

ผลสรุปจากวิทยานิพนธ์ระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตเกี่ยวกับ กฎหมายแรงงาน

เรียบเรียงโดย

ณัฐสิทธิ์ พุฒิวิสารทภาคย์

กฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นกฎหมายในส่วนที่เกี่ยวกับธุรกิจเอกชนทั้งภาคอุตสาหกรรม, พาณิชยกรรม และการบริการที่กำลังเติบโตของประเทศ โดยรัฐมีมาตรการทางกฎหมายให้ความคุ้มครองแก่ผู้ใช้แรงงานโดยมีการกำหนดวันทำงานปกติ ชั่วโมงการทำงาน การทำงานล่วงเวลา เวลาพัก วันหยุด และวันลาสำหรับผู้ใช้แรงงานเพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ คือ อนุสัญญาและข้อเสนอแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (Conventions and Recommendations of International Labour Organization)

นับตั้งแต่ประเทศไทยได้มีการตรากฎหมายคุ้มครองแรงงานในรูปของพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ.2499 จนถึงประกาศกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2515 ซึ่งใช้บังคับมาเป็นเวลานาน บทบัญญัติบางประการของกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่ออกตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103

ให้อำนาจรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยออกประกาศกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2515 อันมีฐานะเป็นกฎหมายลำดับรอง เพื่อให้ลูกจ้างได้รับความเป็นธรรมและเหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน จึงได้มีการตราพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ออกมาใช้บังคับแทนประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องการคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2515 เช่น กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อทำหมั้นและหยุดงานได้ตามที่แพทย์กำหนดและออกไปรับรอง (มาตรา 32) กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาิจได้ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน (มาตรา 34) กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง (มาตรา 36) ซึ่งมีได้มีการบัญญัติไว้ในประกาศกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2515 หรือ นายจ้างกำหนดให้ลูกจ้างทำงานทุกประเภทไม่เกิน 8

ชั่วโมงต่อวัน และไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ เว้นแต่งานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง ไม่เกิน 7 ชั่วโมงต่อวันและไม่เกิน 42 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ (มาตรา 23) แตกต่างไปจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับเดิม คือ กำหนดตามประเภทของงานสำหรับงานอุตสาหกรรม กำหนดให้ลูกจ้างทำงานไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ [ข้อ 3 (1)] งานขนส่งทางบกไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง [ข้อ 3 (2)] งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้างไม่เกิน 42 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ [ข้อ 3(3)] งานพาณิชยกรรม หรืองานอื่นๆ ไม่เกินสัปดาห์ละ 54 ชั่วโมง [ข้อ 3(4)] หรือ การกำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริงโดยได้รับค่าจ้าง (มาตรา 32) ซึ่งแตกต่างไปจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับเดิม คือ กำหนดให้ลูกจ้างลาป่วยได้เพียงปีละ 30 วันทำงาน รวมทั้งงานเกษตรกรรม งานประมงทะเล งาน

บรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล งานที่รับไปทำที่บ้าน งานขนส่งทางบก และงานอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาจะกำหนดในกฎกระทรวงให้มีการคุ้มครองแรงงานกรณีต่างๆ แตกต่างไปจากพระราชบัญญัตินี้ได้ (มาตรา 22) โดยให้อำนาจแก่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมออกกฎกระทรวงเพื่อให้ความคุ้มครองแรงงานแก่ผู้ใช้แรงงานบางประเภทเป็นพิเศษมากกว่าการใช้แรงงานทั่วไป

จึงเห็นได้ว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้มีการแก้ไขตลอดจนปรับปรุงส่วนของการใช้แรงงานทั่วไป ให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ทั่วไปที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง การใช้แรงงานทั่วไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 : ศึกษาเปรียบเทียบกับอนุสัญญาและข้อ เสนอแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ มีดังนี้

จาตุรนต์ แก่นศึกษา.

“การใช้แรงงานทั่วไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 : ศึกษาเปรียบเทียบกับอนุสัญญาและข้อเสนอนแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ.” วิทยานิพนธ์ ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, 2542.

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิติพงศ์ หังสพฤกษ์

งานวิจัยนี้มุ่งศึกษาเฉพาะบทบัญญัติในหมวด 2 เรื่องการใช้แรงงานทั่วไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เปรียบเทียบกับอนุสัญญาและข้อเสนอนแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศบรูไน ประเทศ

อินโดนีเซีย ประเทศมาเลเซีย ประเทศสิงคโปร์ ประเทศฟิลิปปินส์ เพื่อหาแนวทางหรือมาตรการที่เหมาะสมมาแก้ไขและปรับปรุงกฎหมายที่บังคับใช้อยู่ในปัจจุบันให้เหมาะสมและสอดคล้องกับอนุสัญญาและข้อเสนอนแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้

เพื่อให้มีประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้นอันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนากฎหมายคุ้มครองแรงงานให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ซึ่งผลการศึกษาพบว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ยังไม่สอดคล้องกับอนุสัญญาและข้อเสนอแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

นอกจากการใช้แรงงานทั่วไปแล้ว ยังได้มีการกล่าวถึงการใช้และการคุ้มครองแรงงานเด็กด้วย ซึ่งมีประวัติและวิวัฒนาการการใช้และคุ้มครองแรงงานเด็ก เริ่มจากประเทศอังกฤษ

เป็นประเทศแรกที่มีการใช้และคุ้มครองแรงงานเด็ก และมีอิทธิพลสำคัญต่อการคุ้มครองแรงงานเด็กในประเทศต่างๆ และได้มีผู้ศึกษาเปรียบเทียบ เรื่อง การคุ้มครองการใช้แรงงานเด็กตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 : ศึกษาเปรียบเทียบมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายต่างประเทศ ได้แก่ ลาว เวียดนาม เกาหลีใต้ ญี่ปุ่น สิงคโปร์ ฟิลิปปินส์ บรูไน และอินโดนีเซีย โดยแยกหัวข้อการเปรียบเทียบตามลักษณะของการคุ้มครองการใช้แรงงานเด็ก

วิวัฒน์ ว่องวิวัฒน์ไวทยะ.

การคุ้มครองการใช้แรงงานเด็กตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 : ศึกษาเปรียบเทียบมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายต่างประเทศ. วิทยานิพนธ์ ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, 2542.

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติพงษ์ หังสพฤกษ์,
ศาสตราจารย์เกษมสันต์ วิลาวรรณ

จากการศึกษาพบว่า การคุ้มครองแรงงานเด็กตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ยังไม่สามารถแก้ไขปัญหาใช้แรงงานเด็กได้อย่างสมบูรณ์ เนื่องจากยังมีทบัญญัติบางประการที่ไม่สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ และมีได้ให้ความคุ้มครองแรงงานเด็กโดยเท่าเทียมกันในงานบางประเภท เช่น การกำหนดให้สามารถใช้แรงงานเด็กในสถานบริการน้ำมันเชื้อเพลิงได้ เป็นต้น ซึ่งถือว่าการกำหนดไว้ต่ำกว่ามาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศและในเรื่องการตรวจสอบสุขภาพแรงงานเด็กก็ไม่มีกำหนดไว้ นอกจากนี้ในส่วนที่

เกี่ยวกับมาตรการการตรวจแรงงานและบทกำหนดโทษก็ยังไม่เด็ดขาดเพียงพอ โดยเฉพาะในเรื่องมาตรการการลงโทษนายจ้างสำหรับการฝ่าฝืนการใช้แรงงานเด็กก็ไม่มีสภาพการบังคับใช้ที่แน่นอน นายจ้างอาจหลุดพ้นจากการถูกดำเนินคดีอาญาตามกฎหมายด้วยเพียงปฏิบัติตามคำสั่งของเจ้าพนักงานตรวจแรงงานเท่านั้น ดังนั้นจึงขอเสนอให้มีการแก้ไขกฎหมายฉบับนี้รวมทั้งออกกฎกระทรวงเพิ่มเติมเพื่อกำหนดการคุ้มครองแรงงานเด็กให้มีลักษณะเป็นรูปธรรมมากขึ้น เช่น การกำหนดให้งานในสถานบริการน้ำมันเชื้อเพลิงเป็นงานอันตรายที่ห้ามเด็กอายุ

ต่ำกว่า 18 ปีทำ การกำหนดอายุขั้นต่ำในแต่ละประเภทของงานอันตรายให้แตกต่างกันตามความเหมาะสมแต่ละช่วงอายุของแรงงานเด็ก การกำหนดชั่วโมงทำงานของแรงงานเด็กไว้เป็นพิเศษน้อยกว่าชั่วโมงการทำงานของแรงงานโดยทั่วไป การกำหนดอัตราโทษให้สูงขึ้นหรือเพิ่มมาตรการลงโทษในลักษณะพักใบอนุญาตโรงงานหรือสั่งปิดกิจการเพื่อให้นายจ้างเกิดความเกรงกลัว ซึ่งจะส่งผลให้สภาพการบังคับใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 โดยเฉพาะหมวด 4 การใช้แรงงานเด็กเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการคุ้มครองการใช้แรงงานเด็กอย่างจริงจังและสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของประเทศไทยในขณะนี้โดยไม่ก่อให้เกิดสภาพการว่างงานที่เพิ่มมากขึ้น และยืนอยู่บนหลักการที่ว่าการพัฒนาปรับปรุงกฎหมายคุ้มครองแรงงานให้มีประสิทธิภาพอย่างแท้จริงจะเป็นหนทางหนึ่งที่สำคัญในการสร้างความมั่นคงทางสังคมและเศรษฐกิจของประเทศไทยในขณะนี้และต่อไปในอนาคต ทั้งยังจะเป็นการช่วยนำพาประเทศไทยให้สามารถหลุดพ้นภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจในขณะนี้ไปได้อีกประการหนึ่งด้วย

สำหรับคนพิการที่มีอายุในช่วงวัยแรงงานส่วนใหญ่ประสงค์จะประกอบอาชีพเพื่อเลี้ยงตนเองและครอบครัวเหมือนเช่นคนปกติทั่วไปเท่าที่จะสามารถกระทำได้อันจะเห็นได้จากในสถานฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ คนพิการต่างมุ่งมั่นที่จะฟื้นฟูสมรรถภาพในด้านต่างๆ ให้กลับคืนมามากที่สุด แต่เมื่อคนพิการผ่านการฟื้นฟูสมรรถภาพในด้านต่างๆ คนพิการกลับมีปัญหาในเรื่องการมีงานทำ ทั้งนี้เป็นเพราะยังมีกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับจำนวนมากที่จำกัดสิทธิและการเลือกปฏิบัติในการประกอบอาชีพหรือการมีงานทำของคนพิการ ปัญหาดังกล่าวนับว่าเป็นอุปสรรคที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการมีงานทำของคนพิการ ทำให้มีผู้ทำการศึกษา เรื่อง กฎหมายและการจำกัดสิทธิคนพิการในการมีงานทำ โดยวิเคราะห์บทบัญญัติของกฎหมายและผลในทางกฎหมายภายในประเทศที่เกี่ยวกับสิทธิคนพิการเพื่อเปรียบเทียบกับหลักสากลระหว่างประเทศและเพื่อพิจารณาหามาตรการและแนวความคิดในเรื่องสิทธิคนพิการที่เหมาะสมกับประเทศไทย

| | | |
|---|---|-------------|
| วิสูตร บุญญาพงษ์พันธ์ อาจารย์ที่ปรึกษา | กฎหมายและการจำกัดสิทธิคนพิการในการมั่งงานทำ ปริญา นิตศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, 2542. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติพงษ์ หังสพฤกษ์, รองศาสตราจารย์ วิริยะ นามศิริพงศ์พันธ์ | วิทยานิพนธ์ |
|---|---|-------------|

จากการศึกษาเปรียบเทียบพบว่า กฎหมายที่คุ้มครองสิทธิเสรีภาพของคนพิการ อาทิกฎหมายรัฐธรรมนูญ ยังมีปัญหาและข้อบกพร่องอยู่มาก เช่น ปัญหาที่เกิดจากบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญไม่ได้บัญญัติหลักประกันสิทธิในคนพิการมีสิทธิเท่าเทียมกับบุคคลอื่นหรือเลือกปฏิบัติต่อคนพิการไว้อย่างชัดเจน อีกทั้งยังพบว่า กฎหมายที่ส่งเสริมให้คนพิการมั่งงานทำ คือ พระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534 ยังมีปัญหาและข้อบกพร่องอยู่มาก เช่น ปัญหาเกี่ยวกับการนับจำนวนตามระบบสัดส่วน ปัญหาเกี่ยวกับผลการบังคับใช้กฎหมาย ปัญหาเกี่ยวกับการกำหนดสัดส่วนให้คนพิการเข้ารับราชการหรือเป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจ ปัญหาการขาดแรงจูงใจในการจ้างงานคนพิการ จึงได้พิจารณาเปรียบเทียบถึงบทบัญญัติที่เหมาะสมจากกฎหมายเพื่อการคุ้มครองแรงงานบุคคลพิการของประเทศสหรัฐอเมริกาและประเทศญี่ปุ่นมาใช้ เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขและปรับปรุงพระราชบัญญัติฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534

ปัญหาในเรื่องการจ้างงานคนพิการนั้น นอกจากปัญหาทางด้านกฎหมายแล้ว ยังมีปัญหาเกี่ยวกับการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ในการตีความกฎหมาย ซึ่งส่วนใหญ่จะมีเจตคติไป

ในทางลบต่อคนพิการ ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่ทำให้คนพิการมิได้รับการจ้างงาน ดังนั้นนอกจากข้อเสนอแนะให้มีการตัดข้อความที่จำกัดสิทธิในการมั่งงานทำของคนพิการออกไปจากกฎหมายและระเบียบข้อบังคับแล้ว ยังมีข้อเสนอแนะประการอื่นๆ เพื่อให้การคุ้มครองสิทธิในการมั่งงานทำของคนพิการได้ผลอย่างจริงจัง กล่าวคือ เสนอให้เข้าเป็นภาคีสมาชิกอนุสัญญาในกฎหมายระหว่างประเทศที่เกี่ยวกับสิทธิและการมั่งงานทำของคนพิการเสนอให้ออกกฎหมายหรือแก้กฎหมายภายในให้สอดคล้องกับกฎหมายระหว่างประเทศที่ประเทศไทยได้เข้าเป็นภาคีสมาชิก เสนอให้แก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญโดยกำหนดหลักประกันสิทธิขั้นพื้นฐานของคนพิการอย่างแจ่มชัด และกำหนดให้องค์กรบังคับให้เป็นไปตามสิทธิที่รัฐธรรมนูญบัญญัติไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ

ลูกจ้างมีสิทธิในการรวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงานเป็นมาตรการที่มีความสำคัญเพื่อคุ้มครองลูกจ้างไม่ให้อัตกอยู่ในสภาพที่เสียเปรียบนายจ้างจนเกินไป เพราะนายจ้างอยู่ในฐานะที่ได้เปรียบทางเศรษฐกิจ และสิทธิอย่างเดียวที่จะทำให้ลูกจ้างอยู่ในฐานะที่เสมอภาคกับนายจ้างได้ก็คือ สิทธิในการรวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงาน โดยลูกจ้างสามารถที่จะ

ก่อตั้งหรือเข้าเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานได้อย่างอิสระโดยปราศจากการแทรกแซงหรือการเลือกปฏิบัติอย่างใด ๆ ทั้งจากฝ่ายนายจ้างและรัฐ ซึ่งถือเป็นสิทธิขั้นมูลฐานของประชาชน

สหภาพแรงงานในประเทศไทยได้เริ่มมีการจัดตั้งขึ้นเป็นครั้งแรก นับตั้งแต่ปี พ.ศ.2499 โดยพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ.2499 ที่ออกมาใช้บังคับได้ให้สิทธิแก่ลูกจ้างโดยทั่วไปให้มีสิทธิในการรวมตัวจัดตั้งเป็นสหภาพแรงงานประเภททั่วไป ซึ่งมีความสอดคล้องกับหลักการของอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อรักษาความ

สัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในการประกอบธุรกิจอาชีพการงานร่วมกัน และเพื่อปรับปรุงแก้ไขสภาพการจ้างให้เหมาะสม ดังนั้นสิทธิในการรวมตัวเป็นสหภาพแรงงานจึงเป็นสิทธิที่มีความสำคัญต่อลูกจ้างในการแจ้งข้อเรียกร้อง หรือเจรจาต่อรองกับนายจ้างเพื่อคุ้มครองและรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์ของลูกจ้าง ซึ่งมีงานวิจัย เรื่อง สิทธิในการรวมตัวเป็นสหภาพแรงงานตามกฎหมายไทย : ศึกษาเปรียบเทียบกับมาตรฐานแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ กล่าวไว้ดังต่อไปนี้

ชัยวัฒน์ วิเศษสวัสดิ์ สิทธิในการรวมตัวเป็นสหภาพแรงงานตามกฎหมายไทย : ศึกษาเปรียบเทียบกับมาตรฐานแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, 2542.
อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติพงษ์ หังสพฤกษ์

ผลการวิจัยพบว่า กฎหมายแรงงานของประเทศไทยในปัจจุบันที่มีบทบัญญัติในการให้ความคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงาน คือ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ที่ให้สิทธิแก่ลูกจ้างในการจัดตั้งสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน หรือสภาองค์การลูกจ้าง แต่ถึงอย่างไรก็ตามกฎหมายยังไม่สามารถที่จะให้ความคุ้มครองหรือให้หลักประกันอย่างเพียงพอ เพราะกฎหมายที่ออกมาได้กำหนดข้อจำกัดที่เป็นอุปสรรคในการรวมตัวเป็นสหภาพแรงงานอยู่มาก อาทิเช่น ข้อกำหนดในเรื่องของการจัดตั้ง การกำหนดคุณสมบัติของผู้ที่จะใช้สิทธิในการจัดตั้ง การให้อำนาจแก่นาย

ทะเบียนในการพิจารณาว่าจะรับจดทะเบียนสหภาพแรงงานที่จัดตั้งใหม่หรือไม่ การแบ่งประเภทของสหภาพแรงงานหรือการไม่มีที่คุ้มครองผู้เริ่มก่อการ เป็นต้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 ที่ได้มีการแยกพนักงานรัฐวิสาหกิจออกจากพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ทำให้พนักงานรัฐวิสาหกิจไม่สามารถจัดตั้งสหภาพแรงงาน หหมดสิทธิในการเจรจาต่อรองกับผู้บริหารของรัฐ และเป็นการขัดกับหลักการของอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการแก้ไขและปรับปรุงให้ดีขึ้น

งานวิจัยนี้ได้ศึกษาถึงเรื่องสหภาพแรงงานโดยเน้นเฉพาะเรื่อง ปัญหากฎหมายที่เกี่ยวกับสิทธิในการรวมตัวเป็นสหภาพแรงงานในประเทศไทยที่เกิดขึ้นจากบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 โดยศึกษาเปรียบเทียบกับมาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายแรงงานของประเทศญี่ปุ่น สิงคโปร์ และฟิลิปปินส์ ในประเด็นต่างๆ มีดังนี้

การจัดตั้งสหภาพแรงงาน เห็นควรให้ยกเลิกการจำกัดประเภทของสหภาพแรงงาน และให้มีการจัดตั้งสหภาพแรงงานได้อย่างเสรี

การจัดตั้งสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ ควรให้สิทธิแก่พนักงานรัฐวิสาหกิจสามารถจัดตั้งเป็นสหภาพแรงงานได้ และมีสิทธิในการเจรจาต่อรอง ยื่นข้อเรียกร้อง เช่นเดียวกับสหภาพแรงงาน

วัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงานและสหพันธ์แรงงานเหมาะสมแล้ว ส่วนวัตถุประสงค์ของสภาองค์การลูกจ้างและสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ เห็นควรแก้ไขให้มีวัตถุประสงค์ในการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ ให้มีสิทธิในการยื่นข้อเรียกร้อง หรือเจรจาต่อรอง และให้มีสิทธิในการนัดหยุดงานได้

การให้อำนาจแก่นายทะเบียน เห็นควรลดอำนาจของนายทะเบียนลง ควรจะให้สหภาพแรงงานดำเนินกิจการไปได้ด้วยตนเอง มีอำนาจในการตัดสินใจว่าจะดำเนินกิจการไปในทิศทาง

ใดหรือในการสั่งให้เลิกสหภาพแรงงาน ควรให้ศาลยุติธรรมเป็นผู้พิจารณาตัดสิน

อำนาจหน้าที่ของสหภาพแรงงาน เห็นว่ามีการกำหนดไว้มีความเหมาะสมอยู่แล้วและเป็นการสอดคล้องกับหลักการของอนุสัญญาฉบับที่ 87 (3)

บทคุ้มครองตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ในมาตรา 99 และมาตรา 121-127 เรื่องการกระทำที่ไม่เป็นธรรมมีหลักเกณฑ์ที่สอดคล้องกับอนุสัญญาฉบับที่ 98 เห็นว่ามีความเหมาะสมดีอยู่หลายประการ ส่วนพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 เห็นควรให้มีการกำหนดบทลงโทษสำหรับการกระทำที่ไม่เป็นธรรม อันอาจเป็นผลให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์การไม่สามารถทำงานอยู่ได้ สมควรที่จะมีบทลงโทษทางอาญา ทั้งโทษปรับและโทษจำคุกด้วย

ทั้งนี้เพื่อจะได้หาแนวทางหรือมาตรการที่ดีที่มีความเหมาะสมมาแก้ไขและปรับปรุงกฎหมายที่บังคับใช้อยู่ในปัจจุบันให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นอันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์ให้มีความเจริญก้าวหน้าและส่งผลให้เกิดความเป็นธรรมขึ้นในสังคม

นอกเหนือจากนี้พบว่ายังมีงานวิจัยที่สอดคล้องและได้กล่าวถึงสหภาพแรงงานอีกเรื่องหนึ่ง คือ ข้อจำกัดสิทธิทางกฎหมายแรงงานของสหภาพแรงงานภาครัฐวิสาหกิจ ซึ่งได้มุ่งศึกษาข้อจำกัดสิทธิของสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจในเรื่องที่ทำให้องค์กรดังกล่าวไม่มีความเข้มแข็ง มีดังนี้

จุมพล โปธิ์ปลั่ง. “ข้อจำกัดสิทธิทางกฎหมายแรงงานของสหภาพแรงงานภาครัฐวิสาหกิจ.”
วิทยานิพนธ์ ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, 2542.
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วิเชียรชม,
ดร.พีรพันธุ์ พาลุสุข.

จากการศึกษาพบว่า สมาคมพนักงาน
รัฐวิสาหกิจถูกจำกัดสิทธิในการรวมเป็นองค์กร
ลูกจ้าง การมีส่วนร่วมในองค์กรไตรภาคี การมี
ส่วนร่วมในการบริหาร การทำข้อตกลงเกี่ยวกับ
สิทธิประโยชน์ การร่วมเจรจาต่อรอง การนัด
หยุดงาน และความคุ้มครอง ซึ่งได้มีแนวทางให้
แก้ไขพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจ
สัมพันธ์ พ.ศ.2534 โดยให้พนักงานรัฐวิสาหกิจ
มีสิทธิ จัดตั้ง ดำเนินงาน รวมตัวเป็นองค์กร
ลูกจ้างได้ โดยอิสระ ในรูปของสหภาพแรงงาน
รัฐวิสาหกิจ ทั้งนี้โดยคำนึงถึงจำนวนสมาชิกที่
เป็นพลังในการต่อรอง มีสิทธิในการมีส่วนร่วม
ในองค์กรไตรภาคีอย่างเป็นสัดส่วน มีสิทธิใน
การบริหาร และมีสิทธิทำข้อตกลงเกี่ยวกับสิทธิ
ประโยชน์ได้อย่างกว้างขวางขึ้น รวมทั้งมีสิทธิใน
การร่วมเจรจาต่อรองได้อย่างอิสระปราศจาก
การแทรกแซง และที่สำคัญมีสิทธินัดหยุดงาน
อันถือเป็นอาวุธสำคัญในการต่อรอง

ข้อพิพาทแรงงาน (Labour Dispute)
นั้น เป็นข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างที่
เกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะ
ต้องมีวิธีการที่จะระงับข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้น
นั้นให้เป็นที่ยุติสิ้นสุดลงโดยรวดเร็ว และ
รักษาความสัมพันธ์อันดี สำหรับวิธีการระงับข้อ
พิพาทแรงงานมี 2 วิธี คือ

1. การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานโดยพนักงาน
ประนอมข้อพิพาทแรงงาน พยายามให้ทั้ง 2
ฝ่าย สามารถตกลงประนีประนอมกันมากที่สุด
2. การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน เป็นขั้นตอนที่ต่อ
เนื่องมาจากการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงาน
หากยังมีข้อพิพาทแรงงานบางข้อหรือทั้งหมด
ที่ยังไม่สามารถตกลงกันได้อีก ต้องเข้าสู่
กระบวนการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ซึ่ง
สามารถแบ่งแยกออกได้เป็น 2 ประเภทคือ
 - การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยบังคับ
(Compulsory Labour Arbitration)
 - การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ
(Voluntary Labour Arbitration)การระงับข้อพิพาทแรงงานโดยผู้ชี้ขาด
ข้อพิพาทแรงงานเป็นการระงับข้อพิพาทแรงงาน
ที่เกิดขึ้นโดยสมัครใจ โดยการที่ฝ่ายนายจ้าง
และฝ่ายลูกจ้างตกลงการแต่งตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาท
แรงงานขึ้นมา เพื่อทำหน้าที่พิจารณาและชี้ขาด
ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้นั้นให้ระงับสิ้น
ไป และคู่กรณีทั้ง 2 ฝ่าย ต้องยอมรับผลของคำชี้
ขาดข้อพิพาทแรงงาน โดยต้องปฏิบัติตามคำชี้
ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยเคร่งครัดด้วย ซึ่งได้มี
ผู้ทำการศึกษาในเรื่อง การระงับข้อพิพาท
แรงงานโดยผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตาม

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518
เปรียบเทียบกับ การชี้ขาดโดยอนุญาโตตุลาการ

ตามพระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ.
2530 สอดคล้องกับเรื่องดังกล่าวข้างต้น

โชติพัฒน์ พรหมโชติ. “การระงับข้อพิพาทแรงงานโดยผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์” พ.ศ. 2518 เปรียบเทียบกับการชี้ขาดโดยอนุญาโตตุลาการ ตามพระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ.2530.” วิทยานิพนธ์ ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, 2542.

อาจารย์ที่ปรึกษา

ศาสตราจารย์ ดร.ธีระ ศรีธรรมรักษ์,
อาจารย์วิชัย อธิยะนันท์กะ.

ผลการวิจัยเมื่อศึกษาเปรียบเทียบแล้วพบว่า สาเหตุสำคัญที่ทำให้การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ไม่ได้รับความนิยมน้อยกว่าหลายเท่าที่ควร คือ การขาดความชัดเจนแน่นอนของหลักกฎหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการไม่มีหลักกฎหมายเกี่ยวกับเรื่องการบังคับให้ปฏิบัติตามสัญญาผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ในทำนองเดียวกับบทบัญญัติมาตรา 10 แห่งพระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ.2530 จึงเป็นการสมควรที่จะมีบทบัญญัติในกรณีดังกล่าวนี้ขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้คู่กรณีต้องดำเนินการตามวิธีการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรง

งานตามที่ตกลงกันไว้โดยเคร่งครัด เพื่อก่อให้เกิดความนิยม มีประสิทธิภาพ และความเชื่อถือในวิธีการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานมากยิ่งขึ้นต่อไป

ซึ่งผลของการระงับข้อพิพาทแรงงานตามกฎหมายแรงงานนั้น ทั้งนี้ก็เพื่อมิให้เกิดกรณีปิดงาน (Lock-Out) โดยฝ่ายนายจ้าง หรือการนัดหยุดงาน (Strike) โดยฝ่ายลูกจ้าง เพื่อป้องกันมิให้ธุรกิจการงานต้องเสียหายไปอันเนื่องมาจากการปิดหรือการนัดหยุดงานซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อกระเทือนต่อเศรษฐกิจของประเทศได้



บรรณานุกรม

จาตุรนต์ แก่นศึกษา. “การใช้แรงงานทั่วไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 : ศึกษาเปรียบเทียบกับอนุสัญญาและข้อเสนอแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ.” วิทยานิพนธ์ ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, 2542.

จุมพล โพธิ์ปลั่ง. “ข้อจำกัดสิทธิทางกฎหมายแรงงานของสหภาพแรงงานภาครัฐวิสาหกิจ.” วิทยานิพนธ์ ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, 2542.

ชัยวัฒน์ วิชนสวัสดิ์. “สิทธิในการรวมตัวเป็นสหภาพแรงงานตามกฎหมายไทย : ศึกษาเปรียบเทียบกับมาตรฐานแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ.” วิทยานิพนธ์ ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, 2542.

โชติพัฒน์ พรหมโชติ. “การระงับข้อพิพาทแรงงานโดยผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เปรียบเทียบกับการชี้ขาดโดยอนุญาโตตุลาการ ตามพระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ. 2530.” วิทยานิพนธ์ ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, 2542.

วิวัฒน์ ว่องวิวัฒน์ไวยะ. “การคุ้มครองการใช้แรงงานเด็กตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 : ศึกษาเปรียบเทียบกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายต่างประเทศ.” วิทยานิพนธ์ ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, 2542.

วิสูตร บุญญาพงษ์พันธ์. “กฎหมายและการจำกัดสิทธิคนพิการในการมีงานทำ.” วิทยานิพนธ์ ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, 2542.