอแนะแนวทาง วิธีการ และกระบวนการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ขอบเขตและวิธีของการศึกษา

ศึกษาข้อกำหนด กฎระเบียบ แนวปฏิบัติ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง นำเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริงมาวิเคราะห์ถึงสาเหตุของปัญหาจากนายจ้างและลูกจ้าง วิธีการแก้ไขปัญหาลให้ลุล่วงด้วยดีและมีประสิทธิผล หาแนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ในเชิงสร้างสรรค์

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ได้รับทราบถึงสาเหตุ/ข้อเท็จจริงและสภาพปัญหาของความขัดแย้ง
2. เพื่อให้ได้ทราบถึงกระบวนการและวิธีการของการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง
3. เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะและแนวทางในการบริหารจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ในเชิงสร้างสรรค์

4. เพื่อให้เกิดความสงบสุขในวงการแรงงาน นายจ้างอยู่ได้ ลูกจ้างอยู่ดี และเกิดความน่าเชื่อถือต่อการลงทุนจากนักลงทุน ทั้งชาวไทยและต่างประเทศ

นิยามศัพท์

แรงงานสัมพันธ์ หมายถึง การดำเนินการใดๆ ที่ก่อให้เกิดความสันติสุขและความสัมพันธ์อันดีในระหว่งนายจ้าง ลูกจ้าง

พหุภาคี หมายถึง บุคคลหรือกลุ่มบุคคลหลายฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้อง หรือสนับสนุน ส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ เช่น นายจ้าง ลูกจ้าง เจ้าหน้าที่ภาครัฐ นักวิชาการ องค์กรเอกชน และทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

นายจ้าง (Employer) หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากนายจ้างให้ทำการแทน ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล หมายความว่า ผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลนั้น และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทน

ลูกจ้าง (Employee) หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่นายจ้างเพื่อรับค่าจ้าง
สภาพการจ้าง (Working Conditions) หมายความว่า เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง (Collective Agreement) หมายความว่า ข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างหรือระหว่างนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างกับสหภาพแรงงานเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

ข้อขัดแย้ง (Conflicts) หมายความว่า ความขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างที่ไม่ถือว่าเป็นข้อพิพาทแรงงาน

ข้อพิพาทแรงงาน (Labour Dispute) หมายความว่า ข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

การผละงาน (Walk Out) หมายความว่า การละทิ้งหน้าที่การงานด้วยการเดินออกจากที่ทำงาน โดยไม่ได้นัดหมายหรือเตรียมการล่วงหน้า

การหยุดงาน (Work Stoppage) หมายความว่า การที่ลูกจ้างร่วมกันไม่ทำงาน เนื่องจากข้อขัดแย้งหรือการหยุดงานที่ไม่เป็นไปตามขั้นตอนของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์

การนัดหยุดงาน (Strike) หมายความว่า การที่ลูกจ้างร่วมกันไม่ทำงานชั่วคราว เนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน

การปิดงาน (Lockout) หมายความว่า การที่นายจ้างปฏิเสธไม่ยอมให้ลูกจ้างทำงานชั่วคราว เนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน

สมาคมนายจ้าง (Employer Association) หมายความว่า องค์กรของนายจ้าง ที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

สหภาพแรงงาน (Labour Union) หมายความว่า องค์กรของลูกจ้างที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

สหพันธ์นายจ้าง (Employer Federation) หมายความว่า องค์กรของสมาคมนายจ้างตั้งแต่สองสมาคมขึ้นไป ที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

สหพันธ์แรงงาน (Labour Federation) หมายความว่า องค์กรของสหภาพแรงงานตั้งแต่สองสหภาพขึ้นไป ที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

นายทะเบียน (Registrar) หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน (Conciliator) หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

บทที่ 2

กฎหมายที่เกี่ยวข้องและแนวปฏิบัติการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์

ความเป็นมา

การแรงงานสัมพันธ์ หมายถึง ความเกี่ยวข้องและปฏิบัติต่อกันระหว่าง นายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งอาจเป็นความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเป็น รายบุคคล หรือกับลูกจ้างตั้งแต่สองคนขึ้นไป จนกระทั่งครอบคลุมถึงลูกจ้างทั้งสถาน ประกอบกิจการ และบางครั้งอาจเป็นความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรของลูกจ้างกับองค์กร ของนายจ้างก็ได้ ทั้งนี้ในความสัมพันธ์ดังกล่าว อาจมีเจ้าหน้าที่ของรัฐเข้ามามีบทบาทใน การให้คำปรึกษา แนะนำ หรือตัดสินใจในบางกรณี โดยความสัมพันธ์นั้นอาจเป็น ความสัมพันธ์ทางการทำงาน ระเบียบข้อบังคับ การจ่ายค่าจ้าง สวัสดิการ และ สิทธิประโยชน์อื่น ๆ ซึ่งถือว่าเป็นความสัมพันธ์ทางด้านเศรษฐกิจและกฎหมาย

ประวัติความเป็นมา

พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ซึ่งใช้บังคับเมื่อวันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2500 นับเป็นกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ฉบับแรกของประเทศไทย มีเหตุผลในการ ออกกฎหมายเพื่อประสานความเข้าใจอันดีซึ่งกันและกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และคำนึงถึงการที่ประเทศไทยเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ตั้งแต่ครั้ง (พ.ศ. 2462) เป็นการแสดงความสนใจของประเทศไทยต่อการใช้แรงงาน ส่งเสริมความเป็นธรรมแห่งสังคมตามครรลองแห่งระบอบเสรีประชาธิปไตย ร่างกฎหมาย ฉบับนี้ได้ผ่านการพิจารณาอย่างกว้างขวาง โดยรัฐบาลได้ปรึกษาหารือร่วมกับทั้งฝ่าย นายจ้างและลูกจ้าง ตลอดจนรับฟังมติของมหาชน กฎหมายฉบับนี้บัญญัติทั้งเรื่องการ กู้มครองแรงงานและเรื่องการแรงงานสัมพันธ์ ในส่วนของแรงงานสัมพันธ์ได้บัญญัติเรื่อง การเรียกร้อง การเจรจาระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง การระงับข้อพิพาทแรงงาน การจัดตั้ง สหภาพแรงงาน ตลอดจนเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม นับว่าได้นำระบบแรงงานสัมพันธ์ สมัยใหม่มาใช้ เมื่อ ได้มีการประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 19 ยกเลิกพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 บรรดาสหภาพแรงงานที่ได้จัดตั้งขึ้นต้องยุบเลิกไป หากมีปัญหาการพิพาทแรงงาน ก็ให้ พนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งกระทรวงมหาดไทยแต่งตั้งเป็นผู้วินิจฉัยต่อมา พ.ศ. 2508

สืบเนื่องจากได้มีการพิพาทแรงงานและการนัดหยุดงานเกิดขึ้นมาก รัฐบาลจึงได้ออกพระราชบัญญัติกำหนดวิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน พ.ศ. 2508 ขึ้น ซึ่งได้บัญญัติถึงขั้นตอนในการเรียกร้อง การเจรจาต่อรอง การไกล่เกลี่ย และวิธีระงับข้อพิพาท แต่ยังไม่บัญญัติถึงสิทธิในการจัดตั้งสหภาพแรงงาน พ.ศ. 2515 คณะปฏิวัติ (จอมพลถนอม กิตติขจร) ได้ออกประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ยกเลิกประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 19 และพระราชบัญญัติกำหนดวิธีการระงับข้อพิพาทแรงงาน พ.ศ. 2508 ขณะเดียวกันประกาศของคณะปฏิวัติฉบับดังกล่าวได้ให้อำนาจกระทรวงมหาดไทย ออกประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การแรงงานสัมพันธ์โดยนำหลักการแรงงานสัมพันธ์ในพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 มาใช้อีก แต่ปรับปรุงให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ให้สิทธิลูกจ้างจัดตั้งองค์กรของตนขึ้นได้ แต่เรียกว่า สมาคมลูกจ้าง พ.ศ. 2518 รัฐบาลได้ตราพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ขึ้น โดยเฉพาะเพื่อใช้แทนประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การแรงงานสัมพันธ์ ปรับปรุงหลักการวิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น สำหรับสมาคมลูกจ้างก็ได้เปลี่ยนมาเป็นสหภาพแรงงาน นอกจากนั้นยังบัญญัติในเรื่องของคณะกรรมการลูกจ้าง ซึ่งเป็นระบบการปรึกษาหารือร่วมภายในสถานประกอบการไว้ด้วย กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ฉบับนี้ได้ใช้มาจนถึงปัจจุบัน อย่างไรก็ดีในปี พ.ศ. 2534 คณะรักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติได้แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 จำนวน 2 ครั้ง โดยได้ออกประกาศของคณะรักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติ ฉบับที่ 54 ลงวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2534 แก้ไขเพิ่มเติมในส่วนของที่ปรึกษา การใช้สิทธินัดหยุดงานและบทลงโทษ และต่อมาเมื่อวันที่ 18 เมษายน 2534 ได้มีพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2534 เพื่อแก้ไขมิให้พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ใช้บังคับแก่กิจการรัฐวิสาหกิจ ซึ่งได้มีพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 บังคับใช้เป็นการเฉพาะ และต่อมาวันที่ 8 เมษายน 2543 ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 ขึ้นแทนพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 ซึ่งมีสาระสำคัญที่แตกต่างไปจากเดิม เพื่อให้ฝ่ายบริหารกับพนักงานและลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจ มีสิทธิหน้าที่ความรับผิดชอบในขอบเขตที่เหมาะสม และสอดคล้องกับบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ในปี พ.ศ. 2536 เมื่อได้มีการตั้งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมขึ้น จึงได้โอนอำนาจหน้าที่ของกระทรวงมหาดไทย

ความบัพัญญัติของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาเป็นของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม และต่อมาปี พ.ศ. 2545 ได้มีการเปลี่ยนชื่อกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมมาเป็นกระทรวงแรงงาน

วัตถุประสงค์ของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ในหลักใหญ่ได้แก่

1. กำหนดหลักเกณฑ์และขั้นตอนเกี่ยวกับการแจ้งข้อเรียกร้องและการระงับข้อพิพาทแรงงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง
2. ให้สิทธิแก่นายจ้างและลูกจ้างในการจัดตั้งองค์กรของตนเพื่อแสวงหาและคุ้มครองประโยชน์เกี่ยวกับการจ้างและการทำงานและส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างทั้งสองฝ่าย
3. ให้สิทธิแก่ลูกจ้างในการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง เพื่อให้ นายจ้างได้หารือในกิจการต่างๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจกันและกัน
4. ให้ความคุ้มครองแก่นายจ้างและลูกจ้างที่ดำเนินกิจกรรมตามพระราชบัญญัติฉบับนี้และป้องกันมิให้เกิดการกระทำอันไม่เป็นธรรม

สาระสำคัญของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

1. ขอบเขตการบังคับใช้มิให้ใช้บังคับแก่ (มาตรา 4)
 - 1.1 ราชการส่วนกลาง
 - 1.2 ราชการส่วนภูมิภาค
 - 1.3 ราชการส่วนท้องถิ่น
 - 1.4 ราชการกรุงเทพมหานคร
 - 1.5 กิจการรัฐวิสาหกิจ ตามกฎหมายว่าด้วยพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
 - 1.6 กิจการอื่นตามกำหนดในพระราชกฤษฎีกา

นิยามศัพท์ (มาตรา 5)

นายจ้าง หมายถึง ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ และหมายรวมถึง ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากนายจ้างให้ทำการแทน ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายถึง ผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลนั้น และหมายความรวมถึง ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทน

ลูกจ้าง หมายถึง ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่นายจ้างเพื่อรับค่าจ้าง

สภาพการ หมายถึง เงื่อนไขในการจ้างหรือการทำงานกำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ และการเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้าง อันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หมายถึง ข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

ข้อพิพาทแรงงาน หมายถึง ข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

การปิดงาน หมายถึง การที่นายจ้างปฏิเสธไม่ยอมให้ลูกจ้างทำงานชั่วคราวเนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน

การนัดหยุดงาน หมายถึง การที่ลูกจ้างร่วมกันไม่ทำงานชั่วคราวเนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน

2. ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

2.1 สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 20 คนขึ้นไป ต้องจัดทำมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้เป็นหนังสือ หากไม่มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างอยู่แต่เดิม ให้ถือว่าข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง (มาตรา 10)

2.2 อายุของข้อตกลงมีผลใช้บังคับภายในระยะเวลาที่ทั้งสองฝ่ายตกลงกัน แต่ไม่เกิน 3 ปี ถ้าไม่กำหนดเวลาไว้ ให้ถือว่ามีผลใช้บังคับ 1 ปี นับแต่วันที่ได้ตกลงกัน หรือนับจากวันที่ลูกจ้างเข้าทำงานแล้วแต่กรณี เมื่อข้อตกลงฯ สิ้นสุดลง และมีได้มีการเจรจาตกลงกันใหม่ ให้มีผลใช้บังคับต่อไปอีกคราวละ 1 ปี (มาตรา 12)

3. การกำหนด แก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

3.1 การยื่นข้อเรียกร้องต้องทำเป็นหนังสือแจ้งอีกฝ่ายหนึ่งทราบ (มาตรา 13)

3.2 ถ้าเป็นข้อเรียกร้องของฝ่ายลูกจ้าง ต้องมีรายชื่อและลายมือชื่อของลูกจ้าง ซึ่งเกี่ยวข้องไม่น้อยกว่า 15% ของลูกจ้างทั้งหมด ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้น ระบุชื่อผู้แทนซึ่งจะต้องเป็นลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้น หรือเป็นกรรมการสหภาพแรงงานหรือกรรมการสหพันธ์แรงงาน จำนวนไม่เกิน 7 คน หากจะตั้งที่ปรึกษาได้ แต่ไม่เกิน 2 คน (มาตรา 13, 14, 17)

3.3 ถ้าสหภาพแรงงานแจ้งข้อเรียกร้อง จะต้องมีส่วนเป็นลูกจ้างไม่น้อยกว่า 1/5 ของลูกจ้างทั้งหมด (มาตรา 15) หากนายจ้างมีข้อสงสัย นายจ้างมีสิทธิขอตรวจสอบได้

3.4 เมื่อได้รับข้อเรียกร้องแล้ว ให้ฝ่ายรับข้อเรียกร้องแจ้งชื่อผู้แทนให้ฝ่ายเรียกร้องทราบ (มาตรา 16)

3.5 ที่ปรึกษาที่ทั้งสองฝ่ายจะแต่งตั้งได้ จะต้องเป็นที่ปรึกษาที่ได้รับการจดทะเบียนแล้ว โดยมีอายุ 2 ปี นับแต่วันที่ได้รับการจดทะเบียน แต่สามารถขอจดทะเบียนต่อได้อีก (มาตรา 17, 17 ทวิ)

3.6 ทั้งสองฝ่ายต้องเริ่มเจรจากันภายใน 3 วัน นับแต่วันได้รับข้อเรียกร้อง (มาตรา 16)

3.7 หากตกลงกันได้ ให้ดำเนินการดังนี้ (มาตรา 18)

ก. ทำข้อตกลงเป็นหนังสือ ลงลายมือชื่อผู้แทนในการเจรจาของทั้งสองฝ่าย

ข. ให้นายจ้างประกาศข้อตกลงโดยเปิดเผยไว้ ณ สถานที่ลูกจ้างทำงานอยู่เป็นเวลา 30 วัน โดยเริ่มประกาศภายใน 3 วัน นับแต่วันที่ตกลงกัน

ค. นายจ้างต้องนำข้อตกลงไปจดทะเบียนภายใน 15 วัน นับแต่วันที่ตกลงกันได้ (โทษจำคุก 1 เดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ (มาตรา 131))

3.8 ผลข้อตกลงจะผูกพันนายจ้างและลูกจ้างทุกคนซึ่งลงลายมือชื่อในข้อเรียกร้องและลูกจ้างทุกคนซึ่งเลือกตั้งผู้แทน (มาตรา 19) หากเป็นข้อตกลงฯ ที่กระทำโดยนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างกับสหภาพแรงงาน หรือลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกัน โดยมีลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันเป็นสมาชิกหรือร่วมในการเรียกร้องเกินกว่าสองในสามของลูกจ้างทั้งหมด ข้อตกลงจะผูกพันนายจ้างและลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันนั้นทุกคน

3.9 เมื่อมีข้อตกลงแล้ว ห้ามมิให้นายจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างขัดหรือแย้งข้อตกลง เว้นแต่สัญญาจ้างแรงงานนั้นจะเป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่า (มาตรา 20)

4. วิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน

4.1 ถ้าไม่มีการเจรจากันภายใน 3 วัน หรือเจรจากันแล้วแต่ตกลงกันไม่ได้ ให้ถือว่าข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้น ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องยังประสงค์จะดำเนินการต่อไป ให้แจ้งต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานเป็นหนังสือภายใน 24 ชั่วโมง นับตั้งแต่พ้นกำหนดหรือที่ตกลงกันไม่ได้ เพื่อให้ไกล่เกลี่ย (มาตรา 21)

4.2 พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน ดำเนินการไกล่เกลี่ยให้ตกลงกันภายใน 5 วันนับแต่วันที่ได้รับแจ้ง (มาตรา 22)

4.3 ถ้าตกลงกันได้ให้ทำข้อตกลงเป็นหนังสือ (ประกาศ, นำไปจดทะเบียน) ถ้าตกลงกันไม่ได้ ถือว่าเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ (มาตรา 22)

4.4 เมื่อเกิดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ หากกิจการทั่วไปนอกข่าย มาตรา 23 ทั้งสองฝ่ายอาจดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใด ดังนี้

ก. ตกลงกันตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ (มาตรา 26)

ข. นายจ้างปิดงานจะดำเนินการได้ต่อเมื่อต้องมีหนังสือแจ้งเจ้าหน้าที่ และอีกฝ่ายหนึ่งทราบล่วงหน้าอย่างน้อย 24 ชั่วโมง (มาตรา 22,34)

ค. ลูกจ้างนัดหยุดงานจะดำเนินการได้ต่อเมื่อต้องมีหนังสือแจ้งเจ้าหน้าที่และอีกฝ่ายหนึ่งทราบล่วงหน้าอย่างน้อย 24 ชั่วโมง (มาตรา 22,34) กรณีที่สหภาพแรงงานจะใช้สิทธินัดหยุดงาน ต้องจัดประชุมใหญ่เพื่อขอมติ โดยต้องมีคะแนนเสียงเกินกึ่งหนึ่งของสมาชิกทั้งหมดลงคะแนนเสียงให้ใช้สิทธินัดหยุดงานได้ และต้องลงคะแนนเสียงเป็นการลับ (มาตรา 103)

4.5 เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ในกิจการต่อไปนี้ (มาตรา 23)

ก. การรถไฟ

ข. การท่าเรือ

ค. การโทรศัพท์หรือการโทรคมนาคม

ง. การผลิตหรือจำหน่ายพลังงานหรือกระแสไฟฟ้าแก่ประชาชน

จ. การประปา

ฉ. การผลิตหรือการกลั่นน้ำมันเชื้อเพลิง

ช. กิจการโรงพยาบาลหรือกิจการสถานพยาบาล

ซ. กิจการอื่นที่กำหนดในกฎกระทรวง

1) กิจการทุกประเภทของรัฐวิสาหกิจ ตามกฎหมายว่าด้วย

วิธีการงบประมาณ

2) กิจการของวิทยาลัยเอกชนและของโรงเรียนราษฎร์

3) กิจการสหกรณ์

4) กิจการขนส่งทางบก น้ำ และทางอากาศรวมถึงกิจการบริการเสริมการขนส่งหรือเกี่ยวเนื่องกับการขนส่ง ณ สถานีขนส่งท่าเทียบเรือ ท่าอากาศยาน และกิจการการท่องเที่ยว

5) กิจการจำหน่ายน้ำมันเชื้อเพลิง

พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานต้องส่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เพื่อวินิจฉัย และแจ้งให้ทั้งสองฝ่ายทราบภายใน 30 วัน ทั้งสองฝ่ายมีสิทธิอุทธรณ์ ต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานได้ (มาตรา 23)

4.6 ถ้ารัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานเห็นว่าข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้รายใดอาจมีผลกระทบกระเทือนต่อเศรษฐกิจของประเทศ หรือความสงบเรียบร้อยของประชาชน ก็มีอำนาจสั่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้นได้ คำชี้ขาดเป็นที่สุดทั้งสองฝ่ายต้องปฏิบัติตาม (มาตรา 24)

4.7 ในกรณีที่มีการประกาศใช้กฎอัยการศึกหรือประกาศสถานการณ์ฉุกเฉิน หรือกรณีที่ประเทศประสบปัญหาทางเศรษฐกิจอย่างร้ายแรง รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานมีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษาให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกัน

ไม่ได้เข้าสู่การชี้ขาดจากคณะบุคคลที่รัฐมนตรีแต่งตั้งเมื่อชี้ขาดแล้วให้อือเป็นที่สุดทั้งสองฝ่ายต้องปฏิบัติตาม (มาตรา 25)

4.8 กรณีที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานเห็นว่ามีการปิดงานหรือการนัดหยุดงานใดอาจทำให้เกิดความเสียหายแก่เศรษฐกิจของประเทศ หรืออาจเป็นภัยต่อความมั่นคงของประเทศ หรืออาจขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน จะมีอำนาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน และจ่ายค่าจ้างอัตราที่เคยจ่ายให้แก่ลูกจ้างนั้น สั่งให้ลูกจ้างที่นัดหยุดงานกลับเข้าทำงาน จักบุคคลเข้าทำงานแทนลูกจ้างที่ถูกปิดงานหรือนัดหยุดงาน และสั่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้น (มาตรา 35)

5. ข้อห้ามสำหรับนายจ้าง

เมื่อได้มีการแจ้งข้อเรียกร้องแล้ว และอยู่ระหว่างการเจรจาไกล่เกลี่ยหรือการชี้ขาดห้ามมิให้ลูกจ้างหรือ โยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือกรรมการ หรืออนุกรรมการสหพันธ์แรงงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เว้นแต่บุคคลดังกล่าว (มาตรา 31)

ก. ทูจวิตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญา โดยเจตนาแก่นายจ้าง

ข. จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

ค. ผ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมาย โดยนายจ้างได้ว่ากล่าวตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรงไม่ต้องว่ากล่าวและตักเตือน ทั้งนี้ข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งจะต้องไม่ออกมาเพื่อขัดขวางมิให้บุคคลดังกล่าวดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง

ง. ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 3 วันทำงานติดต่อกัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(โทษจำคุก 6 เดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ (มาตรา 126))

6. คณะกรรมการลูกจ้าง

คณะกรรมการลูกจ้าง หมายถึง คณะผู้แทนของลูกจ้างที่เกิดขึ้นโดยสมัครใจ เพื่อทำหน้าที่ในการประชุมหารือกับนายจ้างเพื่อจัดสวัสดิการ กำหนดข้อบังคับในการทำงานพิจารณาคำร้องทุกข์ และหาทางระงับข้อขัดแย้งในสถานประกอบการ

ซึ่งเกิดขึ้นจากการเลือกตั้งโดยลูกจ้างในสถานประกอบการ หรือแต่งตั้งขึ้นโดยสหภาพแรงงาน หรือทั้งจากการเลือกตั้งและแต่งตั้งขึ้น

6.1 สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไปลูกจ้างอาจจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างได้ (มาตรา 45) และกรรมการลูกจ้างอยู่ในตำแหน่งคราวละ 3 ปี (มาตรา 47)

6.2 ถ้าลูกจ้างในสถานประกอบการนั้นเกิน 1/5 ของลูกจ้างทั้งหมดเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน สหภาพแรงงานแต่งตั้งคณะกรรมการลูกจ้างมีจำนวนมากกว่ากรรมการอื่นที่มีได้เป็นสมาชิกสหภาพ 1 คน และถ้าลูกจ้างเกินกึ่งหนึ่งของลูกจ้างทั้งหมดเป็นสมาชิกสหภาพ สหภาพอาจแต่งตั้งคณะกรรมการลูกจ้างทั้งหมดได้ (มาตรา 45)

6.3 นายจ้างต้องจัดให้มีการประชุมหารือกับคณะกรรมการลูกจ้างอย่างน้อย 3 เดือนต่อครั้ง หรือเมื่อกรรมการลูกจ้างเกินกึ่งหนึ่งหรือสหภาพร้องขอ โดยมีเหตุผลอันสมควร เพื่อ (มาตรา 50)

ก. จัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง

ข. ปรึกษาหารือเพื่อกำหนดข้อบังคับในการทำงาน

ค. พิจารณาคำร้องทุกข์ของลูกจ้าง

ง. หาทางปรองดองระงับข้อขัดแย้งในสถานประกอบการ

6.4 ข้อห้ามสำหรับนายจ้างต่อคณะกรรมการลูกจ้าง

ก. ห้ามเลิกจ้าง ลดค่าจ้าง ลงโทษ ขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการลูกจ้างหรือกระทำการใดๆ อันอาจเป็นผลให้กรรมการลูกจ้างไม่สามารถทำงานต่อไปได้ เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากศาลแรงงาน (มาตรา 52)

ข. ห้ามให้ หรือตกลงจะให้เงินหรือทรัพย์สินแก่กรรมการลูกจ้าง เว้นแต่ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด โบนัส เงินปันผลหรือประโยชน์ที่กรรมการลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามปกติในฐานะลูกจ้าง (มาตรา 53)

(โทษจำคุก 1 เดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ (มาตรา 143)

7. สมาคมนายจ้าง

สมาคมนายจ้าง หมายถึง องค์กรที่นายจ้างสมัครใจ ร่วมกันจัดตั้งและดำเนินการในรูปแบบประชาธิปไตย เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีในสถานประกอบการ และคุ้มครองผลประโยชน์ในเรื่องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

7.1 วัตถุประสงค์ของสมาคมนายจ้าง เพื่อแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และระหว่างนายจ้างด้วยกัน (มาตรา 54)

7.2 การของคทหะเบี่ยนสมาคมนายจ้าง นายจ้างต้องไม่น้อยกว่า 3 คน เป็นผู้ริเริ่มก่อการพร้อมด้วยร่างข้อบังคับ 3 ฉบับ เมื่อ ได้จคทหะเบี่ยนแล้วเป็นนิติบุคคล (มาตรา 57)

7.3 สมาชิกสมาคมนายจ้าง ต้องเป็นนายจ้างที่ประกอบกิจการประเภทเดียวกัน (มาตรา 63)

7.4 การสิ้นสมาชิกสภาพสมาคมนายจ้าง เมื่อตาย ลาออก ที่ประชุมใหญ่ให้ออก หรือตามที่กำหนดในข้อบังคับ (มาตรา 65)

7.5 อำนาจนายทะเบียนสั่งให้กรรมการ/คณะกรรมการ ออกจากตำแหน่ง เมื่อปรากฏว่า (มาตรา 73)

ก. กระทำการอันมิชอบด้วยกฎหมาย ซึ่งเป็นการขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน ผู้ชี้ขาด หรือคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ข. ดำเนินกิจการ ไม่ถูกต้องตามวัตถุประสงค์อันเป็นการขัดต่อกฎหมายหรือความสงบเรียบร้อยของประชาชน หรืออาจเป็นภัยต่อเศรษฐกิจหรือความมั่นคงของประเทศ

ค. ให้หรือยินยอมให้ ผู้ใดผู้หนึ่งซึ่งมิใช่กรรมการเป็นผู้ดำเนินกิจการของสมาคมนายจ้าง

7.6 การเลิกสมาคมนายจ้าง ด้วยเหตุใดเหตุหนึ่ง ดังนี้ (มาตรา 82)

ก. ตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับ

ข. มติที่ประชุมใหญ่

ค. นายทะเบียนมีคำสั่งให้เลิก

ง. ล้มละลาย

7.7 อำนาจนายทะเบียนสั่งเลิกสมาคมนายจ้าง ในกรณี (มาตรา 83)

ก. ดำเนินการขัดต่อวัตถุประสงค์ ขัดต่อกฎหมายหรือเป็นภัยต่อเศรษฐกิจหรือความมั่นคงของประเทศ หรือขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน

ข. เมื่อนายทะเบียนมีคำสั่งให้เลือกตั้งกรรมการขึ้นใหม่ทั้งคณะ และไม่ดำเนินการเลือกตั้งภายในระยะเวลาที่กำหนด หรือภายในระยะเวลาที่นายทะเบียนขยายให้

ค. ไม่ดำเนินกิจการติดต่อกันเป็นเวลา 2 ปี

8. สหภาพแรงงาน

สหภาพแรงงาน หมายถึง องค์กรที่ลูกจ้างสมัครใจร่วมกันจัดตั้งและดำเนินการในรูปแบบประชาธิปไตย เพื่อเป็นตัวกลางในการสร้างความสัมพันธ์อันดีในสถานประกอบการและเป็นตัวแทนของลูกจ้างในการเจรจาต่อรองกับนายจ้าง ให้ลูกจ้างได้รับประโยชน์ในเรื่องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

8.1 วัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงาน แสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และระหว่างลูกจ้างด้วยกัน (มาตรา 86)

8.2 ประเภทของสหภาพแรงงาน (มาตรา 88)

ก. สหภาพแรงงานที่มีสมาชิกเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกัน

ข. สหภาพแรงงานที่มีสมาชิกเป็นลูกจ้างทำงานในกิจการประเภทเดียวกัน โดยไม่คำนึงว่าจะมีนายจ้างกี่คน

นอกจากนี้กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ยังแบ่งสหภาพแรงงานออกเป็น 2 ระดับ คือ (มาตรา 95)

ก. สหภาพแรงงานที่มีสมาชิกเป็นลูกจ้างในระดับผู้บังคับบัญชามีอำนาจในการจ้าง การลดค่าจ้าง การเลิกจ้าง การให้บำเหน็จหรือการลงโทษ

ข. สหภาพแรงงานที่มีสมาชิกเป็นลูกจ้าง ซึ่งไม่มีอำนาจบังคับบัญชา

8.3 การขอจดทะเบียน ลูกจ้างไม่น้อยกว่า 10 คน เป็นผู้เริ่มก่อการหรือมีร่างข้อบังคับ 3 ฉบับ เมื่อได้รับการจดทะเบียนแล้วเป็นนิติบุคคล (มาตรา 87,89)

8.4 หน้าที่ของผู้เริ่มก่อการ (มาตรา 93)

- ก. เมื่อได้รับการจดทะเบียนแล้ว ให้จัดประชุมใหญ่สามัญครั้งแรก ภายใน 120 วัน เพื่อเลือกตั้งคณะกรรมการและมอบหมายการตั้งปวงให้แก่คณะกรรมการ และอนุมัติร่างข้อบังคับที่ได้ยื่นต่อนายทะเบียน
- ข. เมื่อดำเนินการแล้วให้นำสำเนาข้อบังคับและกรรมการไปจดทะเบียนภายใน 14 วัน

8.5 คุณสมบัติของสมาชิก (มาตรา 95)

- ก. เป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันกับผู้จดทะเบียนสหภาพแรงงาน หรือเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันกับผู้จดทะเบียน สหภาพแรงงาน

8.6 การสิ้นสุดสมาชิกภาพ เมื่อ (มาตรา 97)

- ก. ตาย
- ข. ลาออก
- ค. ประชุมใหญ่ให้ออก
- ง. ตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับ

8.7 คุณสมบัติของกรรมการหรืออนุกรรมการ (มาตรา 101)

- ก. เป็นสมาชิกของสหภาพนั้น
- ข. มีสัญชาติไทยโดยการเกิด
- ค. อายุไม่ต่ำกว่า 20 ปี

8.8 อำนาจหน้าที่ของสหภาพแรงงาน (มาตรา 98)

- ก. เรียกร้อง เจริญ ทำความตกลง และรับทราบ คำชี้ขาดหรือทำข้อตกลงกับนายจ้าง
- ข. ดำเนินการเพื่อให้สมาชิกได้รับประโยชน์ ทั้งนี้ภายใต้บังคับของวัตถุประสงค์ของสหภาพ
- ค. จัดให้มีบริการสนเทศเพื่อให้สมาชิกติดต่อเกี่ยวกับการจัดหางาน
- ง. จัดให้มีบริการการให้คำปรึกษา เพื่อแก้ไขปัญหาหรือข้อขัดแย้งเกี่ยวกับการทำงาน

จ. จัดให้มีการบริการเกี่ยวกับการจัดสรรเงินหรือทรัพย์สินเพื่อสวัสดิการของสมาชิก หรือเพื่อสาธารณประโยชน์ ตามที่ที่ประชุมใหญ่เห็นสมควร

ฉ. เรียกหรือเก็บเงินค่าสมัครเป็นสมาชิก และเงินค่าบำรุงตามอัตราที่กำหนดไว้ในข้อบังคับของสหภาพ

8.9 กิจการที่กระทำได้ แต่โดยมติของที่ประชุมใหญ่ (มาตรา 103)

ก. แก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับ

ข. ดำเนินกิจการอันอาจกระทบกระเทือนถึงส่วนได้เสียของสมาชิกเป็นส่วนรวม

ค. เลือกตั้งกรรมการ เลือกตั้งผู้สอบบัญชี รับรองงบดุล รายงานประจำปี และงบประมาณ

ง. จัดสรรเงินหรือทรัพย์สิน เพื่อสวัสดิการของสมาชิกเพื่อสาธารณประโยชน์

จ. การเลิกสหภาพแรงงาน

ฉ. การควบสหภาพแรงงาน

ช. ก่อตั้งสหภาพแรงงาน หรือเป็นสมาชิกสหพันธ์แรงงาน

ซ. การใช้สิทธินัดหยุดงาน

8.10 ลูกจ้าง สหภาพแรงงาน กรรมการ อนุกรรมการ และเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงานที่ได้รับยกเว้น ไม่ถูกกล่าวหาหรือฟ้องร้องทางแพ่ง/อาญา เมื่อ (มาตรา 99)

ก. เข้าร่วมเจรจาทำความตกลง เพื่อเรียกร้องสิทธิหรือประโยชน์ที่สมาชิกควรได้รับ

ข. นัดหยุดงาน หรือช่วยเหลือ ชักชวน หรือสนับสนุนให้สมาชิกนัดหยุดงาน

ค. ชี้แจงหรือโฆษณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงาน

ง. จัดให้มีการชุมนุม หรือเข้าร่วม โดยสงบในการนัดหยุดงาน

ทั้งนี้ เว้นแต่เป็นความผิดทางอาญา ในลักษณะความผิดเกี่ยวกับการก่อให้เกิดอันตรายต่อประชาชนเกี่ยวกับชีวิตและร่างกายเกี่ยวกับเสรีภาพและชื่อเสียงเกี่ยวกับทรัพย์สิน และความคิดในทางแพ่งที่เกี่ยวกับการทำความผิดทางอาญาในลักษณะดังกล่าว

8.11 สิทธิพิเศษของกรรมการสหภาพแรงงานลูกจ้างซึ่งเป็นกรรมการสหภาพแรงงาน มีสิทธิลาเพื่อไปดำเนินการสหภาพแรงงาน ในฐานะผู้แทนลูกจ้างในการเจรจา การไกล่เกลี่ย การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน และลาเพื่อไปร่วมประชุมตามที่ทางราชการกำหนดให้ โดยให้ลูกจ้างแจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้าถึงเหตุที่ลาพร้อมหลักฐานที่เกี่ยวข้องถ้ามี และให้ถือว่าวันลาเป็นวันทำงาน (มาตรา 102)

8.12 อำนาจนายทะเบียนสั่งให้กรรมการ/ คณะกรรมการออกจากตำแหน่ง เมื่อปรากฏว่า (มาตรา 106)

ก. กระทำการอันมิชอบด้วยกฎหมาย ซึ่งเป็นการขัดขวางการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน หรือคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ข. ดำเนินกิจการไม่ถูกต้องตามวัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงาน อันเป็นการขัดต่อกฎหมายหรือความสงบเรียบร้อยของประชาชน หรืออาจเป็นภัยแก่เศรษฐกิจหรือความมั่นคงของประเทศ

ค. ให้หรือยินยอมให้ ผู้ใดผู้หนึ่งซึ่งมิใช่กรรมการเป็นผู้ดำเนินการของสหภาพแรงงาน (มีสิทธิอุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีและศาลแรงงานตามลำดับ)

8.13 การเลิกสหภาพแรงงาน (มาตรา 111)

ก. ตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับของสหภาพแรงงาน

ข. เมื่อที่ประชุมใหญ่มีมติให้เลิก

ค. เมื่อนายทะเบียนมีคำสั่งให้เลิก

ง. เมื่อล้มละลาย

8.14 อำนาจนายทะเบียนสั่งเลิกสหภาพแรงงาน (มาตรา 111)

ก. การดำเนินการของสหภาพแรงงานขัดต่อวัตถุประสงค์ ขัดต่อกฎหมาย หรือเป็นภัยต่อเศรษฐกิจหรือความมั่นคงของประเทศ หรือขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน

ข. เมื่อนายทะเบียนมีคำสั่งให้เลือกตั้งคณะกรรมการขึ้นใหม่ทั้งคณะ และ ไม่ดำเนินการเลือกตั้งภายในระยะเวลาที่กำหนดหรือภายในระยะเวลาที่นายทะเบียนขยายระยะเวลาให้

ค. สหภาพแรงงานไม่ดำเนินการติดต่อกันเป็นเวลากิน 2 ปี

9. สหพันธ์นายจ้าง และสหพันธ์แรงงาน

9.1 สหพันธ์นายจ้าง ก่อตั้งขึ้นโดยสมาคมนายจ้างตั้งแต่ 2 สมาคมขึ้นไป ที่มีสมาชิกประกอบกิจการประเภทเดียวกัน อาจรวมกันจดทะเบียนจัดตั้งสหพันธ์นายจ้าง เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาคมนายจ้าง และคุ้มครองผลประโยชน์ของสมาคมนายจ้างและนายจ้างได้ สหพันธ์นายจ้างที่จดทะเบียนแล้วเป็นนิติบุคคล (มาตรา 112,115)

9.2 สหพันธ์แรงงาน ก่อตั้งขึ้นโดยสหภาพแรงงานตั้งแต่ 2 สหภาพขึ้นไป และแต่ละสหภาพแรงงานมีสมาชิกเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกัน หรือมีสมาชิกเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันแล้วแต่กรณีอาจรวมกันจดทะเบียนจัดตั้งสหพันธ์แรงงาน เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างสหภาพแรงงานและคุ้มครองผลประโยชน์สหภาพแรงงานและลูกจ้าง สหพันธ์แรงงานที่จดทะเบียนแล้วเป็นนิติบุคคล (มาตรา 113,115)

9.3 การจัดตั้งหรือการเป็นสมาชิกของสหพันธ์นายจ้างหรือสหพันธ์แรงงาน จะกระทำได้อต่อเมื่อได้รับความเห็นชอบจากสมาชิกด้วยคะแนนเสียงเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกทั้งหมดของแต่ละสมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงาน (มาตรา 114)

10. สภาก่อการนายจ้าง และสภาก่อการลูกจ้าง

10.1 สภาก่อการนายจ้าง ก่อตั้งขึ้นโดยสมาคมนายจ้างหรือสหพันธ์นายจ้างไม่น้อยกว่า 5 แห่ง อาจจัดตั้งสภาก่อการนายจ้างเพื่อส่งเสริมการศึกษาและส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ได้ เมื่อจดทะเบียนแล้วเป็นนิติบุคคล (มาตรา 119)

10.2 สภาก่อการลูกจ้าง ก่อตั้งขึ้นโดยสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงานไม่น้อยกว่า 15 แห่ง อาจจัดตั้งสภาก่อการลูกจ้างเพื่อส่งเสริมการศึกษาและการแรงงานสัมพันธ์ได้ เมื่อจดทะเบียนแล้วเป็นนิติบุคคล (มาตรา 120)

11. การกระทำอันไม่เป็นธรรม

ลักษณะที่เรียกว่า การกระทำอันไม่เป็นธรรม (มาตรา 121-123)

11.1 การที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง เพราะเหตุที่

ก. ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานนัดชุมนุมทำคำร้องแจ้งข้อเรียกร้อง เจรจา ดำเนินการฟ้องร้อง หรือเป็นพยาน หรือให้หลักฐานต่อพนักงานเจ้าหน้าที่หรือต่อศาลแรงงาน หรือเพราะเหตุที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานกำลังจะกระทำการดังกล่าว

จ. ลูกจ้างเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน

11.2 นายจ้างกระทำการอันอาจเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานต่อไปได้ เพราะเหตุที่

ก. ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานนัดชุมนุมทำคำร้อง แจ้งข้อเรียกร้อง เจริญ คำเนิการฟ้องร้อง หรือเป็นพยานหรือให้หลักฐานต่อพนักงานเจ้าหน้าที่หรือต่อศาลแรงงาน หรือเพราะเหตุที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานกำลังกระทำการดังกล่าว

ข. ลูกจ้างเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

11.3 นายจ้าง

ก. ขัดขวางการเป็นสมาชิกหรือการใช้สิทธิของสมาชิก

ข. ให้ลูกจ้างออกจากการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน

11.4 นายจ้างขัดขวางหรือแทรกแซงการดำเนินการของสหภาพแรงงาน

11.5 นายจ้างให้หรือตกลงจะให้เงินหรือทรัพย์สินแก่ลูกจ้างหรือเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงาน เพื่อให้สมัครหรือรับสมัครลูกจ้างเป็นสมาชิก หรือเพื่อให้ออกจากการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน

11.6 ผู้ใดกระทำการอันอาจเป็นผลให้นายจ้างฝ่าฝืนตาม ข้อ 11.1 ถึง 11.5

11.7 ผู้ใดบังคับขู่เข็ญโดยทางตรงหรือทางอ้อมให้ลูกจ้างเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน หรือต้องออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

เมื่อมีการกระทำในลักษณะการกระทำอันไม่เป็นธรรมตาม ข้อ 11 ผู้เสียหายอาจยื่นคำร้องกล่าวหาต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ภายใน 60 วัน นับแต่วันที่มีการฝ่าฝืน คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะพิจารณาออกคำสั่งภายใน 90 วัน ถ้ามีการปฏิบัติตามคำสั่ง คคืออาญาให้ระงับไป ถ้าไม่มีการปฏิบัติตามคำสั่ง สามารถดำเนินคดีอาญาได้ (มาตรา 124-127)

แนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์

ด้วยตระหนักถึงความสำคัญที่จะต้องพัฒนาและเสริมสร้างระบบแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการให้มีความเข้มแข็งและเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็ว

เพื่อให้เป็นกลไกที่เอื้ออำนวยประโยชน์และให้เกิดความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย รวมทั้ง ผดุงไว้ซึ่งความสัมพันธ์อันดีในวงการแรงงาน อันจะส่งผลให้เกิดความเจริญก้าวหน้า ทั้งทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศโดยส่วนรวม จึงเห็นควรกำหนดแนวปฏิบัติ เพื่อส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องโดยตรง อันประกอบด้วย ฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง และฝ่ายรัฐบาลรับไปยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติดังต่อไปนี้

1. นายจ้างและลูกจ้างพึงยึดถือและปฏิบัติตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายว่า ด้วยแรงงาน ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน และข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง รวมทั้งระงับ ข้อขัดแย้ง ข้อร้องทุกข์และข้อพิพาทแรงงาน ตามกระบวนการของกฎหมาย

2. รัฐ นายจ้างและลูกจ้าง ต้องให้ความเคารพและสนับสนุนเสรีภาพในการ สมาคม สิทธิในการเจรจาต่อรองร่วม โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ร่วมกันของลูกจ้าง และนายจ้าง และยกข้อกล่าวหาที่เป็นการเคารพสิทธิหน้าที่ซึ่งกันและกัน อันเป็นการ ขยายมาตรฐานการแรงงานสัมพันธ์ของประเทศ

3. รัฐต้องส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนากลไกทวิภาคี ระหว่างลูกจ้าง และนายจ้างให้มีประสิทธิภาพในการเจรจาต่อรองร่วม ควบคู่กับการร่วมปรึกษาหารือ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ร่วมและความเสมอภาค เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมบนพื้นฐาน ของความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันตามระบบประชาธิปไตย

4. นายจ้างพึงกำหนดนโยบายและหลักปฏิบัติด้านการบริหารงานบุคคลที่ เหมะเหมาะสม เพื่อให้การแรงงานสัมพันธ์ภายในสถานประกอบการเอื้ออำนวยต่อ ประสิทธิภาพในการทำงานและพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงาน

5. รัฐต้องเสริมสร้างความรู้และทัศนคติด้านแรงงานสัมพันธ์ที่ถูกต้องแก่นายจ้าง ลูกจ้าง เจ้าหน้าที่ของรัฐและผู้ที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับสิทธิ หน้าที่ บทบาทอันพึงปฏิบัติต่อกัน ตลอดจนความรับผิดชอบต่อสังคม

6. รัฐต้องเสริมสร้างและปรับปรุงบทบาทขององค์กรไตรภาคีในการ กำหนดการแก้ไขปรับปรุงและการประเมินผลนโยบายด้านแรงงานของชาติให้สอดคล้อง กับเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญที่บัญญัติไว้ในเรื่องแรงงาน รวมทั้งขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรม ข้อกำหนดแรงงาน และระบบคุณภาพสากล สามารถตอบสนอง ความต้องการทางสังคมและเศรษฐกิจของประเทศ

7. รัฐต้องบังคับใช้กฎหมายอย่างไม่เลือกปฏิบัติให้เกิดความถูกต้องและเป็นธรรมแก่ทุกฝ่ายอย่างแท้จริง

8. นายจ้างหรือองค์กรนายจ้างและลูกจ้างหรือองค์กรลูกจ้าง พึงนำปัญหาหรือผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจที่ทั้งสองฝ่ายได้รับเข้าสู่กระบวนการปรึกษาหารือร่วมในระดับสถานประกอบการ ระดับอุตสาหกรรมและระดับชาติ เพื่อร่วมมือกันในการป้องกันและแก้ไขปัญหา

การเจรจาต่อรอง (Negotiation) คือ การเจรจาระหว่างบุคคลสองฝ่ายขึ้นไปเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของกันและกันเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อยุติหรือข้อตกลงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด หรือได้ข้อยุติอันเป็นที่พึงพอใจของทั้งสองฝ่าย

การเจรจาต่อรอง จัดเป็นศาสตร์แขนงหนึ่งในเรื่องของการแรงงานสัมพันธ์และการบริหารแรงงานตามลำดับ ซึ่งนอกจากมีความเป็นศาสตร์ในตัวเองแล้ว ยังรวมเอาลักษณะของความเป็นศิลปะเข้าไว้อีกด้วย ลักษณะของความเป็นศาสตร์ คือ เป็นวิชาหรือองค์ความรู้ที่ตั้งอยู่บนหลักการ และเหตุผลเชิงวิทยาศาสตร์หรือตรรกที่มีรูปแบบชัดเจน มีขั้นตอน จุดกำเนิด สภาพการดำรงอยู่ และจุดสิ้นสุด เหมือนหนึ่งศาสตร์แขนงอื่นทั่วไป ส่วนลักษณะของความเป็นศิลปะนั้นกล่าวไว้ว่าจะอะไรที่เป็นศิลปะย่อมไร้ขอบเขตไร้รูปแบบ สามารถสรรสร้างขึ้นได้ ไม่จำกัดสุดแต่จินตนาการ ความรู้ความคิด ตลอดจนประสบการณ์ของแต่ละคนจะอำนวยให้ ซึ่งการเจรจาต่อรองก็มีลักษณะดังกล่าวเช่นกัน กล่าวคือ สามารถผสมผสานหลักและวิธีการต่าง ๆ ในการเจรจาเข้าด้วยกันได้หลากหลายรูปแบบไม่จำกัด ขึ้นกับสถานการณ์ในเวลาใดเวลาหนึ่งจะเป็นเครื่องชี้ว่าจะใช้วิธีการใดจึงจะบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด

การต่อรอง (Bargaining) เป็นกรรมวิธีหนึ่งภายใต้กระบวนการของการเจรจาต่อรอง (Negotiation) โดยคู่เจรจาใช้วิธีเสนอและรับเงื่อนไขของกันและกันไปพิจารณาและพยายามปรับเข้าหากัน ซึ่งแต่ละฝ่ายจะมีมาตรการหรือแรงกดดันอะไรบางอย่างต่อกันและกัน (ที่กฎหมายรองรับ) ที่ทำให้อีกฝ่ายหนึ่งอาจได้รับความเสียหายหรือเกิดความสูญเสียอะไรบางอย่าง หากไม่ยอมรับข้อเสนอหรือเงื่อนไขที่เจรจากัน เช่น สิทธิในการนัดหยุดงานของลูกจ้าง ก็เป็นสถานะของอำนาจต่อรองของลูกจ้างหรือเป็นมาตรการ หรือเครื่องมือของลูกจ้างที่อาจนำมาใช้กดดันนายจ้างได้ระหว่างการเจรจา ขณะเดียวกันสิทธิในการปิดงานของนายจ้างก็เป็นมาตรการหรือเครื่องมือกดดันของ

นายจ้างได้เช่นกัน เป็นต้น หรือถ้าจะเปรียบเทียบในทางคณิตศาสตร์ก็อาจกล่าวได้ว่าการต่อรอง (Bargaining) เป็นส่วนหนึ่งหรือเป็นเซตย่อย (Sub Set) ของการเจรจาต่อรองนั่นเอง

การเข้าร่วมโดยการรวมตัวกัน (Collective) คือ การรวมตัวกันของคนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งที่มีผลประโยชน์ร่วมกัน ณ สถานที่ใดสถานที่หนึ่งเวลาใดเวลาหนึ่ง เพื่อดำเนินกิจกรรมใดๆ ก็ตามที่ไม่ขัดต่อกฎหมายให้ได้มาซึ่งผลประโยชน์ที่ประสงค์และเพื่อคุ้มครองผลประโยชน์ที่มีอยู่

เมื่อพิจารณาความหมายของคำทั้งสามประกอบเข้าด้วยกัน โดยปรับให้สอดคล้องกับเรื่องแรงงานสัมพันธ์แล้ว เราสามารถสรุปความหมายของคำว่า การร่วมเจรจาต่อรอง (Collective Bargaining) ได้ ทั้งนี้คือ การเจรจาต่อรองกันระหว่างนายจ้างฝ่ายหนึ่งและลูกจ้างอีกฝ่ายหนึ่งซึ่งฝ่ายนายจ้างอาจเป็นเจ้าของสถานประกอบการ กรรมการ ผู้ถือหุ้น หุ้นส่วนผู้จัดการ หรือลูกจ้างประจำ ที่ได้รับมอบอำนาจให้เป็นผู้แทนในการเจรจาสมาคมนายจ้าง หรือสหพันธ์นายจ้าง และฝ่ายลูกจ้าง อาจเป็นตัวแทนที่ได้รับการเลือกตั้งจากลูกจ้าง กรรมการสหภาพแรงงาน หรือสหพันธ์แรงงานแล้วแต่กรณีในเรื่องที่เกี่ยวกับสภาพการจ้างเพื่อให้ได้ข้อยุติอันเป็นที่พอใจของทั้งสองฝ่าย หรือกล่าวอีกอย่างหนึ่งได้ว่า คือ การเจรจาระหว่างผู้แทนนายจ้างและลูกจ้างหรือองค์กรของทั้งสองฝ่ายในเรื่องที่เกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยใช้กระบวนการของการเจรจาต่อรอง (Negotiation) เพื่อให้ได้ข้อยุติหรือข้อตกลงอันเป็นที่พอใจของทั้งสองฝ่ายนั่นเอง

จากความหมายของการร่วมเจรจาต่อรองข้างต้น อาจสรุปองค์ประกอบของการร่วมเจรจา
ต่อรองได้ ดังนี้

1. เป็นการเจรจาทอรองกันระหว่างตัวแทนสองฝ่าย คือ นายจ้าง/องค์กร
นายจ้างฝ่ายหนึ่ง กับลูกจ้าง/องค์กรของลูกจ้างอีกฝ่ายหนึ่ง (เนื่องจากระบบการร่วมเจรจา
ต่อรองของประเทศไทยเป็นการเจรจาต่อรองผ่านระบบตัวแทน)
2. เนื้อหาของการเจรจาต้องเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับเงื่อนไขการจ้างและ
การทำงาน หรือสภาพการจ้างเท่านั้น
3. ต้องมีอำนาจในการต่อรอง เป็นองค์ประกอบพื้นฐาน มิใช่เป็นการร่วม
ปรึกษาหารือ การประชุมชี้แจงหรือการพูดคุยในลักษณะอื่นใด
4. การเจรจามีวัตถุประสงค์เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อยุติ อันเป็นที่พอใจของทั้ง
สองฝ่าย

การร่วมเจรจาต่อรองมีจุดเริ่มต้น สภาวะความเป็นไปและจุดสิ้นสุดดังนี้

1. มีที่มาจากการแจ้งข้อเรียกร้องขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างโดยฝ่าย
นายจ้าง หรือลูกจ้างหรือทั้งสองฝ่าย
2. กระบวนการเจรจาต้องดำเนินไปตามขั้นตอนของพระราชบัญญัติ
แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ดังนี้
 - 2.1 การเจรจาต้องเริ่มขึ้นภายใน 3 วัน นับแต่วันที่ได้รับข้อเรียกร้อง
 - 2.2 หากตกลงกันได้ ให้ทั้งสองฝ่ายร่วมกันจัดทำข้อตกลงฯ และให้
นายจ้างนำไปยื่นขอจดทะเบียนต่อกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานภายใน 15 วัน
นับแต่วันที่ตกลงกันและถือว่าการสิ้นสุดการร่วมเจรจาต่อรอง
 - 2.3 หากไม่มีการเจรจากันภายในกำหนด 3 วันข้างต้น หรือมีการเจรจ
กันแล้ว (ไม่ว่าจะเจรจากันกี่ครั้ง หรือใช้เวลาเจรจากันนานเท่าใดก็ตาม) ไม่สามารถตกลง
กันได้ให้ถือว่า มีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้น ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องต้องแจ้งพนักงานประนอม
ข้อพิพาทแรงงาน ดำเนินการไกล่เกลี่ยต่อไป ภายใน 24 ชั่วโมง นับแต่ตกลงกัน
ไม่ได้ พนักงานประนอมฯ มีกำหนด 5 วัน ในการไกล่เกลี่ยให้คู่กรณีตกลงกันภายใต้
กระบวนการของการร่วมเจรจาต่อรองหากตกลงกันได้ให้ จัดทำข้อตกลงฯ เช่นเดียวกับ
ข้อ 2.2 และถือว่าการร่วมเจรจาฯ เป็นอันยุติ หากไม่สามารถตกลงกันได้ภายใน
ระยะเวลา 5 วัน ดังกล่าวให้ถือว่า มีข้อพิพาทแรงงานที่ไม่สามารถตกลงกันได้เกิดขึ้น

กระบวนการร่วมเจรจาต่อรองอาจดำเนินการต่อไป ภายใต้เงื่อนไขและข้อกำหนดของกฎหมาย ดังนี้

ก. กรณีนายจ้างและลูกจ้างสมัครใจร่วมกันตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน การร่วมเจรจา เป็นอันสิ้นสุดลงเมื่อทั้งสองฝ่ายตั้งผู้ชี้ขาดฯ

ข. กรณีกิจการที่เกิดข้อพิพาทแรงงานเป็นกิจการตามมาตรา 23 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ฯ เมื่อพ้นกำหนด 5 วันของการไต่ถ้อยพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานมีหน้าที่ต้องส่งข้อพิพาทฯ เข้าสู่การชี้ขาดโดยบังคับของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ต่อไป

ค. กรณีกิจการที่เกิดข้อพิพาทฯ เป็นกิจการอื่น นอกเหนือจากกิจการตามมาตรา 23 หากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานเห็นว่า ข้อพิพาทที่ตกลงกันไม่ได้นั้น อาจส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจหรือความสงบเรียบร้อยต่อประชาชน รัฐมนตรีฯ มีอำนาจสั่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ (ซึ่งเป็นคณะกรรมการไตรภาคี มีหน้าที่ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามกฎหมายหรือคำสั่งของรัฐมนตรีฯ เรียกสั้น ๆ กันทั่วว่า ครส.) ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้นได้ และทำให้กระบวนการร่วมเจรจาต่อรองเป็นอันสิ้นสุดลง ทั้งนี้ให้ชี้ขาดภายใน 30 วัน นับแต่รับคำสั่งและคำชี้ขาดให้เป็นที่สุด (มาตรา 24)

ง. กรณีที่กิจการที่เกิดขึ้นข้อพิพาทแรงงานที่ไม่สามารถตกลงกันได้เป็นกิจการเอกชนทั่วไป (มิใช่กิจการตามมาตรา 23) และคู่กรณีไม่ประสงค์จะใช้สิทธินัดหยุดงานหรือปิดงาน ก็สามารถดำเนินการร่วมเจรจาฯ ต่อไปได้จนกว่าจะตกลงกันได้ หรือระหว่งการร่วมเจรจาฯ มีการประกาศกฎอัยการศึกตามกฎหมายว่าด้วยกฎอัยการศึก หรือมีประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉินรัฐมนตรีฯ มีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษา ในท้องที่ใดท้องที่หนึ่งกิจการใดกิจการหนึ่ง หรือทั้งหมด ห้ามนายจ้าง/ลูกจ้าง มิให้ปิดงานหรือนัดหยุดงาน และตั้งคณะบุคคลขึ้น คณะหนึ่งเพื่อชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ไม่สามารถตกลงกันได้นั้น และคำชี้ขาดของคณะบุคคลนั้นให้ถือเป็นที่สุด

จ. กรณีกิจการที่เกิดข้อพิพาทฯ เป็นกิจการเอกชนทั่วไป (มิใช่กิจการตามมาตรา 23) และมีฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด ทั้งสองฝ่ายใช้สิทธินัดหยุดงาน-ปิดงาน กระบวนการร่วมเจรจาฯ อาจดำเนินการต่อไป หรืออาจต้องยุติลงภายใต้เงื่อนไขและข้อกำหนดของกฎหมาย ดังนี้

- กรณีที่รัฐมนตรีฯ เห็นว่า การนัดหยุดงานหรือปิดงานนั้น อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่เศรษฐกิจของประเทศ หรือความเดือดร้อนแก่ประชาชน หรือเป็นภัยต่อความมั่นคงของประเทศ หรือขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน รัฐมนตรีฯ ว่าการกระทรวง มีอำนาจสั่งให้ยุติการนัดหยุดงานหรือปิดงานนั้น และสั่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานต่อไป (มาตรา 35) การร่วมเจรจาต่อรองจึงเป็นอันต้องสิ้นสุดนับแต่วันที่รัฐมนตรีฯ มีคำสั่ง

- กรณีมีประกาศกฏอัยการศึก ในระหว่างการนัดหยุดงานหรือปิดงาน ตามกฎหมายว่าด้วยกฏอัยการศึก หรือมีประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน รัฐมนตรีฯ มีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษา สั่งให้นายจ้าง/ลูกจ้างยุติการปิดงานหรือนัดหยุดงาน ซึ่งคู่กรณีสามารถใช้กระบวนการเจรจาต่อรองต่อไปได้ (มาตรา 36)

- กรณีการนัดหยุดงาน หรือปิดงานดำเนินไปโดยไม่เข้าใจเงื่อนไขตามข้อ (ก) และ (ข) ข้างต้น นายจ้างและลูกจ้างก็ยังคงสามารถร่วมเจรจาต่อรองต่อไปเรื่อย ๆ โดยอาจให้เจ้าหน้าที่เป็นผู้ประสานให้มีการเจรจาก็ได้ จนกว่าจะตกลงกันได้ ก็ให้จัดทำข้อตกลงฯ ตามข้อ 2.2 และเป็นอันสิ้นสุดการร่วมเจรจาฯ หรือคู่กรณีอาจใช้มาตรการกดดันให้อีกฝ่ายยอมตามข้อเสนองของฝ่ายตน โดยการนัดหยุดงานหรือปิดงาน หรือฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งยอมลดเงื่อนไขของฝ่ายตนเอง โดยการถอนข้อเรียกร้องและกลับไปสู่สภาวะสภาพการจ้างเดิม ให้มีผลบังคับใช้ต่อไปก็ได้และถือเป็นการสิ้นสุดของกระบวนการร่วมเจรจาต่อรองในครั้งนั้น เช่นกัน

- กรณีกิจการที่เกิดข้อพิพาทฯ เป็นกิจการเอกชนทั่วไป เช่นเดียวกับข้อ (5) และทั้งนายจ้างและลูกจ้างไม่ประสงค์จะใช้สิทธินัดหยุดงานหรือปิดงาน ก็สามารถดำเนินการร่วมเจรจาต่อรองได้เรื่อยไป จนกว่าจะตกลงกันได้ และให้ดำเนินการต่อไปเช่นเดียวกับที่กล่าวมาข้อ 2.2 การร่วมเจรจาต่อรองก็เป็นอันยุติ จึงเห็นได้ว่า กระบวนการร่วมเจรจาต่อรอง มีจุดเริ่มต้น/สิ้นสุดไปตามสภาวะเงื่อนไขของกิจการและสถานการณ์ รวมทั้งผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการนัดหยุดงานหรือปิดงานนั้นแล้วแต่กรณี

การเตรียมการเจรจาต่อรอง

1. เตรียมข้อเรียกร้อง

1.1 จัดประชุมสมาชิก

1.2 สำรวจความต้องการ

1.3 รวบรวมและประมวลสรุปสาระสำคัญของข้อเรียกร้อง

1.4 จัดทำข้อเรียกร้อง

1.5 แจกข้อเรียกร้อง

2. เตรียมสถานที่และวัสดุอุปกรณ์

ต้องสะดวกในการมาร่วมประชุมของผู้แทนใกล้แหล่งข้อมูลและเอกสาร ตลอดจนวัสดุอุปกรณ์ที่อาจจำเป็นต้องใช้เพิ่มเติม สะดวกในการติดต่อประสานงานกับผู้บริหารระดับสูง บรรยากาศสภาพแวดล้อมของสถานที่ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องแสงสว่างหรืออุณหภูมิควรเหมาะสมให้ความรู้สึกที่สบาย มีห้องประชุมขนาดเล็กสำรอง กรณีมีฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดขอหารือเป็นการส่วนตัว จัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นต้องใช้ในการประชุม เช่น โทรศัพท์ FAX เครื่องถ่ายเอกสาร เครื่องฉายแผ่นใส ฯลฯ

3. เตรียมเอกสารข้อมูลที่เกี่ยวข้อง

รายชื่อและรายละเอียดของลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องแยกประเภท ให้ชัดเจนถึงตำแหน่งหน้าที่ปฏิบัติงาน กลุ่มอัตราเงินเดือนสวัสดิการและผลประโยชน์ต่างๆ ที่ทุกคนได้รับอยู่เพื่อประโยชน์ในการพิจารณาถึงผลกระทบต่อลูกจ้างแต่ละกลุ่มในการเจรจาต่อรองโดยนายจ้าง ควรให้ความร่วมมือแก่ลูกจ้างในการจัดเตรียมดังกล่าวด้วย หากลูกจ้างร้องขอเอกสารข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสถานะเคลื่อนไหวทางเศรษฐกิจการตลาดการเงิน ประกาศของราชการ กฎหมายที่เกี่ยวข้องที่อาจมีผลกระทบต่อกิจการและมาตรฐานความเป็นอยู่ของลูกจ้างโดยตรงหรือโดยอ้อม เช่น ข้อมูลเอกสารเกี่ยวกับดัชนีค่าครองชีพ หรืออัตราเงินเฟ้อ ข้อมูลตลาดหุ้น ฯลฯ เอกสารข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสภาพการจ้างของสถานประกอบการอื่น ในลักษณะกิจการเดียวกันหรือในท้องที่เดียวกัน (ถ้าสามารถหาได้) เอกสารอื่นๆ ที่อาจเกี่ยวข้องและจำเป็นต้องใช้ประกอบการเจรจา ซึ่งอาจเป็นข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความเคลื่อนไหวด้านตลาดแรงงาน โครงการประกันสังคม ตลอดจนประกาศหรือนโยบายของรัฐด้านแรงงาน เป็นต้น

4. ทัศนคติในการเจรจา

ฝ่ายลูกจ้างต้องมาจากการเลือกตั้ง หรือกรรมการสหภาพฯ ฝ่ายนายจ้าง ต้องมาจากกรรมการผู้ถือหุ้น หัวหน้าผู้จัดการหรือลูกจ้างประจำของนายจ้าง ซึ่งควรมีคุณสมบัติของการเป็นผู้แทนในการเจรจา ดังนี้

- 4.1 มีความเชื่อมั่นในตนเอง
- 4.2 มีความสามารถในการพูดและการฟัง
- 4.3 หนักแน่นไม่โกรธง่าย
- 4.4 มีความซื่อสัตย์และจริงใจ
- 4.5 มีบุคลิกภาพดี
- 4.6 มีวุฒิการศึกษาพอสมควร
- 4.7 ใฝ่งาน
- 4.8 มีประสบการณ์ในการเจรจาด້วตรง
- 4.9 เป็นผู้ท่รู้จักกันดีในหมู่ลูกจ้างและนายจ้าง
- 4.10 คุณสมบัติอื่นๆ เช่น ควรเป็นคนที่มีความสุขภาพแข็งแรง มีความสุขุมรอบคอบกล้าตัดสินใจ สามารถดูแลสมาชิกหรือสมาชิกให้ความเชื่อถือ เชื่อฟังและปฏิบัติตาม โดยเคร่งครัด ฯลฯ

5. การเตรียมการก่อนเริ่มเจรจาด້วตรง

- 5.1 จัดลำดับความสำคัญของข้อเรียกร้อง
- 5.2 ศึกษาองค์ประกอบของข้อเรียกร้องแต่ละข้อ
- 5.3 เตรียมทางเลือกเพื่อการประนีประนอม
- 5.4 ประชุมหารือในทีมการเจรจา
- 5.5 ศึกษาผู้แทนในการเจรจาของอีกฝ่ายหนึ่ง
- 5.6 ประเมินสถานการณ์ล่วงหน้า
- 5.7 ศึกษากฎหมายแรงงานและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
- 5.8 จัดทำแบบตรวจเช็ค

เทคนิคการเจรจาต่อรอง

1. ทักทายและพูดคุยกันด้วยเรื่องทั่วไป เมื่อเริ่มเจรจาจะเป็นการพบปะครั้งแรกบนโต๊ะเจรจา ก็ควรจะมีการทักทายแนะนำและพูดคุยกันในสิ่งที่ยังไม่ใช่ประเด็นการเจรจาโดยตรงโดยใช้เวลาสั้นๆ เพื่อเป็นการผูกมิตรและให้เกิดความเป็นกันเอง เป็นการเริ่มต้นด้วยการสร้างบรรยากาศที่ดีนั่นเอง ในขั้นนี้หลังจากที่ทักทายกันแล้ว ฝ่ายที่ได้ข้อเรียกร้องอาจขอให้อีกฝ่ายหนึ่งชี้แจงเหตุผลความเป็นมาของข้อเรียกร้องก็ได้ ก่อนเริ่มเจรจาค่อยไป ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องก็ควรชี้แจงให้เหตุผล โดยสรุปเอาเฉพาะสาระสำคัญของข้อเรียกร้องมาชี้แจงเท่านั้นก็พอ

2. ให้ความสำคัญและยอมรับ คู่เจรจาแต่ละฝ่ายควรให้ความสำคัญและยอมรับซึ่งกันและกัน ทั้งในเรื่องสถานะและบทบาทว่าแต่ละฝ่ายต่างก็มีความรู้สึกรู้คิด มีเกียรติ และมีศักดิ์ศรีเหมือนกัน ยอมรับกฎเกณฑ์การพึ่งพาอาศัยอยู่ร่วมกัน มีผลประโยชน์เกื้อกูลซึ่งกันและกัน ไม่ควรคิดว่าอีกฝ่ายเป็นคนละพวกเป็นศัตรูกัน ปัญหาของใครก็ของมัน และอย่าคิดว่าใครเหนือกว่าใคร จะทำให้การเจรจาต่อรองไม่ราบรื่นหรือล้มเหลวตั้งแต่แรก

3. ใช้ความสุภาพในการเจรจา เมื่อได้ทักทายสร้างบรรยากาศที่ดีและให้การยอมรับซึ่งกันและกันเป็นการเริ่มต้นแล้ว การพูดคุยกันในการเจรจาต่อไปก็ควรเป็นไปด้วยความสุภาพมีมโนล ให้ความเคารพซึ่งกันและกัน จะช่วยรักษาความรู้สึกรู้คิดและสัมพันธภาพที่มีต่อกันไว้ได้ โดยไม่เคยปรากฏที่ใครเลยไม่ว่าจะเป็นการเจรจาในเรื่องใดก็ตาม ที่การใช้วาจาหยามคายข่มขู่ก้าวร้าว จะก่อให้เกิดประโยชน์และความสำเร็จในการเจรจา

4. ใช้หลักการของเหตุผลเป็นกฎในการต่อรอง คือ การต่อรองนั้นให้กระทำกันด้วยพื้นฐานของเหตุผลที่ตั้ง ไม่ว่าจะเป็สิ่งที่เราพูดออกไปหรือรับฟังเข้ามาให้วิเคราะห์พิจารณาด้วยเหตุผล จะต้องมึเหตุผลและหลักฐานสนับสนุนอยู่เสมอ ไม่ใช่พูดเลื่อนลอย พูดตอบโต้สิ่งที่ได้ฟังมาด้วยอารมณ์จะทำให้เสียบรรยากาศ ขาดความเชื่อถือ และได้รับการดูถูกเอาได้ ไม่นำเรื่องส่วนตัว หรือปมด้อยผู้อื่นมาใช้เป็นเครื่องมือบีบบังคับอีกฝ่ายบนโต๊ะเจรจา

5. ตั้งใจฟังและพูดให้เข้าใจง่าย เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาของการสื่อสาร พูดคุยให้ชัดเจน เกิดความน่าพอใจ พูดอย่างมีจุดหมายให้เข้าประเด็นด้วยถ้อยคำที่เข้าใจกันง่าย ๆ ให้นับใจว่าอีกฝ่ายหนึ่งเข้าใจได้ การฟังก็เช่นกัน ต้องมีสมาธิและ

ตั้งใจฟัง พยายามวิเคราะห์ทำความเข้าใจในสิ่งที่อีกฝ่ายหนึ่งพูดให้หมดอย่างเพิ่งโต้แย้ง ได้ตอบกลางคัน เป็นการให้เกียรติฝ่ายตรงข้าม และจะช่วยให้เข้าใจประเด็นความรู้สึกนึกคิดของอีกฝ่ายหนึ่งได้ด้วยวาจา หรือท่าทางในลักษณะที่เป็นการทำทนาย ไม่ให้เกียรติขี้ขลาด หรือข่มขู่ ก็ต้องรู้จักอดทนระงับอารมณ์ไม่ตอบโต้ไป ในลักษณะเดียวกันจะทำให้สถานการณ์เลวร้ายยิ่งขึ้นไปอีก

6. ไม่ควรใช้เทปบันทึกเสียง ในการประชุมเจรจาทั่วไปนั้น การใช้เทปบันทึกเสียงเพื่อบันทึกสาระการประชุม ไม่ใช่เรื่องสำคัญที่เป็นปัญหาแต่อย่างใดเพียงแต่แจ้งให้อีกฝ่ายทราบว่าจะใช้เทปบันทึกการประชุมเท่านั้น แต่ในการร่วมเจรจาดูร่องระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างที่เรากำลังพูดถึงอยู่นี้มีอยู่บ่อยครั้งที่เมื่อฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดนำเทปบันทึกเสียงเข้ามาบนโต๊ะเจรจา แล้วทำให้อีกฝ่ายหนึ่งเสียความรู้สึก และไม่อยากจะเจรจาดูร่อง คงเป็นเพราะเกรงว่าจะจะเป็นหลักฐานที่อีกฝ่ายหนึ่งอาจนำไปฟ้องร้องหมิ่นประมาทในภายหลังก็เป็นได้ หรืออาจเป็นการแสดงความไม่ไว้ใจกัน ดังนั้นจึงเสนอแนะว่าไม่ควรที่จะนำเทปบันทึกเสียง ไปใช้บันทึกเนื้อหาการประชุมบน โต๊ะเจรจาดูร่อง ผลการเจรจา โดยการลงลายมือชื่อผู้แทนของทั้งสองฝ่ายกำกับไว้เป็นหลักฐานก็เป็นการเพียงพอแล้ว แต่ถ้าคู่กรณีแสดงความยินยอมพร้อมใจที่ใช้เทปบันทึกการประชุมก็ได้เป็นข้อห้ามแต่ประการใด

7. ไม่เปิดเผยความลับจาก โต๊ะเจรจา ในการเจรจาดูร่องกันนั้น บางครั้งก็มีการพูดจากัน หรือมีการนำอารายละเอียดข้อมูลที่เป็นความลับของแต่ละฝ่ายมาเปิดเผยกันบน โต๊ะเจรจา ไม่ควรนำมาเปิดเผยนอกห้องประชุมให้กับผู้ที่ไม่เกี่ยวข้องหรือโดยที่อีกฝ่ายหนึ่งไม่ยินยอม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบางกิจการที่เป็นที่น่าสนใจของสื่อมวลชนก็ไม่ควรให้ข่าวต่อสื่อมวลชนในลักษณะที่ไม่สร้างสรรค์ หรือทำให้เสียบรรยากาศในการเจรจาดูร่อง เพียงชี้แจงถึงความคืบหน้าของการเจรจาดูร่องเป็นระยะก็พอ

8. เริ่มต้นด้วยเรื่องง่าย ๆ เมื่อเริ่มต้นเจรจาเข้าไปในข้อเรียกร้อง ควรเริ่มต้นด้วยเรื่องที่เป็นเรื่องง่ายในการเจรจา ไม่สลับซับซ้อนจนเกินไปนัก เพื่อเป็นการเริ่มต้นสร้างบรรยากาศที่เบา ๆ ไม่ตึงเครียดดังคำกล่าวที่ว่าเริ่มต้นดีก็เหมือนสำเร็จไปแล้วครึ่งหนึ่ง

9. เมื่อคิดชัดให้ข้ามไป ข้อเรียกร้องข้อใดที่เจรจากันแล้วคิดชัด ไม่มีความคืบหน้าแม้ว่าจะได้ใช้ความพยายาม และเวลาไปมากแล้วก็ตามก็ควรพักไว้ก่อน โดยข้ามไปเจรจากันในข้อเรียกร้องข้ออื่นก่อนแล้วค่อยย้อนกลับมาคุยกันใหม่ที่หลัง อาจจะได้ความคิดหรือแนวทางใหม่ ๆ ให้เกิดข้อยุติในภายหลังได้

10. ตกกลงกันในหลักการก่อนรายละเอียด ในข้อเรียกร้องแต่ละข้อนั้น ควรหาข้อยุติกันในหลักการเสียก่อน แล้วค่อยไปพิจารณากันในรายละเอียด เช่น เรื่อง การปรับค่าจ้างประจำปี ควรหาข้อยุติเสียก่อนว่าจะให้มีการปรับหรือไม่ถ้าตกลงให้มีการปรับจะปรับกันอย่างไร เท่าใด ค่อยว่ากันในรายละเอียดต่อไป เป็นต้น ปกติถ้าตกลงกันในหลักการได้แล้วรายละเอียดมักไม่ค่อยมีปัญหา

11. เสร็จจบเหตุผลที่อยู่เบื้องหลัง ถ้าพิจารณาให้ดีจะเห็นว่าสาระสำคัญของข้อเรียกร้องแต่ละเรื่องนั้นจะมีเหตุผลรองรับอยู่เบื้องหลังเสมอว่าเรามีไว้เพื่ออะไร มีจุดประสงค์อย่างไร เหตุผลที่อยู่เบื้องหลังนี่เองที่เป็นกุญแจนำไปสู่เนื้อหาสาระที่สามารถหยิบยกขึ้นมาเจรจาต่อรองกันได้และทำให้หาข้อยุติได้ง่ายขึ้น

12. ชีตผลประโยชน์เป็นสิ่งสำคัญไม่ใช่จุดยืน การร่วมเจรจาต่อรองเป็นผลเกิดจากความต้องการปรับปรุงสภาพการจ้าง หากการเจรจาดูจะประสบผลสำเร็จ ผลประโยชน์ก็จะตกลงกับฝ่ายที่เรียกร้องนั้น ซึ่งปกติมักเป็นฝ่ายลูกจ้าง จึงเห็นได้ว่าผลประโยชน์ก็จะตกกับฝ่ายที่เรียกร้องนั้น ซึ่งปกติมักเป็นฝ่ายลูกจ้าง จึงเห็นได้ว่าผลประโยชน์ที่จะได้รับกับผลสำเร็จของการเจรจามีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด ดังนั้นในการร่วมเจรจาต่อรองจึงควรตระหนักถึงผลประโยชน์ในบั้นปลายเป็นสิ่งสำคัญ

13. ใช้บรรทัดฐานที่วัดได้ประกอบการตัดสินใจ ในการเจรจาต่อรอง บางครั้งอาจจะประสบปัญหาได้เถียงกันในเรื่องวิธีการหรือหลักเกณฑ์ของใครจะดีกว่า เหมาะสมกว่ากัน คู่กรณีก็อาจใช้บรรทัดฐานที่วัดได้เป็นเครื่องมือช่วยในการพิจารณาหาข้อยุติได้อีกทางหนึ่ง บรรทัดฐานที่วัดได้นี้ก็ได้แก่

- | | |
|-----------------------|-------------------------------|
| - ขนบธรรมเนียมประเพณี | - ข้อมูลทางสถิติ |
| - คำพิพากษาของศาล | - ต้นทุน |
| - หลักความยุติธรรม | - ตัวอย่างที่เกิดขึ้นก่อนหน้า |
| - หลักทางวิทยาศาสตร์ | - มาตรฐานของมืออาชีพ |
| - หลักการแพทย์ | - อื่น ๆ |

14. ให้เอาใจเขาใส่ใจเรา คนเรานั้นมีความแตกต่างกันในด้านความรู้ ประสบการณ์ ความรู้สึกนึกคิด ความคิดเห็นและอารมณ์ อันเป็นที่มาของความขัดแย้ง ทั้งหลายที่เราพบเห็นกันอยู่เสมอ ซึ่งเป็นเรื่องที่อยู่ในภายในจิตใจภายในสมองหรือ ความคิดของแต่ละคน คือ คนเรามักจะมองดูคนอื่นหรือพิจารณาเหตุผลต่าง ๆ ในลักษณะที่โน้มเอียงไปตามความรู้ ประสบการณ์ ความรู้สึกนึกคิด อารมณ์และ ผลประโยชน์ของตนเป็นใหญ่ มองเห็นแต่จุดดีของตนแต่กลับไปเห็นแต่จุดเสียของคนอื่น สิ่งต่างๆ เหล่านี้เอง ที่เป็นอุปสรรคหรือข้อเสียของการเป็นนักเจรจาต่อรองที่คิดการเวียนรู้ ให้เข้าใจถึงความรู้สึกนึกคิดของอีกฝ่ายหนึ่งให้ได้ นั่นจะช่วยให้เราหันมาปรับความคิด หรือวิธีการของเรา อันอาจจะเป็นการลดสภาวะความขัดแย้งลงได้เป็นอย่างดี แต่มิได้หมายความว่า เป็นการยอมจำนน หรือยอมรับตามความคิดของอีกฝ่ายหนึ่งเป็น คนละเรื่องกัน การที่จะให้เข้าใจความรู้สึกนึกคิดของผู้อื่นก็ด้วยวิธีเอาใจเขามาใส่ใจเรา โดยสมมุติว่าถ้าเราเป็นเขา หรือถ้าเขาเป็นเราในสถานการณ์เดียวกันจะรู้สึกหรือคิด อย่างไรนั่นเอง

15. หลีกเลี่ยงคำพูดปฏิเสธที่ทำให้เสียบรรยากาศการเจรจา การตอบรับ ข้อเสนอของคู่เจรจาอีกฝ่ายหนึ่งนั้น สามารถกระทำได้หลายลักษณะหลายวิธีแต่ละ ลักษณะก็จะส่งผลต่อท่าที และความรู้สึกนึกคิดของอีกฝ่ายหนึ่งได้หลายอย่างเช่นกัน เป็นต้นว่า อาจทำให้คู่เจรจาคิดว่าเราไม่สุภาพถูกบีบบังคับให้ยอมจำนน คู่เจรจาไม่ ยืดหยุ่น ประนีประนอมคู่เจรจาต้องการตัดบทไม่อยากจะเจรจาค่อ ทำทนายเชิงขู่บังคับ หรือแม้กระทั่งอาจดูถูกเอาไว้ว่า ค้อยความรู้และประสบการณ์ในการเจรจา

16. ใช้ปัญหาเป็นเครื่องจูงใจ ชื่อเรียกรื่องไม่ว่าที่ใครก็ตาม ถ้าสำรวจดู จะพบว่า ส่วนใหญ่จะมีปัญหาเป็นแรงกดดันอยู่เบื้องหลังทั้งสิ้น จึงหยิบยกปัญหา เหล่านั้นมาใช้เป็นเครื่องมือชี้้นำ หรือชักจูงใจให้อีกฝ่ายหนึ่งเห็นด้วยในหลักการเสียก่อน เช่น การเรียกรื่องให้ทางบริษัทจัดหาสถานที่เล่นกีฬาให้แก่ลูกจ้าง เป็นสวัสดิการ อย่างหนึ่ง โดยอ้างเหตุผลเพื่อเสริมสร้างสุขภาพพลานามัยนั้น ก็สามารถหยิบยกเอา ปัญหาขึ้นมาชี้แจงได้ว่า ถ้าลูกจ้างไม่มีสุขภาพที่ดี อัตราการเจ็บป่วยก็จะสูง จำนวนวัน ขาดวันลา ก็จะสูงตามไปด้วย ประสิทธิภาพการทำงานก็จะลดลง ผลเสียก็จะตกอยู่ แก่บริษัท การหยิบเอาปัญหาขึ้นมาเป็นเครื่องมือ ในการชักจูงใจนี้เป็นวิธีที่ดีและ

เข้าใจง่าย ถ้าจะให้ดีก็ควรเสนอแนะวิธีการแก้ปัญหา อาจเสนอเป็นทางเลือกหลายๆ ทางให้อีกฝ่ายหนึ่งได้พิจารณาไปด้วยก็จะดียิ่งขึ้น

17. ตั้งคำถามเพื่อกดดัน การตั้งคำถามหลายๆ คำถามติดต่อกันที่มีคำตอบแน่นอนเป็นกฎเกณฑ์แห่งความจริง หรือสอดคล้องกับเหตุผลของเราเป็นยุทธวิธีที่น่าสนใจอันหนึ่ง เพื่อที่จะทำให้อีกฝ่ายหนึ่งคล้อยตามความคิด เหตุผล หรือความต้องการของเราโดยใช้ข้อเท็จจริง หลักฐานข้อมูล ตลอดจนบรรทัดฐานที่วัดได้เป็นหลักฐานสนับสนุน

18. การปรึกษาหารือในระหว่างเจรจากำลังดำเนินอยู่ อาจมีบางประเด็นที่เป็นเรื่องสำคัญที่ต้องให้ผู้แทนเจรจาทุกคนตัดสินใจร่วมกันว่า จะตกลงหรือไม่ (อาจโดยการลงมติในระหว่างผู้แทนด้วยกัน) หรือต้องอาศัยเวลาในการพิจารณาหลักฐานข้อมูลในเรื่องนั้นร่วมกันชั่วระยะเวลาหนึ่งอาจจะ 10 - 15 นาที จึงจะให้คำตอบได้ก็อาจจะขอพักการเจรจากับอีกฝ่ายหนึ่งได้เป็นระยะเวลาสั้น ๆ เพื่อปรึกษาหารือในหมู่ผู้แทนเจรจาด้วยกันเอง ปรึกษาหารือกับที่ปรึกษา หรือแม้กระทั่งหารือกับพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน (การจัดเตรียมสถานที่ในการร่วมเจรจาดังกล่าวจะเตรียมสำรองห้องประชุมไว้อีกห้องหนึ่งเพื่อกรณีโดยเฉพาะ) เมื่อหารือกันเสร็จแล้ว จึงค่อยกลับไปดำเนินการร่วมเจรจาดังต่อไป

19. หลีกเลี่ยงการเจรจาในข้อกฎหมาย ทุกครั้งที่มีการนำข้อกฎหมายมาพูดกันบนโต๊ะเจรจา มักจะก่อให้เกิดความรู้สึกที่ไม่ดีเสมอในลักษณะของการเป็นศัตรูกัน ทำทายหรือเอาแพ้ชนะกัน ใครดีใครอยู่ เป็นต้น เพราะข้อกฎหมายเป็นเรื่องของการชี้ถูกชี้ผิด เป็นข้อกำหนดที่วางไว้ให้บุคคลต้องปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติคืออย่างใดอย่างหนึ่ง กฎหมายจึงเป็นเรื่องบังคับมิใช่ต่อรอง แต่การร่วมเจรจาดังกล่าวเป็นกิจกรรมหนึ่งที่จัดอยู่ในเรื่องของการแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งเป็นเรื่องของการอยู่ร่วมกันด้วยความสัมพันธ์อันดีการประนีประนอมและยอมรับการดำรงอยู่ซึ่งกันและกัน การยกเอาข้อกฎหมายขึ้นมาเจรจากันจะไม่มีผลดีต่อสิ่งต่างๆ ที่กล่าวมานี้ เช่น ในระหว่างเจรจามีการนำเอาประเด็นขึ้นตอนแข็งข้อเรียกร้อง หรือการเป็นผู้แทนเจรจาว่าชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ขึ้นมาเจรจา หรือในระหว่างเจรจาดังกล่าวลูกจ้างยกเอาประเด็นที่นายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เรื่อง การจ่ายค่าจ้างที่ดี การจ่ายค่าล่วงเวลา หรือ วันลาต่าง ๆ ก็ดีมาเป็นเครื่องมือต่อรอง ฯลฯ จะทำให้เสียบรรยากาศในการเจรจา

ถ้าเห็นว่าฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายในเรื่องใดแล้ว กฎหมายก็ได้ให้ สิทธิในการเรียกร้องและกำหนดช่องทางการใช้สิทธินั้นไว้เป็นที่แน่นอนแล้ว แต่มีใ้ มาดำเนินการกันบนโต๊ะเจรจา

20. ขอคำแนะนำจากคนกลาง กรณีที่การร่วมเจรจาคัดกรองไม่เป็นผล จนล่วงเข้าสู่ขั้นตอนที่ต้องมีพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานเข้าดำเนินการ แต่ก็ยังไม่ สามารถหาข้อยุติได้อีกนั้น ในระหว่างการเจรจา คู่เจรจาอาจขอคำแนะนำหรือ ข้อเสนอแนะเพื่อยุติจากพนักงานประนอมในประเด็นที่เป็นปัญหาอยู่ก็ได้ เพราะพนักงาน ประนอมฯ เป็นคนกลางที่อยู่ในลักษณะที่สามารถแยกตัวบุคคลออกจากปัญหาได้ ไม่ใช่จุดยืนของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ข้อเสนอแนะหรือข้อยุติที่ได้จากพนักงานประนอมฯ นี้ จะช่วยรักษาหน้าของทั้งสองฝ่ายไว้ได้เป็นอย่างดี

21. พิจารณาภาพรวมประกอบ ในการแจ้งข้อเรียกร้องเพื่อขอปรับปรุง สภาพการจ้างนั้น ปรากฏเสมอว่าฝ่ายที่เรียกร้องไม่ได้คาดหวังที่จะได้รับตามที่ต้องการ ทุกข้อที่เรียกร้องไป บางทีเป็นการเรียกเผื่อต่อ เผื่อว่าจะได้บ้าง ในขณะที่การร่วมเจรจาคัดกรองกำลังดำเนินไปนั้น ควรที่ฝ่ายเรียกร้องจะได้พิจารณาตามไปด้วยทุกขณะว่า ผลการเจรจาคัดกรองที่ผ่านมาโดยภาพรวมเป็นอย่างไร คือ ไม่พิจารณาเป็นรายข้อพิจารณารวม ๆ กันไปทั้งหมดนับว่า เกิดการเปลี่ยนแปลงในการที่ดีขึ้นหรือได้รับประโยชน์เพิ่มขึ้นหรือยัง มากน้อยแค่ไหน เป็นที่น่าพอใจหรือไม่อีกฝ่ายหนึ่งได้ตอบสนองให้พอเพียงที่จะทำให้ มาตรฐานความเป็นอยู่ของลูกจ้างหรือสถานการณดีขึ้นเป็นที่น่าพอใจหรือยัง

ข้อควรจำ

เราเจรจาคัดกรองเพื่อที่จะอยู่ร่วมกัน มิใช่แตกแยก

เราเจรจาคัดกรองเพื่อการสร้างสรรค์ มิใช่ทำลาย

เราเจรจาคัดกรองเพื่อให้ได้ประโยชน์ มิใช่สูญเสีย

เราเจรจาคัดกรองเพื่อข้อยุติ มิใช่ข้อพิพาท

ความล้มเหลวของการร่วมเจรจาคัดกรอง

1. ขาดการเตรียมการที่มีประสิทธิภาพและเป็นขั้นตอน

1.1 เตรียมข้อเรียกร้อง

1.2 เตรียมผู้แทน

1.3 การศึกษาผู้แทนอีกฝ่ายหนึ่ง

1.4 เตรียมเอกสารข้อมูลที่จำเป็น

1.5 เตรียมแนวทางการเจรจา

ฯลฯ

2. ข้อเรียกร้องตั้งไว้สูงเกินไป

3. นายจ้างและลูกจ้างไม่ยอมรับสิทธิและสถานะของกันและกัน

4. เริ่มต้นการเจรจาคัวยเรื่องยาก

5. ผู้แทนเจรจขาดความรู้ประสบการณ์และทักษะในการเจรจาดำรง

6. ผู้แทนเจรจาไม่มีอำนาจตัดสินใจ

7. ไม่ใช่ปรัชญา/เหตุผลที่อยู่เบื้องหลัง (Hinder Ideology) สภาพการจ้าง

แต่ละรายการมาประกอบกรเจรจา

8. ผู้แทนเจรจขาดเอกภาพหรือขัดแย้งกันเอง

9. มีการขอเปลี่ยนแปลงตัวผู้เจรจา

10. ใช้การข่มขู่ การเลื่อยงานหรืออำนาจบริหารกดดันอีกฝ่ายระหว่าง

เจรจา

11. ยึดจุดยืนเหนียวแน่นเกินไป

12. ขาดศิลป์ในการปฏิเสธข้อเสนอของอีกฝ่ายหนึ่ง

13. นำเอาสิ่งที่ไม่สมควรเข้ามาเจือปนในการเจรจา

13.1 ศักดิ์ศรี

13.2 การทำทนาย

13.3 การเจรจาในข้อกฎหมายที่ยังไม่มีข้อยุติ

13.4 การรักษาหน้า

13.5 ความแค้นเคืองที่เคยมีต่อกัน

13.6 ความขัดแย้งส่วนตัว

13.7 ทศนคติ/ความคิดเห็นหรือความรู้สึกส่วนตัว

14. ลูกจ้าง/สหภาพฯ ขาดอำนาจต่อรอง อาจเนื่องจากขาดการสนับสนุน

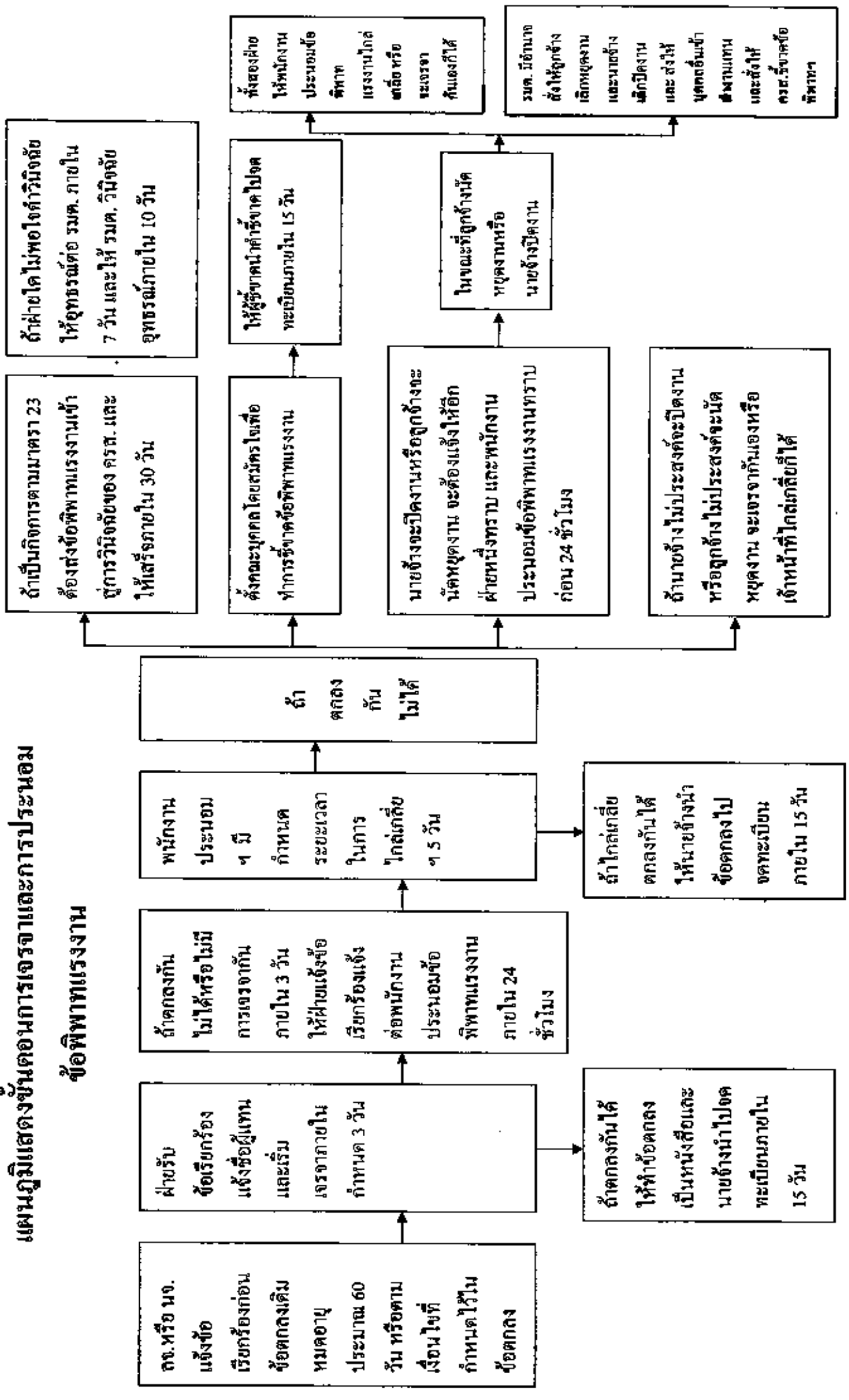
จากลูกจ้างด้วยตนเอง หรือลูกจ้างขัดแย้งกันเองไม่มีเอกภาพ

15. ลูกจ้างหรือสหภาพฯ ใช้วิธีสร้างความเสียหายเป็นเครื่องกดดัน ในขณะที่ นายจ้างใช้การข่มขู่หรือจ้างวานบุคคลภายนอกมารักษาความสงบดูแลโรงงานและปราม ลูกจ้าง

16. ไม่พยายามสร้างทางเลือกว่าไว้เพื่อการพิจารณาตัดสินใจอย่างพอเพียง และยุติการเจรจาก่อนเวลาอันควร หรือยุติการเจรจาทันที เมื่อการเจรจาดำเนิน

17. เอาความลับบนโต๊ะเจรจาไปเปิดเผยโดยไม่บังควรหรือก่อนเวลาอันควร

แผนภูมิแสดงขั้นตอนการเจรจาและการประណอม ข้อพิพาทแรงงาน



บทบาทความรับผิดชอบของนายจ้าง ลูกจ้าง องค์กรนายจ้าง และองค์กรลูกจ้าง

1. บทบาทความรับผิดชอบของนายจ้าง

1.1 นายจ้างควรมีหลักเกณฑ์และข้อบังคับที่แน่นอนชัดเจนเกี่ยวกับการสมัครงานและการคัดเลือก รวมทั้งเปิดโอกาสที่ทัดเทียมกันแก่ผู้สมัครงานแต่ละคน

1.2 นายจ้างควรมีการปฐมนิเทศและฝึกอบรมลูกจ้างใหม่ และให้การอบรมลูกจ้างเก่าเพื่อรับตำแหน่งงานใหม่

1.3 ฐานะและความมั่นคงในการทำงาน เป็นเรื่องสำคัญสำหรับลูกจ้าง นายจ้าง ควรมีการจ้างที่แน่นอน กำหนดหลักประกันความมั่นคงในการทำงาน ตลอดจนสวัสดิการในยามเจ็บป่วยหรือในยามที่มีเหตุการณ์ที่นอกเหนือการควบคุมของลูกจ้างเกิดขึ้น และต้องพยายามหลีกเลี่ยงการปฏิบัติต่าง ๆ ที่จะทำให้รายได้ของลูกจ้างลดลงหรือเสียไป สำหรับการเลิกจ้างต้องมีหลักเกณฑ์ในการเลิกจ้าง

1.4 นายจ้างควรปรับปรุงสภาพการจ้างให้สอดคล้องตามความเปลี่ยนแปลงของสังคมและสถานะเศรษฐกิจ

1.5 สภาพการทำงานเป็นเงื่อนไขสำคัญในการสร้างระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดี นายจ้างต้องปรับปรุงสภาพการทำงานให้อยู่ในมาตรฐาน โดยการร่วมมือกับลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน เช่น การรักษาความสะอาดเรียบร้อย ลดเสียงอึกทึก จัดให้มีแสงสว่างที่พอเพียง จัดสภาพการเสี่ยงอันตรายในการทำงาน จัดให้มีอุปกรณ์ในการป้องกันอันตราย ซึ่งรวมถึงการควบคุมดูแลให้ลูกจ้างใช้อุปกรณ์ป้องกันนั้น ๆ

1.6 นายจ้างควรจะสื่อข้อความให้ลูกจ้างทราบอย่างชัดเจนเป็นครั้งคราว และนายจ้างควรจะกำหนดให้มีวิธีการที่ลูกจ้างจะสื่อข้อความให้นายจ้างทราบอย่างชัดเจนด้วย

1.7 นายจ้างควรจัดตั้งหน่วยแรงงานสัมพันธ์ขึ้นในสถานประกอบการ เพื่อศึกษาและดูแลปัญหาแรงงาน และหนทางแก้ไขปัญหา นายจ้างควรให้การอบรมต่อหัวหน้างานในเรื่องการแรงงานสัมพันธ์ และควรชี้แจงให้ลูกจ้างได้เข้าใจถึงนโยบายของนายจ้าง ตลอดจนระเบียบข้อบังคับการทำงานของนายจ้างตามสมควร

1.8 นายจ้างควรยอมรับการมีอยู่และสิทธิของสหภาพแรงงาน และสนับสนุนสหภาพแรงงานในด้านการฝึกอบรมที่สหภาพแรงงานมีต่อสมาชิก นายจ้างควรให้การส่งเสริมในการก่อตั้งสหภาพแรงงานและให้ความสนับสนุนการดำเนินการของสหภาพแรงงานให้มีการบริหารคล่องตัว และให้เวลาแก่กรรมการผู้บริหารแรงงาน

1.9 นายจ้างจะต้องวางระเบียบ วิธีการลดจำนวนลูกจ้างไว้ให้ชัดเจน และจะต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าก่อนที่จะตัดสินใจลดจำนวนลูกจ้าง หรือมีการปรึกษาหารือกับลูกจ้างหรือผู้แทนเสียก่อน ขณะเดียวกันหากเป็นไปได้ควรใช้มาตรการอื่นที่กระทบกระเทือนต่อลูกจ้างน้อยที่สุด ในกรณีไม่สามารถหลีกเลี่ยงการลดจำนวนลูกจ้างได้ นายจ้างควรแจ้งให้ลูกจ้างที่เกี่ยวข้องได้ทราบ และเข้าใจปัญหาความจำเป็นต่าง ๆ ขณะเดียวกันนายจ้างควรหาวิธีการเพื่อให้มีการโยกย้ายไปยังหน่วยงานอื่น หรือแนะนำช่วยเหลือให้ทำงานที่อื่น ในกรณีที่นายจ้างจะจ้างลูกจ้างใหม่เพิ่ม ควรเรียกลูกจ้างเก่ามาเข้ารับการบรรจุก่อน หากมีการเลิกจ้างควรใช้มาตรการและแนวทางบรรเทาปัญหาการเลิกจ้างที่ราชการได้พิมพ์เผยแพร่

1.10 สหภาพแรงงานจะต้องคำนึงถึงการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ และความมั่นคงของทั้งสองฝ่าย ควรจะมีจิตสำนึกว่าลูกจ้างจะมีความเป็นอยู่ดีฝ่ายเดียวไม่ได้ ถ้ากิจกรรมของนายจ้างไม่ดี

2. บทบาทความรับผิดชอบของลูกจ้าง

2.1 ลูกจ้างแต่ละคนมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามระเบียบที่ชอบด้วยกฎหมาย และข้อตกลงที่ทำไว้ และควรยอมรับสิทธิของนายจ้างในการจัดการธุรกิจให้เป็นไปตามเป้าหมายและมาตรฐานที่วางไว้ ทั้งนี้โดยไม่กระทบกระเทือนถึงสิทธิผลประโยชน์และความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้าง

2.2 ลูกจ้างแต่ละคนควรจะต้องทราบถึงหน้าที่การงาน เจื่อนไขการว่าจ้าง หรือสภาพการจ้างที่มีอยู่ และจะต้องเคารพปฏิบัติตามโดยเคร่งครัด

2.3 ลูกจ้างต้องทำงานร่วมกันและเกี่ยวข้องกัน ผลงานและหน้าที่ของแต่ละคน ย่อมมีผลต่อเพื่อนร่วมงานคือนายจ้าง ต่อการผลิต กำไร ค่าจ้าง รายได้ และความมั่นคงของลูกจ้างทั้งหลาย ดังนั้น ลูกจ้างต้องให้ความร่วมมือสนับสนุนคือนายจ้างในการเพิ่มผลผลิต คุ้มครองดูแลผลประโยชน์ของสถานประกอบการ

2.4 ลูกจ้างจะต้องเคารพปฏิบัติตามความเห็นของผู้แทนลูกจ้างที่คนได้เลือกขึ้นมา หรือสหภาพแรงงานที่คนเป็นสมาชิก

2.5 ลูกจ้างที่เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานควรมอบอำนาจ และความไว้วางใจ ตลอดจนให้ข้อเท็จจริงต่าง ๆ ที่จำเป็น เพื่อสหภาพแรงงานจะปฏิบัติหน้าที่แทนคนได้ เมื่อมีการเจรจาต่อรองก็ต้องมอบอำนาจเต็มให้ผู้แทนสหภาพแรงงาน

3. บทบาทความรับผิดชอบของสมาคมนายจ้าง

3.1 จุดมุ่งหมายสำคัญของสมาคมนายจ้าง คือ ส่งเสริมประโยชน์ร่วมกัน และเป็นตัวแทนของสมาชิกในการติดต่อประสานงานและเจรจากับลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน เพื่อตกลงกำหนดสภาพการจ้างที่เหมาะสม สมาคมนายจ้างมีหน้าที่ต้องให้การศึกษแก่ นายจ้างที่เป็นสมาชิกในด้านกฎหมาย และระบบแรงงานสัมพันธ์ ตลอดจนการวิเคราะห์แนวโน้มที่จะเกิดขึ้นและแจ้งให้สมาชิกได้ทราบ ให้คำแนะนำปรึกษาพิจารณาหาทางป้องกันข้อขัดแย้ง แสวงหาข้อตกลงร่วมและดูแลให้สมาชิกได้ปฏิบัติตามทำนองเดียวกัน สมาชิกของสมาคมนายจ้างควรให้ข้อมูลที่จำเป็นต่างๆและมอบความไว้วางใจแก่สมาคม

3.2 สภาองค์การนายจ้างและสมาคมนายจ้างที่จดทะเบียนตามกฎหมาย แรงงานสัมพันธ์จะแนะนำสมาชิกให้ปฏิบัติต่อลูกจ้างพนักงานหรือสหภาพแรงงานที่ได้จัดตั้งขึ้นตามระเบียบข้อบังคับ ข้อตกลง สภาพการจ้าง และกฎหมายแรงงาน การเลิกจ้าง จะกระทำด้วยความระมัดระวัง และคำนึงถึงความเดือดร้อนของลูกจ้าง

4. บทบาทความรับผิดชอบของสหภาพแรงงาน

4.1 จุดมุ่งหมายสำคัญของสหภาพแรงงาน คือ การแสวงหา และคุ้มครองประโยชน์ และพัฒนาสมาชิกให้มีความเป็นอยู่ดีขึ้น ความสำเร็จในระยะยาวของสหภาพแรงงาน คือ ความสำเร็จและความก้าวหน้าของกิจการที่สมาชิกของคนทำงานอยู่

4.2 สหภาพแรงงานควรร่วมกับนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างในการปรึกษาหารือการสื่อสารข้อความ กำหนดแนวทางในการเจรจาหรือยุติข้อพิพาทแรงงาน สหภาพแรงงานควรดำเนินการทุกขั้นตอนด้วยเหตุผล และต้องมั่นใจว่ากรรมการเจ้าหน้าที่ ตลอดจนสมาชิกของคนได้ปฏิบัติตามข้อตกลง หรือปฏิบัติตามกระบวนการที่ได้ตกลงกันไว้กับนายจ้าง โดยครบถ้วนแล้ว

4.3 สมาชิกสหภาพแรงงานต้องมีความมั่นใจว่ากรรมการเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงานมีความเข้าใจในองค์การของตน ตระหนักถึงนโยบายและระเบียบข้อบังคับของสหภาพแรงงานเป็นอย่างดี มีความเข้าใจในหน้าที่ความรับผิดชอบ มีการศึกษาอบรมอย่างดีที่จะดูแลผลประโยชน์ของสมาชิกในแนวทางที่รับผิดชอบ ขณะเดียวกันเพื่อเป็นหลักประกันว่าสหภาพแรงงานจะดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ ควรมีเจ้าหน้าที่หรือผู้แทนจำนวนเพียงพอที่จะติดต่อประสานงานกับฝ่ายจัดการ ซึ่งสมาชิกของสหภาพแรงงานเป็นลูกจ้างอยู่ หน้าที่ความรับผิดชอบอีกประการหนึ่งได้แก่ การดูแลให้มีการสื่อข้อความที่มีประสิทธิภาพระหว่างสหภาพแรงงานกับสมาชิกภายในสหภาพแรงงานเองก็ควรจัดให้มีวิธีการระงับข้อขัดแย้งภายในไว้ด้วย

4.4 สหภาพแรงงานควรจัดให้มีผู้แทนสหภาพแรงงานประจำหน่วยงาน โดยให้ความรับผิดชอบต่อสมาชิกทั้งในและนอกสถานประกอบการ และทำหน้าที่แทนสหภาพแรงงานในหน่วยงานนั้น ๆ ขณะเดียวกันจะต้องมีความรับผิดชอบในฐานะที่เป็นลูกจ้างในสถานประกอบการนั้น ๆ ด้วย ผู้ที่จะรับผิดชอบในหน้าที่นี้ควรกำหนดเงื่อนไขความประพฤติการถอดถอนจากตำแหน่ง

อนึ่ง ให้กำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่ให้ชัดเจน เช่น การรับสมัครสมาชิก การดูแลความเป็นอยู่ของสมาชิก การเก็บเงินค่าบำรุงสหภาพแรงงาน การดำเนินการเกี่ยวกับข้อร้องทุกข์ การปรึกษาหารือ หรือเจรจากับฝ่ายจัดการ เป็นต้น

4.5 สหภาพแรงงานควรมีการสื่อข้อความไปยังสมาชิก ด้วยความรับผิดชอบ และเป็นการให้ข้อเท็จจริงที่ถูกต้อง

4.6 ในการแสวงหาและคุ้มครองประโยชน์ให้สมาชิกสหภาพแรงงาน ควรอยู่ในขอบเขตตามวัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงานโดยเคร่งครัด ขณะเดียวกันกรรมการสหภาพแรงงานต้องมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของคนในสถานประกอบการด้วย

4.7 ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับอยู่หรือข้อเรียกร้องอยู่ในระหว่างขั้นตอนของกฎหมายสหภาพแรงงานจะไม่ดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดให้นายจ้างได้รับความเสียหายโดยการทำงานให้ช้าลง หรือถ่วงงาน นอกจากนี้ ลูกจ้างและสหภาพแรงงานควรมีบทบาทความรับผิดชอบในการดูแล รักษาผลประโยชน์ของสถานประกอบการที่ทำงานอยู่นั้นด้วย

4.8 สหภาพแรงงานจะต้องเคารพต่อสิทธิของนายจ้าง ดำเนินการภายใต้กฎเกณฑ์ของกฎหมายและปฏิบัติตามข้อตกลงที่ได้ลงนามไว้

4.9 สภาพองค์การลูกจ้างทุกสภาจะเป็นธุระในการช่วยเหลือแนะนำสหพันธ์แรงงานและสหภาพแรงงาน ทั้งที่เป็นสมาชิกและมีใช้สมาชิก ตลอดจนลูกจ้างคนงานทั่วไปให้เข้าใจสิทธิและความรับผิดชอบ และวิธีการที่จะป้องกันแก้ไขปัญหาของคนด้วยความรับผิดชอบและด้วยสันติวิธี โดยคำนึงถึงกฎหมายและความสงบเรียบร้อยของบ้านเมือง

5. บทบาทความรับผิดชอบต่อรัฐบาล

5.1 รัฐบาลควรใช้มาตรการและกลไกทุกอย่างส่งเสริมและคุ้มครองให้ทั้งนายจ้าง และลูกจ้าง ปฏิบัติต่อกันและกัน โดยถูกต้องตามกฎหมาย เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและความเป็นธรรมในการจ้าง การใช้แรงงานตลอดจนหลักประกันต่าง ๆ และความมั่นคงในการทำงาน

5.2 รัฐบาลต้องส่งเสริมให้มีการศึกษาค้นแรงงานสัมพันธ์และกฎหมายแรงงานให้แก่ นายจ้าง ลูกจ้าง และเจ้าหน้าที่ของรัฐ รวมทั้งปรับปรุงกลไกทุกด้านของรัฐและกฎหมายแรงงานให้มีประสิทธิภาพในการป้องกันและแก้ไขปัญหาแรงงานโดยยึดหลักไตรภาคีอันมีสิทธิเท่าเทียมกันทุกฝ่ายด้วยความเป็นธรรมเท่าเทียมกัน

5.3 รัฐบาลมีหน้าที่ส่งเสริมการฝึกอบรมทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม

5.4 รัฐบาลพึงสนับสนุนการอบรมเพื่อพัฒนาฝีมือและความสามารถของลูกจ้างและให้ความร่วมมือกับองค์การนายจ้างและองค์การลูกจ้าง

5.5 รัฐบาลมีหน้าที่จัดทำคำชี้แจงเพื่อแนะนำให้ทั้งนายจ้างและลูกจ้างได้มองเห็นประโยชน์ของการร่วมเจรจาต่อรองและหาทางให้มีการใช้กระบวนการร่วมเจรจาอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ตลอดจนหลีกเลี่ยงการใช้มาตรการใดๆ เช่น แทรกแซง ทำให้กระบวนการร่วมเจรจาต้องเสียไป

5.6 รัฐบาลควรจะต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้ทั้งสองฝ่ายเห็นความสำคัญ และยอมรับการร่วมมือแบบทวิภาคีในระดับสถานประกอบการ เช่น การส่งเสริมการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ในสถานประกอบการให้แพร่หลายยิ่งขึ้น

5.7 รัฐบาลควรส่งเสริมและสนับสนุนการจัดตั้งองค์การนายจ้างและองค์การลูกจ้างอย่างกว้างขวางและสม่ำเสมอ

5.8 รัฐบาลควรสนับสนุนองค์การเอกชนในกิจกรรมส่งเสริมการ
แรงงานสัมพันธ์ที่ดีภายในประเทศ

5.9 รัฐบาลต้องยึดถือกฎหมาย และกฎเกณฑ์เกี่ยวกับระบบแรงงาน
สัมพันธ์เพื่อให้เกิดสันติสุขในวงการแรงงาน

5.10 ในกรณีจำเป็นและเหมาะสม รัฐบาลอาจตั้งคณะกรรมการเพื่อ
สอบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการ ใคสถานประกอบการ
หนึ่ง เพื่อหามาตรการแก้ไขปัญหาดต่อไป

5.11 ในการไกล่เกลี่ย พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานจะต้องมี
ข้อมูลที่เกี่ยวข้องทั้งสองฝ่าย

5.12 ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐอำนวยความสะดวกให้กับลูกจ้าง และนายจ้าง
ที่ร้องเรียนโดยไม่ชักช้า

รูปแบบของระบบแรงงานสัมพันธ์

ระดับของการแรงงานสัมพันธ์ มี 3 ระดับ ดังนี้

- แรงงานสัมพันธ์ระดับพื้นฐาน
- แรงงานสัมพันธ์ระดับทวิภาคี
- แรงงานสัมพันธ์ระดับไตรภาคี

1. แรงงานสัมพันธ์ระดับพื้นฐาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้าง
และลูกจ้างในด้านการบริหารภายในสถานประกอบการ

ความสัมพันธ์ในด้านการบริหารภายใน ได้แก่

1.1 การดำเนินการต่าง ๆ ภายในขอบเขตของสิทธิที่มีและเคารพสิทธิ
ของกันและกัน

1.2 ปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างมีความรับผิดชอบ ไม่ขัดขวางการปฏิบัติ
หน้าที่ของอีกฝ่ายหนึ่ง

1.3 ร่วมมือกันปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 ฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างคำนึงถึงผลประโยชน์ร่วมกัน

1.5 ทั้งสองฝ่ายรู้หลักการให้และการรับ

1.6 มีระบบสื่อข้อความที่มีประสิทธิภาพ

1.7 มีระบบร่วมปรึกษาหารืออย่างสม่ำเสมอระหว่างทั้งสองฝ่าย

1.8 มีการบริหารที่เป็นระบบ ระเบียบ และเป็นธรรม

1.9 รู้จักรับฟังเหตุผลของอีกฝ่ายหนึ่ง

1.10 มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

1.11 ถือปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และเคารพในสิทธิหน้าที่
ของอีกฝ่ายหนึ่ง

1.12 ไม่เชื่อบุคคลภายนอก จนเกิดความระแวงอีก

1.13 ถืออีกฝ่ายหนึ่ง คือ ฝ่ายเดียวกัน

การรักษาและเสริมสร้างแรงงานสัมพันธ์จะต้องเริ่มนับแต่วินาทีแรกและ
จะต้องดำเนินไปตลอดเวลาอย่างไม่หยุดนิ่งและไม่หยุดหย่อน ซึ่งทั้งสองฝ่ายจะต้อง
มีการตรวจสอบ การตรวจสอบนี้มีใช้ตรวจสอบอีกฝ่ายหนึ่ง แต่ตรวจสอบตนเอง
และร่วมกันตรวจสอบผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติร่วมกันทั้งสองฝ่าย

2. แรงงานสัมพันธ์ระดับทวิภาคี

ระบบทวิภาคี เป็นกลไกสำคัญ โดยนายจ้างเปิดโอกาสให้ลูกจ้าง
เข้ามามีส่วนร่วมในการให้ข้อเสนอแนะ แสดงความเห็นร่วมปรึกษาหารือ และร่วมตัดสินใจ
เกี่ยวกับการจัดการในระดับต่าง ๆ ตามความเหมาะสม อาทิ

2.1 กล้องแสดงความคิดเห็น

2.2 ระบบให้ข้อเสนอแนะ

2.3 การร่วมปรึกษาหารือระหว่างฝ่ายจัดการและฝ่ายปฏิบัติ

2.4 คณะกรรมการร่วมปรึกษาหารือหรือคณะกรรมการที่ปรึกษา

2.5 คณะกรรมการเฉพาะกิจ

2.6 ระบบการยุติข้อร้องทุกข์

ขอบเขตของระบบทวิภาคีกระทำได้ในทุกเรื่อง อาทิ กระบวนการผลิต
การศึกษาอบรม งานบุคคล ความปลอดภัย สุวีตติการ การสื่อข้อความ

สำหรับรูปแบบของระบบทวิภาคี มีได้ในลักษณะของสหภาพแรงงาน
คณะกรรมการลูกจ้าง คณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน คณะกรรมการความปลอดภัย
อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อม คณะกรรมการอื่น ๆ ที่สถานประกอบการจัดตั้งขึ้น
นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด

3. แรงงานสัมพันธ์ระดับไตรภาคี

เป็นกลไกสำคัญอีกประการหนึ่งที่ประกอบเข้าด้วยกัน 3 ฝ่าย มีนายจ้าง ลูกจ้าง และราชการ ร่วมกำหนดแนวทางหรือมาตรการ โดยให้คำปรึกษาแนะนำหรือดูแลให้มีการปฏิบัติ เพื่อให้ นายจ้างและลูกจ้างดำเนินการร่วมกันอย่างราบรื่น รูปแบบของคณะกรรมการไตรภาคี อาทิเช่น คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน สถานที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ศาลแรงงานกลาง เป็นต้น

นอกจากนี้ยังมีงาน / โครงการ / กิจกรรม ทั้งทางตรงและทางอ้อม ที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานดำเนินการเพื่อส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์

สาเหตุและรูปแบบของความขัดแย้ง

ความหมาย

ความขัดแย้งเป็นปรากฏการณ์หนึ่งที่พบเห็นและดำรงอยู่ในองค์กรทุกองค์กร อันสืบเนื่องมาจากสาเหตุต่างๆ หลายประการความขัดแย้ง เป็นทั้งแรงผลักดันให้องค์กรไปสู่ความเจริญก้าวหน้า หรือเป็นปัญหาต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานได้

ความหมายของคำว่า ขัดแย้ง ตามความหมายของพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 หมายความว่า ไม่ลงรอยกัน และยังได้อธิบายคำว่า ขัด หมายถึง ไม่ทำตาม ผ่าฝืน ขืนไว้ และให้ความหมายว่า แย้ง หมายถึง ไม่ตรงหรือลงรอยเดียวกัน ต้านไว้ ทานไว้ ดังนั้นจึงเห็นได้ว่า ความขัดแย้งนั้นประกอบด้วยอาการทั้งขัด ทั้งแย้ง คือ แต่ละฝ่ายนอกจากจะไม่ทำตามกันแล้ว ยังต้านทานเอาไว้อีกด้วย

ความขัดแย้งปรากฏขึ้นในรูปแบบ และระดับของบุคคลและกลุ่มต่าง ๆ ในองค์การดังนี้

1. ความขัดแย้งในตัวบุคคลเอง เป็นความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในตัวเอง ซึ่งเกิดขึ้นเมื่อบุคคลนั้นจะต้องตัดสินใจ
2. ความขัดแย้งระหว่างบุคคลต่อบุคคล เป็นความขัดแย้งในระดับบุคคล ที่เป็นหน่วยย่อยที่สุดภายในสังคม โดยเป็นพฤติกรรมที่ไม่ลงรอยกัน หรือพฤติกรรมที่ไปด้วยกันไม่ได้ระหว่างบุคคลต่อบุคคล
3. ความขัดแย้งระหว่างกลุ่มต่อกลุ่ม เป็นความขัดแย้งที่ขยายระดับจำนวนของบุคคลที่ขัดแย้งมากขึ้น ซึ่งแต่ละฝ่ายที่ขัดแย้งกันจะมีการรวมตัวกันของบุคคลมากกว่า 1 คนขึ้นไป โดยการรวมตัวของบุคคลดังกล่าว เป็นการรวมตัวอย่างไม่เป็นทางการ
4. ความขัดแย้งระหว่างองค์การต่อองค์การ เป็นการรวมตัวกันของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลอย่างเป็นทางการ ดังนั้นความขัดแย้งระหว่างองค์การต่อองค์การ จึงเป็นความไม่ลงรอยกันหรือพฤติกรรมที่ไปด้วยกันไม่ได้ ซึ่งก่อให้เกิดการเผชิญหน้ากันของจำนวนของบุคคลที่ขัดแย้งในระดับสูงสุด

ความขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง

1. ความขัดแย้งเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ ได้แก่ ความขัดแย้งที่สืบเนื่องมาจากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งละเมิดสิทธิของอีกฝ่ายหนึ่ง หรือไม่ปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง อีกฝ่ายหนึ่ง เช่น การที่ฝ่ายจัดการ ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือการที่ลูกจ้างฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน

2. ความขัดแย้งเกี่ยวกับผลประโยชน์ ได้แก่ ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นเนื่องจากแต่ละฝ่ายมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายแตกต่างกัน และต่างฝ่ายต่างพยายามแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์ของฝ่ายตน ซึ่งอาจทำให้อีกฝ่ายหนึ่งต้องสูญเสียผลประโยชน์ เช่น ฝ่ายจัดการมีเป้าหมายในการหากำไรสูงสุด ต้องการให้ได้สินค้าที่มีมาตรฐานจำนวนมาก พยายามปรับปรุงประสิทธิภาพการผลิตโดยนำเครื่องจักรอัตโนมัติมาใช้ในขณะที่พยายามลดต้นทุนในการผลิตลง เช่น เลิกจ้างลูกจ้าง ลดค่าจ้าง เลิกจ้างลูกจ้าง และผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ เป็นต้น ส่วนลูกจ้างต้องการค่าจ้างสวัสดิการสูงขึ้น และมีความมั่นคงในการทำงานจึงเกิดความขัดแย้งขึ้น ซึ่งอาจปรากฏออกมาในรูปของการผลงาน กัดค้านการเลิกจ้าง การเรียกร้อง เพื่อปรับปรุงสภาพการจ้าง และการทำงาน เป็นต้น

3. ความขัดแย้งเกี่ยวกับทัศนคติ ได้แก่ ความขัดแย้งที่เป็นผลมาจากความแตกต่างในด้านความคิดเห็น อุดมการณ์และความเชื่อ เช่น ฝ่ายจัดการยึดถือหลักเกี่ยวกับเอกสิทธิ์ในการจัดการ (Management Prerogative) แต่ลูกจ้างหรือองค์การของลูกจ้าง เช่น สหภาพแรงงานยึดหลักการประชาธิปไตยในอุตสาหกรรม (Industrial Democracy) หรือการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Worker Participation in Management Decision Making) หรือการที่ฝ่ายจัดการเห็นว่า การจ้างลูกจ้างเข้าทำงานเป็นบุญคุณที่ลูกจ้างต้องตอบแทนด้วยการเชื่อฟังและเอาใจใส่ต่อการทำงาน ส่วนลูกจ้างบางคนอาจเห็นว่าฝ่ายจัดการเป็นชั้นขูดรีดเป็นศัตรูทางชนชั้นของผู้ใช้แรงงาน เป็นต้น

รูปแบบการแก้ไขข้อขัดแย้ง

รูปแบบในการแก้ไขข้อขัดแย้ง 3 รูปแบบ คือ

1. ชนะ / แพ้ (WIN / LOSE Resolution) เป็นการใช้กรรมวิธีและพลังผลักดันเพื่อที่จะเอาชนะกันในทุกรูปแบบ โดยมุ่งหวังที่เป้าหมายของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเพียงฝ่ายเดียว
2. แพ้ / แพ้ (LOSE / LOSE Resolution) ทั้งสองฝ่ายจะใช้วิธีประนีประนอม โดยยอมลดเป้าหมายหรือความต้องการของแต่ละฝ่ายลงมาพบกันครึ่งทางหรือให้บุคคลที่สามทำการชี้ขาด หรือทั้งสองฝ่ายถอนข้อเรียกร้องของตน ซึ่งจะไม่มีฝ่ายใดบรรลุเป้าหมายของตน อย่างไรก็ตามแนวทางแก้ไขความขัดแย้งทั้งสองรูปแบบ ความขัดแย้งจะยังอยู่ เป็นการยุติที่ไม่ยุติ และอาจเป็นชนวนให้เกิดความขัดแย้งในเรื่องต่อไป
3. ชนะ / ชนะ (WIN / WIN Resolution) ทั้งสองพยายามที่จะเจรจามหาหนทางที่จะประนีประนอมให้ความขัดแย้งยุติลง โดยทั้งสองฝ่าย ได้รับผลประโยชน์ร่วมกัน ซึ่งเป็นแนวทางที่ค่อนข้างลำบาก จะต้องอาศัยประสบการณ์ตัดสินใจและการเจรจาต่อรองที่มีประสิทธิภาพ เช่น การเจรจาต่อรองให้ปรับปรุงค่าจ้างสวัสดิการ ผูกพันกับการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต หรือกำไรของสถานประกอบการ เป็นต้น

บทที่ 3

กรณีศึกษาสถานประกอบการที่มีความขัดแย้งและแนวทางแก้ไข

เรื่อง การยุติปัญหาข้อขัดแย้งของบริษัท ซีพีพีซี จำกัด (มหาชน)

ข้อมูลทั่วไป

1. บริษัท ซีพีพีซี จำกัด (มหาชน) ตั้งอยู่เลขที่ 52 หมู่ 1 ตำบลพิมพา อำเภอ บางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ประกอบกิจการผลิตกระเป๋าเดินทาง มีนายมาร์ส วัน เงินแก้ว กรรมการผู้จัดการใหญ่ลูกจ้างทั้งหมด 750 คน
2. บริษัท อีเกิ้ล แพ็ค คอร์ปอเรชั่น จำกัด ตั้งอยู่ ณ เลขที่ตามข้อ 1 มีนายธนากร หวังบุญเย็น เป็นกรรมการผู้มีอำนาจ ผลิตเสื้อผ้าส่งออก

สาระสำคัญของเหตุการณ์

1. วันที่ 21 มกราคม 2551 บริษัท ซีพีพีซี จำกัด (มหาชน) ได้มีการประกาศควมรวม กิจการกับบริษัท อีเกิ้ล แพ็ค คอร์ปอเรชั่น จำกัด ผลิตเสื้อผ้าส่งออก เนื่องจากบริษัท ซีพีพีซี จำกัด (มหาชน) ประสบภาวะทางเศรษฐกิจ ยอดตั้งซื้อลดลง
2. บริษัท ซีพีพีซี จำกัด (มหาชน) (นายจ้างเดิม) ได้โอนย้ายลูกจ้างไปอยู่กับบริษัท อีเกิ้ล แพ็ค คอร์ปอเรชั่น จำกัด มีนายธนากร หวังบุญเย็น กรรมการผู้มีอำนาจ (นายจ้างใหม่) แต่ตั้งอยู่ ณ เลขที่ตั้งเดิม ตั้งแต่วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2551 เป็นต้นไป โดยยังคงสิทธิหน้าที่ ผลตอบแทน สวัสดิการ อายุงานต่อเนื่องจึงจะได้รับเป็นไปตามปกติ
3. ลูกจ้างบางส่วนยินยอมไปทำงานกับนายจ้างใหม่ แต่ลูกจ้างจำนวน 467 คน ไม่ยินยอมที่จะ โอนย้ายไปทำงานกับนายจ้างใหม่ และประสงค์จะทำงานกับนายจ้างเดิม
4. นายจ้างจึง ได้มีประกาศ ใช้มาตรา 75 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ลงวันที่ 31 มกราคม 2551 หยุดกิจการชั่วคราว สำหรับลูกจ้างตามข้อ 3 เป็นเวลา 2 เดือน ตั้งแต่วันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2551 – 8 เมษายน 2551 ส่วนวันที่ 1 – 8 กุมภาพันธ์ 2551 กำหนดให้เป็นวันหยุดพักผ่อนประจำปี

5. ลูกจ้างที่ยินยอมเข้าทำงานกับนายจ้างใหม่ จำนวน 283 คน โดยนายจ้าง
เก่าได้จ่ายเงินช่วยเหลือให้ส่วนหนึ่งกับลูกจ้างทุกคน

การดำเนินการของเจ้าหน้าที่

1. วันที่ 29 มกราคม 2551 ผู้แทนนายจ้างไปหารือกับสวัสดิการและคุ้มครอง
แรงงานจังหวัดฉะเชิงเทรา เรื่อง การจะประกาศใช้มาตรา 75 และการโอนย้ายลูกจ้าง
ซึ่งได้ชี้แจงข้อกฎหมายให้นายจ้างทราบ

2. วันที่ 30 มกราคม 2551 สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด
ฉะเชิงเทรา พร้อมด้วยเจ้าหน้าที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด
ฉะเชิงเทรา ได้เดินทางไปยังบริษัทฯ เพื่อชี้แจงสิทธิหน้าที่ตามกฎหมายที่ทั้ง 2 ฝ่าย
พึงถือปฏิบัติต่อกันให้ถูกต้อง

3. วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2551 เวลา 08.00 น. ลูกจ้างประมาณ 200 คน
ได้ชุมนุมบริเวณด้านข้างของบริษัทฯ โดยอ้างว่า มีความประสงค์จะเข้ามาทำงานกับ
นายจ้างเดิม

4. สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดฉะเชิงเทรา พร้อมด้วยเจ้าหน้าที่
ได้เดินทางไปยังบริษัทฯ และขอให้ทั้ง 2 ฝ่าย แต่งตั้งตัวแทนในการหารือเพื่อหาข้อยุติ

5. เวลา 14.00 น. ได้เริ่มมีการเจรจา จนกระทั่งเวลา 17.00 น. ก็ยังไม่
สามารถหาข้อยุติได้ ทั้ง 2 ฝ่ายจึงได้ขอเลื่อนการเจรจาไปเป็นวันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2551
เวลา 10.00 น. ณ ที่ทำการบริษัท การชุมนุมเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

6. วันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2551 เวลา 09.00 น. ลูกจ้างประมาณ 300 คน เดินทาง
โดยรถยนต์โดยสาร จำนวน 5 คัน ไปชุมนุมกันบริเวณหน้ากระทรวงแรงงาน
กรุงเทพมหานคร

7. ผู้แทนลูกจ้างมีหนังสือถึงปลัดกระทรวงแรงงาน เพื่อขอให้ชี้แจงกรณี
บริษัทฯ ใช้มาตรา 75 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 สอดคล้องกับ
กฎหมายหรือไม่ และการควบคุมกิจการดังกล่าว สถานภาพของบริษัท ซีพีพีซี จำกัด
(มหาชน) ยังคงดำรงอยู่หรือไม่

8. เวลา 11.00 น. ได้เริ่มมีการเจรจาของทั้งสามฝ่ายประกอบด้วย สวัสดิการ
และคุ้มครองแรงงานจังหวัดฉะเชิงเทรา และเจ้าหน้าที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครอง
แรงงานจังหวัดฉะเชิงเทรา พร้อมด้วยเจ้าหน้าที่ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง จนถึงเวลา 18.15 น. ผลเจรจาได้ข้อสรุปให้เจ้าหน้าที่ไปที่บริษัท ซีพีพีซี จำกัด (มหาชน) อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา สอบข้อเท็จจริงผู้แทนนายจ้างและผู้แทนลูกจ้าง ในกรณีที่นายจ้างใช้ มาตรา 75 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และการรวบรวมกิจการดังกล่าว สถานภาพของบริษัท ซีพีพีซี จำกัด (มหาชน) ยังคงดำรงอยู่หรือไม่ การชุมนุมของลูกจ้างสลายตัวเวลาประมาณ 21.30 น.

9. วันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2551 สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดฉะเชิงเทรา พร้อมด้วยเจ้าหน้าที่ ร่วมกับเจ้าหน้าที่สำนักคุ้มครองแรงงาน เดินทางไปยังที่บริษัท ซีพีพีซี จำกัด (มหาชน) สอบข้อเท็จจริงฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง เพื่อชี้แจงการประกาศใช้มาตรา 75 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

10. ในวันเดียวกันนี้บริษัทฯ นายจ้าง มีประกาศ บปก.004/2551 ยกเลิกการประกาศใช้มาตรา 75 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้ลูกจ้างเข้าทำงานตามปกติตั้งแต่วันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2551 เป็นต้นไป โดยได้ปิดประกาศให้ลูกจ้างทราบภายในบริษัทฯ จำนวน 13 จุด พร้อมทั้งแจ้งผู้แทนลูกจ้างทราบด้วย

11. วันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2551 สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดฉะเชิงเทรา พร้อมด้วยเจ้าหน้าที่ของสำนักงานและสำนักคุ้มครองแรงงาน เดินทางไปติดตามสถานการณ์ ณ บริษัทฯ พบว่า ลูกจ้างประมาณ 300 คน ได้รุดบัตรเข้าทำงานตามปกติ และไปรวมตัวกันในโรงอาหารคานที่นายจ้างประกาศ เพื่อรอคำสั่งมอบหมายงาน ต่อมานายจ้างได้นำแบบฟอร์มการลงลายมือชื่อเพื่อคัดแยกลูกจ้างเข้าปฏิบัติงานมาให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อ แต่ลูกจ้างปฏิเสธการลงลายมือชื่อ อ้างว่าไม่เคยปฏิบัติเช่นนี้มาก่อน และเกรงว่านายจ้างจะใช้ลายมือชื่อเหล่านี้ไปเป็นเอกสารการขอลาออกจากงาน ซึ่งจะทำให้ไม่สามารถรับค่าชดเชยได้

12. เจ้าหน้าที่ได้เจรจากับทั้ง 2 ฝ่าย เพื่อประนีประนอมข้อขัดแย้งเกี่ยวกับการลงลายมือชื่อเข้าปฏิบัติงานดังกล่าว แต่ทั้ง 2 ฝ่าย ยังคงยืนยืนตามเจตนารมณ์ของตน และเวลา 17.00 น. ซึ่งเป็นเวลาเลิกงานลูกจ้างทั้งหมด ได้รุดบัตรเลิกงาน ขึ้นรถรับ-ส่งของบริษัทฯ เดินทางกลับ

13. วันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2551 สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดฉะเชิงเทรา พร้อมด้วยเจ้าหน้าที่ได้เดินทางไปสังเกตการณ์พบว่า มีลูกจ้างจำนวน 430 คน เดินทางไปทำงานตามปกติ และรวมตัวกันในบริเวณโรงอาหาร และทั้ง 2 ฝ่าย ยังคงยืนยืน

ที่จะปฏิบัติตามเจตนารมณ์เดิมของคน คือ นายจ้างประกาศให้ลูกจ้างเข้าทำงานกับนายจ้างใหม่ ลูกจ้างยืนยันที่จะทำงานกับนายจ้างเดิม

14. วันที่ 8 กุมภาพันธ์ 2551 สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดฉะเชิงเทรา พร้อมด้วยเจ้าหน้าที่ได้เดินทางไปสังเกตการณ์พบว่า มีลูกจ้างจำนวน 400 คนเศษ เดินทางไปทำงานตามปกติ และรวมตัวกันในบริเวณโรงอาหาร ตัวแทนลูกจ้างจึงได้มีหนังสือถึงนายจ้างขอคัดค้านการให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อก่อนเข้าปฏิบัติงานและให้ใช้วิธีการใหม่ ส่วนนายจ้างได้มีหนังสือชี้แจงถึงสาเหตุการให้ลงลายมือชื่อเนื่องจาก

- ขณะนี้เหตุการณ์ไม่เป็นไปตามปกติ
- ระบบการควบคุมตรงเวลาทำงานยังใช้ร่วมกันระหว่างนายจ้างเก่า

และใหม่

- เพื่อเป็นการตรวจสอบว่า มีการควบคุมแทนกันหรือไม่ และเป็นอำนาจของฝ่ายบริหาร จนถึงเวลาเลิกงานลูกจ้างทั้งหมดได้ควบคุมบัตรออกงาน ขึ้นรถรับ-ส่งของบริษัทฯ เดินทางกลับ

15. วันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2551 สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดฉะเชิงเทรา พร้อมด้วยเจ้าหน้าที่ได้เดินทางไปสังเกตการณ์พบว่า นายจ้างได้ยกเลิกการลงลายมือชื่อเข้าทำงาน ลูกจ้างกลับเข้าทำงานตามปกติ และนายจ้างได้มีประกาศเชิญชวนลูกจ้างไปทำงานกับ บริษัท อีเกิ้ล แฟ็ค ทอร์ปอเรชั่น จำกัด โดยเสนอเงินชูงใจให้คนละ 10,000 บาท และปรับอัตราค่าจ้างให้คนละ 5 % ของค่าจ้าง

16. วันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2551- 3 มีนาคม 2551 เจ้าหน้าที่ได้เดินทางไปติดตามสถานการณ์และได้พยายามให้นายจ้างและลูกจ้างได้มีการร่วมหารือกัน เพื่อยุติปัญหาลงด้วยดี ลูกจ้างยังคงเดินทางไปทำงานตามปกติ และรวมตัวกันในบริเวณโรงอาหารจนถึงเวลาเลิกงาน จึงควบคุมบัตรเลิกงานและขึ้นรถรับ - ส่งของบริษัทฯ เดินทางกลับเหมือนเช่นเคย

17. วันที่ 3 มีนาคม 2551 เจ้าหน้าที่ได้พยายามให้ทั้ง 2 ฝ่ายประชุมหารือเพื่อหาข้อยุติ ซึ่งสามารถตกลงกันได้ดังนี้

- ลูกจ้างที่ประสงค์จะลาออก 200 คน จะได้เงินช่วยเหลือร้อยละ 70 ของอัตราค่าชดเชย

- ลูกจ้างที่ประสงค์จะโอนย้ายไปอยู่กับนายจ้างใหม่จำนวน 216 คน นายจ้างเก่ายินยอมจ่ายเงินช่วยเหลือร้อยละ 50 ของอัตราค่าชดเชยและนับอายุงานต่อเนื่อง

- ส่วนลูกจ้างที่ได้ยินยอมโอนย้ายไปอยู่กับนายจ้างใหม่ตั้งแต่เริ่มแรก นายจ้างเดิมได้จ่ายเงินช่วยเหลือร้อยละ 50 ของอัตราค่าชดเชยเหมือนลูกจ้างกลุ่ม 216 คนด้วย

18. สำหรับลูกจ้างที่ไม่ประสงค์จะทำงานต่อไป สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดฉะเชิงเทราได้ประสานหน่วยงานกระทรวงแรงงานในจังหวัด เพื่อให้ไปบริการกับลูกจ้างในเรื่องการรับสมัครงาน การฝึกอาชีพ แนะนำอาชีพ และชี้แจงเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ประกันสังคม

19. วันที่ 9 มีนาคม 2551 บริษัท อีเกิ้ล แอ็ค คอรัปอเรชั่น จำกัด ได้มีประกาศเลิกจ้างลูกจ้างจำนวน 25 คน โดยไม่แจ้งสาเหตุการเลิกจ้าง

20. วันที่ 10 มีนาคม 2551 ลูกจ้าง 15 คน จากจำนวน 25 คน ในนาม สหภาพแรงงานซีพีส์สัมพันธ์ (สหภาพแรงงานจดทะเบียนเมื่อวันที่ 22 กุมภาพันธ์ 2551 มีนางสาวลินดา ไค้ะซันดี เป็นประธานสหภาพแรงงาน) ได้มีหนังสือแจ้งให้กรรมการผู้จัดการบริษัท อีเกิ้ล แอ็ค คอรัปอเรชั่น จำกัด เพื่อคัดค้านประกาศเลิกจ้างของนายจ้าง และขอลงกลับเข้าทำงาน พร้อมทั้งสำเนาให้สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดฉะเชิงเทราทราบและเป็นหลักฐาน เจ้าหน้าที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดฉะเชิงเทราได้ชี้แจงให้ลูกจ้างทราบเกี่ยวกับสิทธิฟ้องร้องตามกฎหมาย ส่วนการจะใช้สิทธิหรือไม่ ลูกจ้างจะขอนำกลับไปพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง

21. วันที่ 13 มีนาคม 2551 เจ้าหน้าที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดฉะเชิงเทราได้มีหนังสือที่ ฉช 0024/0535 ลงวันที่ 13 มีนาคม 2551 เชิญนายจ้างไปพบเพื่อทราบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการเลิกจ้างลูกจ้าง พร้อมทั้งได้แนะนำนายจ้างให้ปฏิบัติให้ถูกต้อง และชี้แจงถึงสิทธิของลูกจ้างที่สามารถนำไปฟ้องร้องได้

22. วันที่ 24 มีนาคม 2551 ลูกจ้าง 15 คน ได้ไปใช้สิทธิยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ และคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้มีคำสั่งที่ 39-45/2551 ลงวันที่ 17 มิถุนายน 2551 สั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างจำนวน 15 คน กลับเข้าทำงานภายใน 10 วัน นับตั้งแต่วันรับทราบคำสั่งและจ่ายค่าเสียหายเท่ากับอัตราสุดท้าย นับตั้งแต่วันเลิกจ้างจนถึงวันกลับเข้าทำงาน

23. ส่วนลูกจ้างอีก 9 คน ได้ไปใช้สิทธิฟ้องนายจ้างต่อศาลแรงงาน เรื่องการเลิกจ้าง เนื่องจากลูกจ้างทั้ง 9 คน เป็นคณะกรรมการลูกจ้าง นายจ้างจะเลิกจ้างได้ ต้องขออนุญาตศาลแรงงานเท่านั้น และขณะนี้อยู่ในระหว่างการพิจารณาของศาลแรงงาน

ข้อสังเกต

ก่อนที่จะเริ่มมีข้อขัดแย้ง จนถึงข้อขัดแย้งได้เกิดขึ้นแล้ว นายจ้างได้มีที่ปรึกษาทนายให้คำชี้แจง แนะนำ และเป็นผู้แทนในการเจรจาตลอด ส่วนลูกจ้างมีที่ปรึกษาที่มาจากสภาองค์การลูกจ้างสภาศูนย์กลางแรงงานแห่งประเทศไทย

บทที่ 4

บทสรุป

ปัญหาอุปสรรค

ปัญหาของบริษัท ซีพีพีซี จำกัด (มหาชน) นายจ้างกับลูกจ้างเป็นปัญหาที่เกิดจากความขัดแย้งจนถึงขั้นชุมนุมผลงงานนั้น เกิดจากนายจ้างมีประกาศใช้มาตรา 75 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เนื่องจากประสบปัญหาในการผลิต ยอดการสั่งซื้อลดลง และกำลังจะมีการปรับเปลี่ยนธุรกิจการค้าโดยการ โดยนายจ้างได้แจ้งลูกจ้างว่าเป็นการควบรวมกิจการ และโอนย้ายลูกจ้างไปทำงานกับนายจ้างใหม่ คือ บริษัท อีเกิ้ล แพ็ค คอร์ปอเรชั่น จำกัด ซึ่งลูกจ้างมีความเห็นว่า

1. การประกาศใช้มาตรา 75 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 น่าจะขัดต่อเจตนารมณ์ของกฎหมาย เพราะลักษณะการหยุดกิจการชั่วคราวของนายจ้าง มิใช่เหตุสุดวิสัย

2. การควบรวมกิจการของนายจ้างนั้น ลูกจ้างมีความเห็นว่า มิใช่เป็นการควบรวมกิจการ แต่เป็นการโอนกิจการทั้งหมดไปให้นายจ้างใหม่ ซึ่งมีได้มีนายจ้างเดิมอยู่เลข จึงเกรงว่านายจ้างใหม่อาจจะไม่ปฏิบัติให้เป็นไปตามมาตรา 13 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และลูกจ้างมีความกังวลถึงความไม่มั่นคงในการดำเนินธุรกิจของนายจ้างใหม่

จากมูลเหตุข้างต้น จึงทำให้เกิดความขัดแย้ง และไม่สามารถยุติลงได้โดยเร็ว เนื่องจาก

1. ระบบการบริหารงานของบริษัท เป็นระบบการบริหารแบบเคม ๆ ไม่ยอมรับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของลูกจ้าง

2. นายจ้างไม่จริงใจที่จะเปิดเผยหรือชี้แจงสถานะภาพที่แท้จริงของบริษัทให้ลูกจ้างได้รับทราบถึงปัญหาและความจำเป็นเป็นระยะ ๆ

3. นายจ้างไม่ปรึกษาหารือกับลูกจ้างก่อนที่จะมีการประกาศใช้มาตรา 75 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และการโอนลูกจ้างไปทำงานกับนายจ้างใหม่

4. นายจ้างไม่ยอมรับบทบาทของผู้นำแรงงานที่เป็นที่ปรึกษาของลูกจ้าง หรือของสหภาพแรงงาน

5. ผู้มีอำนาจแท้จริงของบริษัท ไม่ยอมเข้าร่วมเจรจาไกล่เกลี่ย ทำให้การเจรจาขาดความยืดหยุ่น ทำให้ความขัดแย้งยืดเยื้อ

6. นายจ้างไม่เชื่อฟังข้อเสนอนะและแนวทางแก้ไขปัญหาของเจ้าหน้าที่ ภาครัฐ ซึ่งมีประสบการณ์ในการแก้ไขปัญห โดยตรง มักมองเจ้าหน้าที่ด้วยความ ไม่ไว้วางใจ

สาเหตุจากลูกจ้าง

1. ลูกจ้างไม่มีความเชื่อใจนายจ้าง เพราะมีความเห็นว่า นายจ้างมิได้รวบรวม กิจการของนายจ้าง แต่เป็นการ โอนกิจการ ไปให้นายจ้างใหม่

2. ลูกจ้างเกิดความไม่เชื่อมั่นในการทำงานกับนายจ้างใหม่ เกรงว่าจะ ไม่ได้รับความมั่นคงในการทำงานต่อไป

3. ลูกจ้างมักเชื่อฟังคำแนะนำจากที่ปรึกษามากกว่าที่จะร่วมปรึกษาหารือ กันเองแล้วตัดสินใจ

4. ลูกจ้างเชื่อว่า คนมีสิทธิตามกฎหมายจึงไม่มีความยืดหยุ่น หรือผ่อนปรน ที่จะเจรจาทะหรือกับนายจ้าง

5. ลูกจ้างมักใช้คำพูดและอารมณ์รุนแรงดูเหมือนเป็นการก้าวร้าวนายจ้าง ทำให้การเจรจามีผลกระทบ

6. ลูกจ้างมักคิดว่า การใช้กำลังไปกดดันตามที่สาธารณะต่าง ๆ เช่น กระทรวงแรงงาน หรือข่มขู่ นายจ้างในการไปชุมนุมที่ต่าง ๆ เพื่อให้ นายจ้างเสียชื่อเสียงแล้ว จะเกิดผลสำเร็จเร็วขึ้น แม้การชุมนุมผลงานจะเป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับก็ตาม นายจ้างมักกลัวลงโทษ

7. ลูกจ้างมักไม่เชื่อคำแนะนำของเจ้าหน้าที่และมีความคิดว่า เจ้าหน้าที่ ไม่ค่อยเป็นกลาง จึงไม่ค่อยไว้วางใจ

ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไข

การที่จะส่งเสริมให้เกิดแรงงานสัมพันธ์เชิงสร้างสรรค์ที่คืนและเกิดภาวะ ความสมดุล ไม่ก่อให้เกิดความยุ่งยาก สับสน หรือเกิดความขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับ

ลูกจ้าง จนเกิดความเสียหายต่อการประกอบธุรกิจ และลูกจ้างได้รับความเดือดร้อน จะต้องส่งเสริม ปรับปรุง แก้ไขทั้งนายจ้าง ลูกจ้าง และระบบขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับระบบแรงงานสัมพันธ์ ดังนี้

ฝ่ายนายจ้าง

1. นายจ้างต้องมีความจริงใจต่อลูกจ้าง
2. นายจ้างต้องพร้อมที่จะเปิดเผยข้อมูล ข้อเท็จจริงให้กับลูกจ้างเท่าที่สามารถทำได้มากที่สุด
3. นายจ้างควรเปิดโอกาสให้ลูกจ้าง มีส่วนในการปรึกษาหารือร่วม เพื่อช่วยกันคิด ช่วยกันแก้ไขปัญหา นอกจากนี้ยังสามารถสร้างความเชื่อใจ เชื่อถือ ยอมรับซึ่งกันและกัน
4. นายจ้างควรมีความยืดหยุ่นต่อลูกจ้าง เสมือนลูกจ้างเป็นบุคคลในครอบครัวเดียวกัน
5. นายจ้างควรมีการสื่อสารระหว่างนายจ้างและลูกจ้างได้โดยตรง และได้รับการยอมรับอย่างซื่อสัตย์และรวดเร็ว
6. นายจ้างควรมีการจัดฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ หรือมีกิจกรรมร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เพื่อสร้างความสามัคคี
7. นายจ้างต้องการกฎหมายแนวปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความราบรื่นในการบริหารงานบุคคล

ฝ่ายลูกจ้าง

1. ลูกจ้างควรเคารพในกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ
2. ควรได้รับการส่งเสริม อบรม พัฒนาความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ/ขั้นตอนการเจรจา การไกล่เกลี่ย
3. ควรให้ความไว้วางใจเจ้าหน้าที่และควรฟังคำแนะนำ เพื่อนำประกอบการพิจารณาตัดสินใจ
4. ลูกจ้างไม่ควรประพฤติกรรมก้าวร้าว ใช้กฎหมายมากกว่ากฎหมาย ซึ่งเป็นการแสดงที่ไม่สมควร หากไม่เป็นไปตามขั้นตอนของกฎหมาย
5. ผู้แทนลูกจ้าง ควรเป็นผู้มีวุฒิภาวะ มีเหตุมีผล มีความสุภาพอ่อนน้อม ยึดในหลักการ มีจุดยืนที่ชัดเจน

ที่ปรึกษาด้านแรงงาน

1. ควรได้รับการอบรมในวิชาชีพ ให้มีความรู้ ความเข้าใจวิธีการ ขั้นตอน กฎหมาย หลักคุณธรรม พฤติกรรม ฐานการณ์เศรษฐกิจของประเทศ ของโลก สภาพสังคม
2. ควรมีการสอบประวัติพร้อมทดสอบความรู้ ความสามารถ ก่อนจะได้รับ การจดทะเบียนเป็นที่ปรึกษาด้านแรงงาน และมีวาระของการได้รับการเป็นที่ปรึกษา ด้านแรงงาน
3. มีการประเมินผลของการปฏิบัติงานที่ผ่านของที่ปรึกษาด้านแรงงาน โดยมีผู้รับรองผลงานที่ผ่านมา

ฝ่ายรัฐบาล

แม้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างบริษัท ซีพีทีซี จำกัด (มหาชน) นายจ้างกับ ลูกจ้างจะเป็นปัญหาที่เกิดจากความขัดแย้งในเรื่องการใช้สิทธิ ที่มีความต้องการสวนทางกัน จึงทำให้เกิดทัศนคติที่ไม่ดีต่อกัน และกลายมาเป็นมวนเรียกร้องในเรื่องผลประโยชน์ต่อกัน มากกว่าที่จะร่วมหารือ เพื่อช่วยกันคลี่คลายปัญหาการเกิดความขัดแย้งในเรื่องนี้ มิได้เกิด จากการยื่นข้อเรียกร้องของฝ่ายหนึ่งต่ออีกฝ่ายหนึ่ง ซึ่งเป็นไปตามพระราชบัญญัติแรงงาน สัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ทำให้เจ้าหน้าที่ไม่สามารถดำเนินการให้เป็นไปตามขั้นตอนของกฎหมาย และแนวปฏิบัติได้ อย่างไรก็ตามแนวปฏิบัติบางอย่าง วิธีการ รวมทั้งเทคนิคในการ นำเสนอ เจรจาไกล่เกลี่ย ประชุมหารือในรูปแบบของแรงงานสัมพันธ์ ก็สามารถนำมา ปรับใช้ได้

สำหรับแนวทางในการแก้ไขปัญหาและข้อเสนอแนะในส่วนของภาครัฐนั้น แบ่งได้เป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนของเจ้าหน้าที่

1. เจ้าหน้าที่ต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายระบบแรงงาน สัมพันธ์ และกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง จึงจะสามารถชี้แจงนายจ้างและลูกจ้างได้อย่าง ถูกต้อง

2. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ ซึ่งประกอบด้วยหลาย ๆ ปัจจัย เพื่อที่จะนำมาเป็นข้อมูลในการวางแผนกำหนดทิศทางในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ และให้คำแนะนำที่เหมาะสมสอดคล้องกับธุรกิจ

3. มีความเป็นกลาง ไม่แสดงความเอนเอียง ต้องระมัดระวังตัวทั้งท่าทางที่แสดงออกและการพูดจา มิฉะนั้นแล้วอาจจะทำให้ขาดความเชื่อถือและความไว้วางใจ

4. มีมนุษยสัมพันธ์และเป็นมิตร เจ้าหน้าที่จะต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีสามารถเข้ากับทุกคนได้ โดยใช้หลักจิตวิทยาส่วนบุคคลและมวลชน เพื่อให้เกิดความไว้วางใจและยินยอมให้ความร่วมมือ

5. มีบุคลิกภาพที่ดี ควรแต่งกายให้เหมาะสมกับการเป็นสุภาพชน สะอาด เรียบร้อย มีกิริยาวาจาและลักษณะท่าทางที่สุภาพ ไม่ก้าวร้าว หรือข่มขู่ ตลอดจนไม่แสดงอารมณ์ที่ไม่เหมาะสม ซึ่งจะช่วยให้การส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ประสบผลสำเร็จมากขึ้น

6. มีประสิทธิภาพในการทำงาน เจ้าหน้าที่ควรมีประสิทธิภาพหรือพื้นฐานด้านแรงงาน เพราะทำให้เกิดมุมมองทั้งในทางกว้างและทางลึกได้มากขึ้น สามารถใช้ความรู้และประสบการณ์มาผสมผสานในการดำเนินการ

7. มีความสามารถในการสื่อข้อความ การสื่อข้อความ หมายถึง การรู้จักพูด รู้จักฟัง ควรมีศิลปะในการพูด มีวิธีการนำเสนอที่เข้าใจง่ายและเห็นพ้องด้วย โดยไม่เกิดความสับสนในขณะเดียวกัน ก็ต้องมีศิลปะในการฟัง สามารถจับประเด็นสำคัญ ๆ ได้ เพื่อนำมาเสนอกรอบและแนะนำแนวทางต่าง ๆ นอกจากนี้การรู้จักจังหวะหรือช่วงเวลาที่ถูกที่ควร ก็จะช่วยให้การควบคุมบรรยากาศในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ราบรื่นขึ้น

8. มีศิลปะในการโน้มน้าวใจ การมีเทคนิคหรือศิลปะในการโน้มน้าว และจงใจให้นายจ้างและลูกจ้างมองเห็นความสำคัญของการแรงงานสัมพันธ์ที่ดี สามารถรับเอานวัตกรรมและหลักการต่าง ๆ ไปปฏิบัติให้เป็นรูปธรรมด้วยความสมัครใจและจริงใจต่อกัน

9. มีความอดทน เจ้าหน้าที่จะต้องมีความอดทน ตั้งใจ และมุ่งมั่นต่องาน มีความกระตือรือร้น ไม่ย่อท้อ เพื่อมุ่งหวังความสำเร็จของงาน

10. มีความอดกลั้นต่อสิ่งที่มากระทบ ทำให้เกิดความไม่สบายใจ ความไม่พอใจ รู้จักเก็บความรู้สึก เก็บอารมณ์ไม่แสดงออกต่อหน้านายจ้างและลูกจ้าง เพื่อให้บรรยากาศในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ดีขึ้น

11. มีความคิดสร้างสรรค์ เจ้าหน้าที่ต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ซึ่งจะนำไปสู่การค้นคิดกิจกรรมและรูปแบบใหม่ ๆ ในการเสริมสร้างความร่วมมือที่ดีในสถานประกอบการ

ส่วนที่เป็นหน่วยงานของภาครัฐ

1. รัฐควรมีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับด้านแรงงานสัมพันธ์ให้ชัดเจน โดยให้นายจ้างและลูกจ้างมีส่วนร่วม

2. รัฐควรมีการทบทวนและปรับปรุงพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ให้ทันสมัย สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน เนื่องจากมีผลบังคับใช้มากกว่า 30 ปีแล้ว

3. ที่ปรึกษาด้านแรงงาน ก่อนที่จะมีการรับจดทะเบียนที่ปรึกษา กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานน่าจะมีการคัดกรองประวัติการทำงาน และสอบสัมภาษณ์หรือส่งผลงานมาแสดง และเมื่อได้รับใบอนุญาตแล้ว ควรมีการตรวจสอบความประพฤติ หากมีพฤติกรรมไม่เหมาะสม ก็สามารถถอนใบอนุญาตที่ปรึกษาด้านแรงงานได้ และใบอนุญาตควรมีกำหนดเวลา เมื่อหมดอายุแล้วต้องมีการทดสอบหรือสัมภาษณ์ เพื่อให้ที่ปรึกษามีความระมัดระวังตัวในการพูดจา การแสดงออกซึ่งกิริยาท่าทางเท่าที่ผ่านมา ถ้าลูกจ้างมีที่ปรึกษาด้านแรงงานมาช่วยแก้ไขปัญหมาแล้ว มักจะทำให้การแก้ไขมีความซับซ้อนมากขึ้น

4. รัฐควรให้การส่งเสริมนายจ้างและลูกจ้าง ใช้ระบบทวิภาคีในการแก้ไขปัญหาให้มากขึ้น โดยการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์แบบระบบทวิภาคี หรือระบบคณะกรรมการร่วมปรึกษาหารือ หรือที่เรียกว่า Joint Consultation Committees

5. รัฐควรมีการอบรมให้ความรู้ ความเข้าใจ กับนายจ้างและลูกจ้าง เกี่ยวกับการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ แนวปฏิบัติ ระเบียบข้อกฎหมาย รวมทั้งสถานการณ์โดยทั่วไปของประเทศ ของโลกเกี่ยวกับภาวะเศรษฐกิจ การแข่งขันกับเวทีโลกโดยเฉพาะลูกจ้าง ที่ปรึกษาด้านแรงงาน

การแรงงานสัมพันธ์หากมีการบริหารจัดการที่ดีจากความร่วมมือของทั้ง 2 ฝ่าย คือ นายจ้างและลูกจ้างแล้ว แม้ความขัดแย้งจะเกิดขึ้นมากน้อยเพียงใด ปู่ยากซับซ้อนแค่ไหน ก็สามารถยุติลงได้ด้วยดีและโดยเร็วที่สุด

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- สำนักแรงงานสัมพันธ์ , ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงานสัมพันธ์. รำไทยเพลส.
สำนักแรงงานสัมพันธ์ , แนวการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์. กสร. 14/2549.
สำนักแรงงานสัมพันธ์ , แนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย พ.ศ. 2548.
กสร. 38/2548.
สำนักแรงงานสัมพันธ์ , ระบบคณะกรรมการร่วมปรึกษาหารือ. กสร. 20/2548.
สำนักแรงงานสัมพันธ์ , เทคนิคการเจรจาต่อรอง. มิถุนายน 2547.
เกษมสันต์วิลาวรรณ , การบริหารแรงงานสัมพันธ์. วิทยุชน กรุงเทพ, 2540.
สังคีต พิริยะรังสรรค์ , การพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการ. สุขุม
และบุตร กรุงเทพ, 2540.
บริษัท ศูนย์กฎหมายธุรกิจอินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด , การพัฒนาแนวทางการแก้ไขปัญหา
ความขัดแย้งด้านแรงงานที่มีประสิทธิภาพสำหรับประเทศไทย. เอกสาร
ประกอบการประชุมสัมมนา , กรุงเทพ , 2548.
ชำนาญ พิมพ์รัตน์ , ยุทธศาสตร์แรงงานสัมพันธ์เชิงรุก. เอกสารประกอบการบรรยาย ,
พระนครศรีอยุธยา , 2546.
อธิวัฒน์ ชิตอรุณ , กฎหมายแรงงานสัมพันธ์. เอกสารประกอบการบรรยาย , ฉะเชิงเทรา ,
2550.
เชียรสิทธิ์ สีนแสง , การบริหารแรงงานสัมพันธ์เชิงสร้างสรรค์. เอกสารประกอบการ
บรรยาย , ฉะเชิงเทรา , 2551.