

สรุปและขอเสนอแนะ

ประเทศไทยได้พยายามที่จะพัฒนาประเทศไทยให้เจริญรุ่งเรืองด้วย การพัฒนาทางอุตสาหกรรม ในการพัฒนาทางอุตสาหกรรมนี้ปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดความสัมฤทธิ์ผลในการพัฒนาอุตสาหกรรมก็คือ ความสงบสุขในอุตสาหกรรม และปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่ก่อให้เกิดความสงบสุขในอุตสาหกรรมก็คือความ สัมฤทธิ์ผลในการร่วมเจรจาต่อรองของคูกรณี

การร่วมเจรจาต่อรองนั้นถือว่าเป็นวิธีที่ดีที่สุดในการยุติข้อขัดแย้ง กล่าวคือเมื่อคูกรณีเกิด มีความขัดแย้งกันอันเนื่องมาจากการทำงานร่วมกัน คูกรณีก็จะนำปัญหาขัดแย้งนั้นมาประชุมเจรจากัน เพื่อแก้ไขสภาพความขัดแย้งนั้นให้หมดสิ้นไป

จากความล้มเหลวในการเจรจาต่อรองกับนายจ้างเป็นรายบุคคล จึงทำให้ลูกจ้างมีการ รวมตัวกันเป็นกลุ่มเป็นสมาคมอาชีพ เพื่อร่วมกันเจรจาต่อรองกับนายจ้าง รูปแบบของการร่วม เจรจาต่อรองในระยะแรกนั้นมิได้มีการประชุมเจรจาต่อรองกันแต่เป็นการยื่นข้อเสนอให้ฝ่ายนาย จ้างได้ตัดสินใจว่าจะรับปฏิบัติตามหรือไม่ ซึ่งต่อมารูปแบบของการเจรจาต่อรองได้มีการ เปลี่ยนแปลงเป็นการเจรจาต่อรองด้วยวิธีตั้งตัวแทนขึ้นดำเนินการยื่นข้อเรียกร้อง ตัวแทนลูกจ้างและตัว แทนนายจ้างมาร่วมประชุมเจรจาต่อรองกัน ส่วนระดับของการร่วมเจรจาต่อรองในระยะแรกนั้น เป็นการร่วมเจรจาต่อรองในระดับกิจการ ซึ่งต่อมาได้ขยายตัวมาเป็นการร่วมเจรจาต่อรองใน ระดับอุตสาหกรรม และการร่วมเจรจาต่อรองในระดับชาติในที่สุด ซึ่งการขยายตัวของระดับการ ร่วมเจรจาต่อรองนี้เป็นผลมาจากการแสวงหาอำนาจการต่อรองของคูกรณีแต่ละฝ่าย

การร่วมเจรจาต่อรองของคูกรณีจะสัมฤทธิ์ผลหรือไม่นั้นขึ้นอยู่กับความจริงใจความ ปรารถนาที่จะตกลงกันของคูกรณีเป็นสำคัญ นอกจากนี้ยังประกอบด้วยปัจจัยอื่น ๆ อีก เช่น บรรยากาศทางดานการ เมืองเอื้ออำนวย คูกรณีแต่ละฝ่ายมีเสรีภาพในการรวมตัวเป็นสมาคม และสมคมนั้นมีความมั่นคงถาวรอีกทั้งคูกรณีทั้งสองฝ่ายจะต้องยอมรับซึ่งกันและกันว่าเป็นคู่เจรจา

กระบวนการร่วมเจรจาต่อรองที่สัมฤทธิ์ผลแบ่งออกเป็นขั้นตอนโดยยึดเอาภาระกิจเป็นหลักในการแบ่งได้ 3 ขั้นตอนคือ

1. การเตรียมการเพื่อการเจรจาต่อรอง ขั้นตอนนี้รวมกิจกรรมต่าง ๆ ทุกอย่างนับตั้งแต่ศึกษาความต้องการของสมาชิก และไปสิ้นสุดเมื่อนำข้อเรียกร้องไปยื่นต่อฝ่ายบริหาร
2. การประชุมเจรจา ขั้นตอนนี้เริ่มตั้งแต่ตัวแทนทั้งสองฝ่ายมาประชุมเจรจาต่อรองกันจนกระทั่งทำข้อตกลงร่วมเสร็จ
3. การบริหารข้อตกลง ขั้นตอนนี้เริ่มตั้งแต่เมื่อมีข้อตกลงร่วมเกิดขึ้นแล้ว จะต้องมีการจัดการให้ทั้งสองฝ่ายได้มีการปฏิบัติตามข้อตกลงร่วมจนกระทั่งสิ้นอายุสัญญาข้อตกลง

สำหรับประเทศไทย รัฐได้ยอมรับว่าการร่วมเจรจาต่อรองเป็นวิธีการที่ดีที่สุดในการแก้ไขปัญหาขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เป็นวิธีการที่จะสร้างสันติสุขให้เกิดขึ้นได้ในอุตสาหกรรม รัฐจึงได้กำหนดให้คุรุณีได้ใช้การร่วมเจรจาต่อรองเป็นวิธีการแรกในการแก้ไขปัญหาคัดแย้ง และเพื่อให้ทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างได้ดำเนินการร่วมเจรจาต่อรองได้ถูกต้อง รัฐจึงได้ออกเป็นกฎหมายกำหนดถึงสิทธิของทั้งฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายนายจ้าง ขั้นตอนของการร่วมเจรจาต่อรอง สาระของข้อเรียกร้องที่คุรุณีสามารถเรียกร้องได้ อายุของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ผลผูกพันของข้อตกลง และยังกำหนดมาตรการ เพื่อให้คุรุณีได้มีการปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ได้กระทำขึ้นอีกด้วย และนอกจากนี้รัฐยังได้ให้การสนับสนุนการร่วมเจรจาต่อรองโดยกำหนดให้คุรุณีต้องมาให้รัฐทำการไกล่เกลี่ย เมื่อการร่วมเจรจาต่อรองของคุรุณีได้หยุดชะงัก

แม้ว่ารัฐจะพยายามสร้างสันติสุขให้เกิดขึ้นแก่สังคมอุตสาหกรรมอย่างเต็มที่แล้วก็ตามแต่ก็ปรากฏว่าสังคมอุตสาหกรรมของไทยยังไม่มี ความสงบสุขทางอุตสาหกรรม (Industrial peace) มากเท่าที่ควร มีกรณีพิพาทแรงงานถึงขั้นนัดหยุดงานเกิดขึ้นในสังคมอุตสาหกรรมอยู่เสมอ และโดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงปี พ.ศ. 2516 ถึงปี พ.ศ. 2519 ได้มีกรณีพิพาทแรงงานถึงขั้นนัดหยุดงานเกิดขึ้นเป็นจำนวนมาก และก่อให้เกิดความเสียหายแก่เศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคงของชาติเป็นอย่างมาก

จากการที่สังคมอุตสาหกรรมของไทยมีกรณีพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้เกิดขึ้นเป็นจำนวนมากนี้ แสดงให้เห็นว่ากรณีทั้งสองฝ่ายได้ประสบกับปัญหาในการดำเนินการร่วมเจรจาต่อรอง

จากการศึกษาถึงปัญหาการร่วมเจรจาต่อรองของสหภาพแรงงานในกรุงเทพมหานคร พบว่าปัญหาที่สหภาพแรงงานในกรุงเทพมหานครได้ประสบมีดังนี้

1. ทิศนคติของสหภาพแรงงาน ปัญหาที่ศันคติของสหภาพแรงงานนี้ประกอบไปด้วยที่ศันคติที่มีต่อการร่วมเจรจาต่อรอง ที่ศันคติที่มีต่อเจ้าหน้าที่ประนอมข้อพิพาทแรงงาน และที่ศันคติเกี่ยวกับการแพชนะ

2. ปัญหาพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ประกอบไปด้วยปัญหากฎหมายไม่กำหนดระยะเวลาในการยื่นข้อเรียกร้องให้ชัดเจน กฎหมายได้ห้ามนัดหยุดงาน และปัญหากฎหมายเป็นอุปสรรคในการเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้าง

3. ปัญหาในการรวบรวมความต้องการของสมาชิก ประกอบไปด้วยปัญหาไม่ได้รับความร่วมมือจากสมาชิก ปัญหาได้รับการขัดขวางจากฝ่ายบริหาร และปัญหาในการติดต่อกับสมาชิก

4. ปัญหาในการหาข้อมูลเพื่อประกอบการทำข้อเรียกร้อง ประกอบไปด้วยปัญหาไม่ได้รับความร่วมมือจากหน่วยราชการ ปัญหาไม่ได้รับความร่วมมือจากสหภาพแรงงานอื่น ปัญหาไม่ได้รับความร่วมมือจากนายจ้างหรือฝ่ายบริหาร และปัญหาไม่ทราบแหล่งข้อมูล

5. ปัญหาการประชุมทำข้อเรียกร้อง ซึ่งประกอบไปด้วยปัญหาสหภาพแรงงานไม่มีสถานที่จัดประชุม ปัญหาการนัดกรรมการมาประชุม ปัญหากรรมการขาดประชุม ปัญหากรรมการไม่แสดงความคิดเห็น ปัญหากรรมการที่เข้าประชุมชอบแย้งคนอื่นพูด ปัญหากรรมการไม่ใช่เหตุผลเท่าที่ควรในการประชุมกัน ปัญหากรรมการนำเรื่องในที่ประชุมไปเล่าต่อให้ผู้อื่นฟัง และปัญหาระยะเวลาในการประชุมแต่ละครั้งจำกัด

6. ปัญหาการยื่นข้อเรียกร้อง ประกอบด้วยปัญหาสหภาพแรงงานติดต่อยื่นข้อเรียกร้องไม่ได้ ปัญหาฝ่ายบริหารไม่ยอมรับข้อเรียกร้อง ปัญหาเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงานไม่กล้านำข้อเรียกร้องไปยื่น

7. ญัตติในการตั้งตัวแทนประกอบไปด้วยญัตติที่ได้รับเลือกปฏิเสธไม่ยอมเป็นผู้แทน ญัตติการรวมการสหภาพแรงงานแยกกันเป็นตัวแทนในการเจรจา ญัตติที่ได้รับเลือกเป็นตัวแทนไม่ตั้งใจฝึกซ้อมเจรจา และญัตติสมาชิกไม่ไว้วางใจตัวแทนที่เข้าเจรจา

8. ญัตติในการประชุมเจรจา ประกอบไปด้วยญัตติตัวแทนฝ่ายบริหารไม่มีอำนาจตัดสินใจ ญัตติตัวแทนของสหภาพแรงงานขาดความรู้ความชำนาญ ญัตติที่ปรึกษาของนายจ้าง และ ญัตติข้อมูลที่ไม่ครบถ้วนหรือไม่พอ

9. ญัตติในการเขียนข้อตกลง

10. ญัตติการไม่ปฏิบัติตามสัญญาข้อตกลงร่วม

11. ญัตติทางด้านการเงิน

12. ญัตติด้านกำลังคน

13. ญัตติอุปกรณ์เครื่องใช้ในการดำเนินงาน

จากญัตติที่กล่าวมาทั้งหมดนี้ เมื่อพิจารณาแยกเป็นญัตติของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ และสหภาพแรงงานวิสาหกิจ เอกชนแล้ว ปรากฏว่าญัตติส่วนใหญ่ที่สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจและสหภาพแรงงานวิสาหกิจ เอกชน ประสมนั้น เป็นญัตติอย่างเดียวกันซึ่งได้แก่ญัตติดังต่อไปนี้

1. ญัตติที่สันคัตติที่มีต่อการร่วมเจรจาคัดกรองซึ่งเป็นญัตติย่อยญัตติหนึ่งในญัตติที่สันคัตติของสหภาพแรงงาน

2. ญัตติที่สันคัตติที่มีต่อเจ้าหน้าที่ประนอมข้อพิพาทแรงงานซึ่งเป็นญัตติย่อยญัตติหนึ่งในญัตติที่สันคัตติของสหภาพแรงงาน

3. ญัตติที่ไม่ได้รับความร่วมมือจากสมาชิกซึ่งเป็นญัตติย่อยญัตติหนึ่งของญัตติในการรวบรวมความต้องการของสมาชิก

4. ญัตติในการติดต่อกับสมาชิกซึ่งเป็นญัตติย่อยญัตติหนึ่งของญัตติในการรวบรวมความต้องการของสมาชิก

5. ญัตติในการหาข้อมูลเพื่อประกอบการทำข้อเรียกร้อง

6. ญัตติในการประชุมทำข้อเรียกร้อง

7. ปัญหาผู้ได้รับเลือกปฏิเสธไม่ยอมเป็นตัวแทนซึ่ง เป็นปัญหาย่อยปัญหาหนึ่งของปัญหาในการตั้งตัวแทนเจรจา

8. ปัญหาผู้ได้รับเลือกเป็นตัวแทนไม่ตั้งใจฝึกซ้อมเจรจา
9. ปัญหาในการประชุมเจรจา
10. ปัญหาในการเขียนข้อตกลง
11. ปัญหาการไม่ปฏิบัติตามสัญญาข้อตกลงร่วม
12. ปัญหาทางการเงิน
13. ปัญหาคนกำลังคน
14. ปัญหาอุปกรณ์เครื่องใช้ในการดำเนินงาน

ส่วนปัญหาที่เกิดขึ้นโดยเฉพาะกับสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจหรือกับสหภาพแรงงานวิสาหกิจเอกชนนั้นมีเป็นส่วนน้อยซึ่งได้แก่ปัญหาดังต่อไปนี้

1. ปัญหาที่เกิดขึ้นกับสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจโดยเฉพาะ
 1. ปัญหาทัศนคติเกี่ยวกับแพชนะ ซึ่งเป็นปัญหาย่อยปัญหาหนึ่งในปัญหาทัศนคติของสหภาพแรงงาน
 2. ปัญหาพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ 2518
 3. ปัญหาได้รับการขัดขวางจากฝ่ายบริหารในการดำเนินการรวบรวมความต้องการของสมาชิก ซึ่งเป็นปัญหาย่อยปัญหาหนึ่งของปัญหาในการรวบรวมความต้องการของสมาชิก
 4. ปัญหากรรมการสหภาพแรงงานแย้งกันเป็นตัวแทนในการเจรจา ซึ่งเป็นปัญหาย่อยปัญหาหนึ่งของปัญหาในการตั้งตัวแทนเจรจา
2. ปัญหาที่เกิดขึ้นกับสหภาพแรงงานวิสาหกิจเอกชนโดยเฉพาะ
 1. ปัญหาการยื่นข้อเรียกร้อง
 2. ปัญหาสมาชิกไม่ไว้วางใจตัวแทนที่เข้าเจรจา ซึ่งเป็นปัญหาย่อยปัญหาหนึ่งของปัญหาในการตั้งตัวแทนเจรจา

สำหรับสาเหตุของปัญหาทั้งหมดที่เกิดขึ้นนี้เป็นเพราะ

1. ฝ่ายบริหารมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อสหภาพแรงงาน ทำการขัดขวางการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน ขาดความจริงใจในการเจรจาต่อรอง
2. ฝ่ายบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งฝ่ายบริหาร ของกิจการรัฐวิสาหกิจขาดอำนาจในการตัดสินใจ
3. สหภาพแรงงานมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อฝ่ายบริหาร ต่อเจ้าหน้าที่ประนอมข้อพิพาทแรงงาน
4. เนื่องจากพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์มีความบกพร่อง
5. เนื่องจากสหภาพแรงงานยังขาดความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์ทางด้านแรงงานสัมพันธ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการดำเนินการร่วมเจรจาต่อรอง
6. เป็นเพราะสมาชิกและกรรมการสหภาพแรงงานยังไม่เข้าใจเกี่ยวกับแนวความคิดเรื่องสหภาพแรงงานคือ พอด ยังไม่มีจิตใจเป็นนักสหภาพแรงงาน ขาดความรับผิดชอบ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัวและไม่เสียสละเพื่อส่วนรวมเท่าที่ควร
7. เป็นเพราะสมาชิกและกรรมการสหภาพแรงงานบางท่านยังขาดความรู้ความเข้าใจในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

เมื่อการยุติข้อพิพาทแรงงานด้วยวิธีการร่วมเจรจาต่อรองต้องล้มเหลวตามระบบแรงงานสัมพันธ์ของไทย ได้กำหนดแนวทางในการยุติข้อพิพาทแรงงานขั้นต่อไปไว้ สองแนวทางคือ การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน และการนัดหยุดงานซึ่งในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้กำหนดแนวทางพร้อมทั้งเงื่อนไขการปฏิบัติของการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน และการนัดหยุดงานไว้ให้ครุณีได้ปฏิบัติ

การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานในประเทศไทยมีสองระบบ คือการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบบังคับและการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบสมัครใจ การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบบังคับนั้นตามปกติจะไว้กับกิจการประเภทสาธารณูปโภคแต่หลังจากได้มีการปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบบังคับได้ขยายขอบเขตการบังคับใช้ออกไปโดยไว้กับกิจการทุกประเภททั่วราชอาณาจักร

อาณาจักร ดังนั้นจึงปรากฏว่าหลังจากได้มีการปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบบังคับได้เพิ่มจำนวนมากขึ้น การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบบังคับนี้ส่วนใหญ่เกิดขึ้นในภาคกลาง โดยมีกรุงเทพมหานคร เป็นจังหวัดที่มีการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบบังคับเกิดขึ้นมากที่สุด ส่วนจังหวัดที่มีการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบบังคับเกิดขึ้นรองลงไปได้แก่จังหวัดใกล้เคียงรอบกรุงเทพมหานคร และอุตสาหกรรมที่เข้าสู่การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบบังคับนี้ส่วนใหญ่เป็นอุตสาหกรรมการผลิตแร่ หินว่า เมื่อเปรียบเทียบจำนวนการเข้าสู่การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบบังคับของแต่ละอุตสาหกรรมแล้ว ปรากฏว่าอุตสาหกรรมขนส่งสถานีเก็บสินค้าและคมนาคมซึ่งเป็นอุตสาหกรรมบริการ เป็นอุตสาหกรรมที่เข้าสู่การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบบังคับมากที่สุด

ส่วนการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบสมัครใจนั้น ปรากฏว่ายังไม่เป็นที่นิยมใช้กันในสังคมอุตสาหกรรมของไทย มีกิจการที่นำกรณีพิพาทแรงงานเข้าสู่การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบสมัครใจน้อยมาก กิจการที่เข้าสู่การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบสมัครใจนี้เป็นกิจการในอุตสาหกรรมการผลิตทั้งหมด และเป็นกิจการที่ตั้งอยู่ในภาคกลางทั้งหมด ถึงแม้ว่าในปัจจุบันการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบสมัครใจจะยังไม่เป็นที่นิยมใช้กันในสังคมอุตสาหกรรม แต่เชื่อว่าในอนาคตการใช้การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบสมัครใจจะมีมากขึ้น

อนึ่ง ในการยุติข้อพิพาทแรงงานด้วยการตัดสินชี้ขาดของคนกลางนี้ ปรากฏว่าในปัจจุบันได้มีการนำเอาระบบศาลแรงงานเข้ามาใช้ โดยมีความเชื่อว่าศาลแรงงานจะอำนวยความสะดวกแก่สังคมอุตสาหกรรมได้เป็นอย่างมาก ในการดำเนินงานของศาลแรงงานนี้ ศาลแรงงานได้กำหนดเป้าหมายในการดำเนินงานไว้ว่า เพื่อให้คู่กรณีได้กลับไปทำงานร่วมกันตามเดิมอย่างมีความสุขปราศจากความเป็นอริบาดหมาง เพื่อให้เกิดความสะดวก ความเสมอภาค ความยุติธรรม และความประนีประนอมแก่คู่กรณี

การนัดหยุดงานเป็นวิธียุติข้อพิพาทแรงงานอีกวิธีหนึ่งหลังจากที่การร่วมเจรจาต่อรองของคู่กรณีได้ประสบกับความล้มเหลว การนัดหยุดงานในช่วงปี พ.ศ. 2519 ถึง พ.ศ. 2520 นั้น ปรากฏว่าการนัดหยุดงานที่เกิดขึ้นในปี พ.ศ. 2519 มีจำนวนมากกว่าในปี พ.ศ. 2520 ถึง 18 เท่า ที่เป็น

เช่นนี้เพราะคณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดินได้ประกาศห้ามลูกจ้างทำการนัดหยุดงานโดยเริ่มตั้งแต่วันที่ 8 ตุลาคม 2519 ดังนั้นการนัดหยุดงานที่เกิดขึ้นในปี 2520 จึงมีจำนวนน้อยกว่าในปี พ.ศ. 2519 และเป็นการนัดหยุดงานที่ผิดกฎหมาย การนัดหยุดงานที่เกิดขึ้นในช่วงปี พ.ศ. 2519 ถึงปี พ.ศ. 2520 นี้ส่วนใหญ่เป็นการนัดหยุดงานที่เกิดขึ้นในอุตสาหกรรมการผลิต ทั้งนี้เพราะว่าอุตสาหกรรมการผลิตนี้มีสถานประกอบการมากกว่าอุตสาหกรรมบริการ และแต่ละสถานประกอบการนั้นใช้คนงานเป็นจำนวนมาก อีกทั้งสถานประกอบการส่วนใหญ่ในอุตสาหกรรมการผลิตมีสภาพการจ้างและการบริหารแรงงานไม่ดี และการนัดหยุดงานที่เกิดขึ้นนั้นส่วนใหญ่เกิดขึ้นในจังหวัดภาคกลาง ซึ่งสาเหตุที่ทำให้ภาคกลางมีการนัดหยุดงานเกิดขึ้นมากกว่าภาคอื่น ๆ นั้นเป็นเพราะในบริเวณภาคกลางนี้มีโรงงานอุตสาหกรรมตั้งอยู่มากกว่าภาคอื่น ๆ และยิ่งปรากฏอีกว่าการนัดหยุดงานที่เกิดขึ้นในปี 2519 และปี 2520 นั้นภาคกลางเป็นภาคที่มีลูกจ้างเข้าร่วมเกี่ยวข้องกับการนัดหยุดงานมากที่สุด โดยมีอุตสาหกรรมผลิตสิ่งทอ สิ่งถักและเครื่องแต่งกาย เป็นอุตสาหกรรมที่มีลูกจ้างเกี่ยวข้องกับการนัดหยุดงานมากที่สุด และสำหรับจำนวนวันทำงานที่ต้องสูญเสียไปนั้น ปรากฏว่าในปี พ.ศ. 2519 มีจำนวนวันทำงานที่ต้องสูญเสียมากกว่าในปี พ.ศ. 2520 และทั้งปี 2519 และปี 2520 นี้อุตสาหกรรมผลิตสิ่งทอ สิ่งถักและเครื่องแต่งกาย เป็นอุตสาหกรรมที่สูญเสียวันทำงานมากที่สุด

การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนี้มีผลต่อกระบวนการร่วมเจรจาต่อรองทั้งในทางที่เป็นส่วนสนับสนุนการร่วมเจรจาต่อรองและในทางที่ทำลายกระบวนการร่วมเจรจาต่อรอง และมีผลเป็นการรับรองสิทธิการเป็นตัวแทนของสหภาพแรงงาน มีผลในการป้องกันไม่ให้ลูกจ้างต้องสูญเสียรายได้และมีผลในการป้องกันไม่ให้เกิดการผลิตต้องหยุดชะงัก มีผลทำให้นายจ้างมีผลผลิตและมีรายได้ในระหว่างที่มีการพิพาทเกิดขึ้น นอกจากนี้ยังมีผลดีต่อบรรยากาศในการลงทุน อีกทั้งยังมีผลในการป้องกันไม่ให้เกิดสังคมต้องได้รับความเสียหายอันเนื่องจากการนัดหยุดงานอีกด้วย

ส่วนผลกระทบจากการนัดหยุดงานนั้น ปรากฏว่าการนัดหยุดงานได้ก่อให้เกิดทั้งผลดีและผลเสียต่อนายจ้างและลูกจ้าง และการนัดหยุดงานยังได้ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ธุรกิจที่เกี่ยวข้องอีกด้วย นอกจากนี้การนัดหยุดงานยังได้ก่อให้เกิดความเสียหายแก่เศรษฐกิจของชาติโดยส่วนรวมทำให้สังคมต้องได้รับความเดือดร้อน และมีผลเสียต่อความมั่นคงของชาติ

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาถึงปัญหาการร่วมเจรจาต่อรองของสหภาพแรงงานในกรุงเทพมหานครพบว่า ในการแก้ไข้ปัญหาที่เกิดขึ้นนั้น จำเป็นต้องมีการปรับปรุงแก้ไขทั้งทางด้านสหภาพแรงงาน ทางค่านายจ้างและทางค่านีรฐบาล ซึ่งผู้เขียนมีข้อเสนอแนะอันเป็นข้อเสนอแนะที่มีพื้นฐานจากการศึกษาข้อมูลซึ่งรวบรวมมาจากสหภาพแรงงานในเขตกรุงเทพมหานคร ดังนั้นในส่วนของการข้อเสนอแนะที่มีต่อนายจ้าง และรัฐบาลจึงอาจไม่ครอบคลุมแง่มุมต่าง ๆ ของนายจ้างและรัฐบาล ข้อเสนอแนะของผู้เขียนมีดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะสหภาพแรงงาน ในการดำเนินการร่วมเจรจาต่อรองนี้ สหภาพแรงงานควรได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

1.1 การเตรียมการในการเจรจาต่อรอง ในการเตรียมการเพื่อการร่วมเจรจาต่อรองนี้สหภาพแรงงานควรเริ่มดำเนินการเสียแต่เนิ่น ๆ การเตรียมการเพื่อการร่วมเจรจาต่อรองนี้สหภาพแรงงานควรเริ่มดำเนินการประมาณ 6 เดือน ก่อนสัญญาข้อตกลงร่วมฉบับที่กำลังใช้อยู่จะหมดอายุ ในการเตรียมการเพื่อการร่วมเจรจาต่อรองนี้สหภาพแรงงานควรดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ศึกษาถึงภาวะเศรษฐกิจทั้งในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต เช่น ศึกษา ราคาสินค้าอุปโภคบริโภคในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต ในการดำเนินการศึกษาภาวะเศรษฐกิจนี้สหภาพแรงงานอาจศึกษาได้จากกรรขงงานวิเคราะห์สถานการณ์เศรษฐกิจซึ่งจัดทำโดยองค์การต่าง ๆ ทั้งที่เป็นของเอกชนและของรัฐบาล เช่นศึกษาภาวะเศรษฐกิจจากรรขงงานเศรษฐกิจซึ่งจัดทำโดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติอันเป็นหน่วยงานของรัฐ เป็นต้น การศึกษาถึงภาวะเศรษฐกิจทั้งในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตนี้จะเป็นประโยชน์อย่างมากแก่สหภาพแรงงานในการจัดทำข้อเรียกร้อง กล่าวคือผลที่ได้จากการศึกษานี้จะเป็นแนวทางแก่สหภาพแรงงานในการพิจารณาตัดสินใจว่าในปีที่สหภาพแรงงานจะเรียกร้องอะไรบ้างและมากน้อยเท่าใด นอกจากสหภาพแรงงานจะต้องศึกษาภาวะเศรษฐกิจทั่ว ๆ ไปทั้งในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตแล้ว สหภาพแรงงานจะต้องทำการศึกษารูานะของกิจการว่าในปัจจุบันเป็นอย่างไร และในอนาคตจะเป็นอย่างไร

ในการศึกษารฐานะของกิจการนี้สหภาพแรงงานควรจะได้ศึกษาทั้งฐานะทางการตลาด ฐานะทางการเงินและฐานะทางการผลิตของกิจการ

ในการศึกษารฐานะทางการตลาดของกิจการนี้สหภาพแรงงานควรศึกษาว่าในปัจจุบันสินค้าของกิจการขายดี และเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางหรือไม่และในอนาคตข้างหน้าสินค้าของกิจการจะเป็นที่ต้องการของตลาดมากขึ้นกว่าเดิมหรือไม่ ซึ่งผลของการศึกษานี้จะทำให้สหภาพแรงงานทราบถึงความสามารถในการหากำไรของกิจการในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต

ในการศึกษาถึงฐานะทางการเงินของกิจการนี้ สหภาพแรงงานควรศึกษาว่าในปัจจุบันกิจการมีกำไรหรือไม่ ถ้ามีกำไรกิจการมีกำไรเท่าไร กิจการมีกำไรสะสมหรือไม่ กิจการเคยมีการจ่ายเงินปันผลหรือไม่ ถ้ามีกิจการเคยจ่ายเงินปันผลในอัตราร้อยละเท่าไร ในการศึกษาถึงฐานะทางการเงินของกิจการนี้สหภาพแรงงานสามารถศึกษาได้จากบัญชีกำไรขาดทุนและงบดุลของกิจการ ผลของการศึกษานี้ จะทำให้สหภาพแรงงานทราบถึงความสามารถในการจ่ายเงินของกิจการ

การศึกษาถึงภาวะเศรษฐกิจทั่ว ๆ ไป ฐานะทางการตลาดและทางการเงินของกิจการทั้งในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตนี้ จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อสหภาพแรงงานในการกำหนดข้อเรียกร้องและกลยุทธ์ในการเจรจาต่อรอง กล่าวคือถ้ากิจการมีความสามารถในการจ่ายเงินสูงและมีความสามารถในการหากำไรทั้งในปัจจุบันและที่คาดการณ์ในอนาคตอยู่ในระดับสูง ทางสหภาพแรงงานก็สามารถกำหนดข้อเรียกร้องได้สูง เช่นขอเพิ่มค่าจ้างค่าครองชีพที่สูง และสหภาพแรงงานสามารถเชื่อได้ว่าในภาวะการณ์อย่างนี้ทางฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายบริหารไม่ต้องการให้เกิดการนัดหยุดงานขึ้น และทำที่ในการเจรจาของฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายบริหารจะไม่แข็งกร้าว พยายามใช้เหตุผล พยายามประนีประนอมและพยายามที่จะตกลงด้วย แต่ในกรณีตรงกันข้าม ถ้ากิจการมีฐานะทางการเงินไม่ค่อยดีมีความสามารถในการจ่ายต่ำและมีความสามารถในการหากำไรทั้งในปัจจุบันและที่คาดการณ์ในอนาคตอยู่ในระดับต่ำ ทางสหภาพแรงงานก็ไม่ควรเรียกร้องให้มากนัก และทางสหภาพแรงงานควรพึงระวังไว้ว่าฝ่ายบริหารหรือฝ่ายนายจ้างอาจจะมีท่าทีแข็งกร้าวในการเจรจา

ต่อรอง อาจจะไม่ค่อยใช้เหตุผลและอาจจะไม่พยายามที่จะประนีประนอมตกลงด้วย ดังนั้นในกรณีนี้ สหภาพแรงงานควรดำเนินการเจรจาต่อรองด้วยความอดทน พยายามนำเอาเหตุผลข้อเท็จจริงเข้าชี้แจง แสดงให้เห็นถึงความจำเป็นที่ต้องเรียกร้องเช่นนั้น พยายามประนีประนอมผ่อนปรนจนถึงที่สุด และนอกจากนี้ในกรณีเช่นนี้สหภาพแรงงานควรมีการวางแผนหรือเตรียมการ เพื่อเข้าสู่การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน หรือเพื่อทำการนัดหยุดงาน (ต้องเป็นกรณีที่กฎหมายอนุญาตให้ทำการนัดหยุดงานได้)

2. สหภาพแรงงานควรศึกษาถึงฐานะของสหภาพแรงงานเองว่าเป็นอย่างไร เป็นที่ยอมรับของฝ่ายบริหารหรือไม่ กล่าวคือสหภาพแรงงานจะต้องศึกษาว่าฝ่ายบริหารใ้ยอมรับว่า สหภาพแรงงานเป็นตัวแทนของลูกจ้างมีสิทธิดำเนินการเจรจาต่อรองกับฝ่ายบริหารหรือไม่ ผลของการศึกษานี้จะทำให้สหภาพแรงงานทราบถึงท่าทีของฝ่ายบริหารในการเจรจาต่อรอง ซึ่งจะเป็นประโยชน์อย่างมากต่อสหภาพแรงงานในการวางแผนการเจรจาต่อรอง

3. สหภาพแรงงานควรศึกษาถึงอำนาจการต่อรอง (Bargaining Power) ของสหภาพแรงงานว่าเป็นอย่างไร ในการศึกษาถึงอำนาจการต่อรองนี้ สหภาพแรงงานควรพิจารณาถึงจำนวนสมาชิกของสหภาพแรงงาน คุณสมบัติของลูกจ้างสมาชิกว่าคุณสมบัติอย่างไร เช่น เป็นช่างฝีมือหรือเป็นช่างไร้ฝีมือ และฝ่ายนายจ้างสามารถจ้างคนงานอื่นมาทดแทนได้ง่ายหรือไม่ และสหภาพแรงงานจะต้องพิจารณาถึงความพร้อมเพียงของสมาชิกว่าถ้าหากเกิดการนัดหยุดงานขึ้นแล้วจะมีสมาชิกเข้าร่วมนัดหยุดงานมากน้อยเท่าไร นอกจากนี้สหภาพแรงงานควรพิจารณาเงินทุนในการนัดหยุดงานโดยพิจารณาว่าถ้าหากจำเป็นต้องนัดหยุดงานแล้วสหภาพแรงงานจะสามารถหยุดงานได้นานเท่าใด

4. สหภาพแรงงานควรศึกษาทัศนคติของฝ่ายบริหารที่มีต่อกระบวนการร่วมเจรจาต่อรองและต่อสหภาพแรงงานว่าเป็นอย่างไร ซึ่งการศึกษานี้จะเป็นประโยชน์อย่างมากต่อสหภาพแรงงานในการกำหนดกลยุทธ์ในการเจรจาต่อรอง

5. ประธานสหภาพแรงงานควรมีการแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบของกรรมการแต่ละคนให้ชัดเจน เช่นกำหนดลงไปให้แน่นอนว่าใครบ้างที่ทำหน้าที่รวบรวมความต้องการ

การของสมาชิก ใครบ้างทำหน้าที่ติดต่อประสานงานระหว่างกรรมการสหภาพแรงงาน และระหว่างสหภาพแรงงานกับสหภาพแรงงานอื่น ใครทำหน้าที่ควบคุมสมาชิกให้อยู่ในความสงบเรียบร้อย เป็นต้น และประธานสหภาพแรงงานควรทำการกระตุ้นหรือจูงใจให้กรรมการสหภาพแรงงานทุกคนได้ตั้งใจทำงานและรับผิดชอบหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ

6. ในการรวบรวมความต้องการของสมาชิกนั้น สหภาพแรงงานจะต้องรวบรวมให้มากที่สุดจากทุกหน่วยงานของธุรกิจที่มีสมาชิกของสหภาพแรงงานประจำทำงานอยู่ สหภาพแรงงานไม่ควรให้ความสำคัญแก่สมาชิกในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งเป็นพิเศษ

7. ขอเรียกร้องที่จะยื่นข้อเรียกร้องนั้นควร เป็นข้อเรียกร้องที่เกี่ยวกับสภาพการจ้างเท่านั้น และข้อเรียกร้องนั้นไม่ควร เรียกร้องจนสูงเกินไปเพราะถ้าเรียกร้องสูงเกินไปจะทำให้ฝ่ายบริหารหรือฝ่ายนายจ้างไม่สามารถยอมรับหรือไม่สามารถตกลงกันได้

8. สหภาพแรงงานควรมีการชี้แจงข้อเรียกร้องให้สมาชิกทราบ เพื่อที่สหภาพแรงงานจะได้มีโอกาสซักข้อข้อของใจของสมาชิกอันจะเป็นการทำให้สหภาพแรงงานได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มที่

9. สหภาพแรงงานจะต้องกำหนดถึงระดับความพอใจที่สหภาพแรงงานสามารถยอมรับได้ของข้อเรียกร้องแต่ละข้อ

10. สหภาพแรงงานควรรีบกำหนดตัวผู้แทนในการเจรจาเพื่อผู้แทนจะได้มีเวลาเตรียมตัวผู้แทนในการเจรจានี้จะต้องมีจำนวนไม่เกินที่กฎหมายกำหนด และผู้แทนในการเจรจาควรมีคุณสมบัติดังนี้

1. เป็นผู้ที่ฉลาด รอบคอบ และแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี
2. เป็นผู้มีเหตุผล และสุภาพเรียบร้อย
3. เป็นผู้มีความอดทน และระงับอารมณ์ได้ดี
4. มีความซื่อสัตย์ และกล้าหาญ

5. เป็นผู้ที่ถูกจ้างสมาชิกให้ความไว้วางใจ
6. ควร เป็นคนที่ฝ่ายบริหารรู้จักและเกรงใจ

111 - สหภาพแรงงานควรให้ตัวแทนที่จะเข้าเจรจากับฝ่ายบริหารได้ทำความเข้าใจข้อเรียกร้องแต่ละข้อ และควรมีการฝึกซ้อมเจรจา ทั้งนี้เพื่อที่ตัวแทนจะได้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่เรียกร้อง สามารถตอบข้อซักถามของฝ่ายบริหารได้อย่างมีเหตุผลและถูกต้อง และเพื่อที่ในขณะเจรจากับตัวแทนจะได้ไม่แย่งกันพูด ไม่พูดซ้ำแย้งกันเอง ไม่เกิดความสับสนและไม่พูดออกนอกแนวทางที่กำหนดไว้

1.2 การประชุมเจรจา ในการประชุมเจรจาคือรองกับฝ่ายบริหาร สหภาพแรงงานควรดำเนินการดังนี้

1. ในขณะเจรจาคือรองนี้ ฝ่ายสหภาพแรงงานควรใช้คำพูดที่สุภาพ พยายามระงับอารมณ์เมื่อฝ่ายบริหารไต่ถามให้โทษ ควรตั้งใจฟังและพิจารณาข้อเสนอของฝ่ายบริหารด้วยเหตุผล และฝ่ายสหภาพแรงงานจะต้องพยายามนำหลักฐานข้อเท็จจริงต่าง ๆ เข้าชี้แจงต่อฝ่ายบริหาร และจะต้องเจรจาคือด้วยความอดทน สหภาพแรงงานไม่ควรรีบตกลงตามข้อเสนอของฝ่ายบริหาร ก่อนที่จะตกลงควรไตร่ตรองถึงผลได้ผลเสียในระยะยาวเสียก่อน

2. ฝ่ายสหภาพแรงงานจะต้องระลึกเสมอว่าการยอมลดหย่อนหรือเห็นด้วยกับข้อเสนอของฝ่ายบริหารในกรณีที่น่ากว่าเหตุผล หลักฐานและข้อเท็จจริงของฝ่ายบริหารก็ว่าไม่น่าใช่เรื่องเสียหายและไม่ใช่เป็นความพ่ายแพ้แต่อย่างใด

3. ในกรณีฝ่ายสหภาพแรงงานมีที่ปรึกษา สหภาพแรงงานควรให้ที่ปรึกษาอยู่นอกห้องเจรจา ทั้งนี้เพราะการที่มีที่ปรึกษาร่วมเจรจาคือจะช่วยให้บรรยากาศในการเจรจาคือรองนั้นเสีย และมีผลทำให้การเจรจาคือรองต้องล้มเหลวในที่สุด

4. ถ้าเกิดการติดขัดต้องการปรึกษารืออีกนึ่งเอง หรือต้องการหารือกับที่ปรึกษาก็ควรขอพักการเจรจา การขอพักการเจรจาคือไม่ควรให้บ่อยครั้งนัก

5. ในการ เจริญจากกันนี้ ฝ่ายสหภาพแรงงานควรพยายามทำความเข้าใจกับฝ่ายบริหารในหลักการใหญ่ ๆ เสียก่อน จากนั้นจึงมาเจรจาในรายละเอียดทีหลัง

6. ในระหว่างที่เจรจาท่องกันนี้ขอเรียกร้องข้อใดที่สามารถเจรจาทกลงกันได้ฝ่ายสหภาพแรงงานควรจัดการให้มีการบันทึกผลการตกลงเอาไว้ พร้อมกับลงลายมือชื่อและรายชื่อบุคคล พร้อมทั้งวันที่ เดือน ปี ที่บันทึกผลการตกลงนั้นและควรให้ฝ่ายบริหารได้ลงลายมือชื่อและรายชื่อบุคคล พร้อมทั้งวันที่ เดือน ปี กำกับไว้ที่บันทึกผลการตกลงนั้นด้วย จากนั้นก็นำมารวมกันเขียนเป็นข้อตกลงร่วม ในการเขียนข้อตกลงร่วมนี้สหภาพแรงงานควรปฏิบัติดังนี้

1. เขียนด้วยสำนวนง่าย ๆ กระชับได้ความชัดเจน ควรหลีกเลี่ยงภาษากฎหมาย และจะต้องเขียนให้ครบถูกต้องตามที่ตกลงกันทั้งหมด
2. จะต้องระบุวันเริ่มต้น และวันสิ้นสุดของข้อตกลงร่วม
3. จะต้องมียุติบัตรลายมือชื่อและรายชื่อบุคคลของทั้งฝ่ายสหภาพแรงงาน และฝ่ายบริหาร

7. ในการ แลกเปลี่ยนข่าวกับสื่อมวลชน สหภาพแรงงานควรกระทำด้วยความระมัดระวัง เพราะการให้ข่าวในทำนองที่ทำให้ฝ่ายบริหารได้รับความเสื่อมเสียนั้นจะทำให้ฝ่ายบริหารมีความโกรธ ซึ่งเมื่อฝ่ายบริหารโกรธก็มักจะไม่ใช่เหตุผลในการเจรจา ทำให้การเจรจาท่องกันต้องล้มเหลวได้

8. สหภาพแรงงานไม่ควรมือคคคต่อเจ้าหน้าที่ประนอมข้อพิพาทแรงงาน

1.3 การบริหารข้อตกลงร่วม ในขั้นตอนการบริหารข้อตกลงร่วมนี้ สหภาพแรงงานควรปฏิบัติดังนี้

1. สหภาพแรงงานควรทำสำเนาข้อตกลงร่วมหลาย ๆ ฉบับเพื่อแจกให้กับสมาชิกสหภาพแรงงาน พร้อมทั้งทำการชี้แจงข้อตกลงร่วมนั้นให้สมาชิกสหภาพแรงงานได้เข้าใจ
2. สหภาพแรงงานจะต้องคอยควบคุมดูแลให้สมาชิกสหภาพแรงงานปฏิบัติตามข้อตกลงร่วมอย่างเคร่งครัด

3. สหภาพแรงงานจะต้องคอยติดตามการ ปฏิบัติตามข้อตกลงร่วมของฝ่ายบริหาร หากพบว่าฝ่ายบริหารได้ฝ่าฝืนข้อตกลงร่วม สหภาพแรงงานจะต้องรีบทำการทักท้วง เพื่อให้ฝ่ายบริหารได้ปฏิบัติให้ถูกต้อง ถ้าหากฝ่ายบริหารยังคงฝ่าฝืนข้อตกลงร่วมอยู่อีก สหภาพแรงงานก็ควรดำเนินการไปตามกฎหมาย

2. ข้อเสนอแนะทางค่านายจ้างหรือฝ่ายบริหาร

1. ฝ่ายบริหารควรปรับปรุงการดำเนินงานค่านบุคลากร เช่น ควรมีการปรับปรุง การสรรหาบุคลากร การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้ายงาน การตอบแทนความดีความชอบ และทั้งนี้ฝ่ายบริหารจะต้องมีระบบคุณธรรม (Merit System) เป็นหลักในการบริหารงานบุคคล

2. ฝ่ายบริหารควรมีการปรับปรุงทัศนคติ โดยควรยอมรับความจริงว่าลูกจ้างนั้นเป็น ปัจจัยการผลิตที่มีความรู้สึกนึกคิดแตกต่างจากปัจจัยการผลิตอื่น ๆ กล่าวคือลูกจ้างนั้นเป็นผู้มีความรู้สึก นึกคิด มีความต้องการ ดังนั้นฝ่ายบริหารจึงควรพยายามจูงใจลูกจ้างให้ตั้งใจทำงานมากกว่าที่จะ บังคับให้ลูกจ้างทำงาน วิธีการที่ฝ่ายบริหารใช้จูงใจให้ลูกจ้างตั้งใจทำงานโดยทั่วไปมักได้แก่การ ปรับปรุงสภาพการทำงานให้ดีขึ้นทั้งด้านความสะดวกและความปลอดภัยในการทำงาน การปฏิบัติต่อ ลูกจ้างด้วยความยุติธรรม การให้การยกย่องชมเชยลูกจ้างเมื่อลูกจ้างทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย ให้สวัสดิการ และการปรับปรุงสวัสดิการที่มีอยู่เดิมให้ดีขึ้น ให้โบนัสและให้เบี้ยขยัน เป็นต้น และ ฝ่ายบริหารควรยอมรับว่าการ เรียกร้องเพื่อขอปรับปรุงสภาพการจ้างนั้นเป็นเรื่องปกติธรรมดาที่จะ ต้องเกิดขึ้นในเมื่อเศรษฐกิจและสังคมได้มีการเปลี่ยนแปลงไป

3. ฝ่ายบริหารควรยอมรับฐานะของสหภาพแรงงาน โดยการยอมรับในสิทธิการรวม ตัวของฝ่ายลูกจ้าง ไม่ควรเข้าใจสหภาพแรงงานว่าเป็นอุปสรรคต่อการบริหารงานของฝ่ายบริหาร เช่นไม่ควรเข้าใจว่าการที่สหภาพแรงงานได้เข้ามามีบทบาทในการคุ้มครองให้ลูกจ้างได้รับความยุติ ธรรมด้วยการสอบถามในเรื่องเกี่ยวกับการพิจารณาขอลดโทษลูกจ้างนั้นเป็นการขัดขวางหรือต่อต้าน การตัดสินใจของฝ่ายบริหาร และไม่ควรถูกเข้าใจว่าสหภาพแรงงานจะคอยยุยงให้ลูกจ้างไม่เชื่อฟัง

หรือไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้นับคัมภีษา และนอกจากนี้ฝ่ายบริหารไม่ควรเข้าใจว่าการมีสภาพ
แรงงานขึ้นในบริษัทจะทำให้เกิดการนัดหยุดงานขึ้น เป็นต้น

4. ฝ่ายบริหารควรดำเนินการร่วมเจรจาต่อรองกับฝ่ายสหภาพแรงงานหรือฝ่าย
ลูกจ้างด้วยความจริงใจ ทั้งนี้เพราะว่าการที่ฝ่ายบริหารมีความจริงใจในการเจรจาต่อรองจะเป็น
ผลทำให้บรรยากาศในการร่วมเจรจาต่อรองดีขึ้น และจะทำให้ฝ่ายสหภาพแรงงานมีความปรารถนา
และความพยายามที่จะประนีประนอมและใช้เหตุผลในการเจรจากันมากขึ้น ซึ่งจะช่วยให้โอกาสที่การ
ร่วมเจรจาต่อรองจะประสบความสำเร็จมีมากขึ้น

5. ในการดำเนินการร่วมเจรจาต่อรองนี้ฝ่ายบริหารควรมีการวางแผนทั้งระยะยาว
และระยะสั้นควรมีการศึกษาถึงภาวะความเปลี่ยนแปลงทั้งทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง ทั้ง
นี้เพราะจะทำให้ฝ่ายบริหารสามารถคาดคะเนข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานว่าจะเป็นอย่างไร
จะเรียกร้องในเรื่องอะไรบ้าง จะทำให้ฝ่ายบริหารสามารถทราบถึงฐานะของกิจการ และจะทำ
ให้ฝ่ายบริหารทราบถึงอำนาจการต่อรองของฝ่ายบริหาร และสามารถประเมินอำนาจการต่อรองของ
สหภาพแรงงานได้ ซึ่งจะเป็นผลทำให้ฝ่ายบริหารสามารถกำหนดกลยุทธ์ในการเจรจาต่อรองกับฝ่าย
สหภาพแรงงานได้อย่างถูกต้อง ซึ่งจะเป็นผลทำให้ฝ่ายบริหารประสบความสำเร็จในการเจรจาต่อ
รอง

6. ผู้บริหารระดับสูงควรสนับสนุนให้ผู้บริหารระดับรอง ๆ ได้ศึกษาเพิ่มเติมทางด้าน
แรงงานสัมพันธ์ ทั้งนี้เพื่อให้ผู้บริหารระดับรอง ๆ ซึ่งต่อไปในอนาคตจะได้เป็นผู้บริหารในระดับสูง
ได้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งจะเป็นผลทำให้ผู้บริหารเหล่านั้นสามารถ
ดำเนินการทางด้านแรงงานสัมพันธ์ได้อย่างถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน สามารถลดความขัดแย้งระหว่าง
ฝ่ายบริหาร กับฝ่ายลูกจ้าง ตลอดจนสามารถยุติข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว

7. สมาคมนายจ้างควรจัดให้มีการฝึกอบรมทางด้านแรงงานสัมพันธ์ โดยเน้นเรื่อง
ความรู้ความเข้าใจในกฎหมายแรงงาน และวิธีดำเนินการร่วมเจรจาต่อรอง

3. ขอเสนอแนะรัฐบาล

1. รัฐบาลควรริบคำเป็นการปรับปรุงพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ 2518 นี้ ให้เหมาะสมรัดกุมยิ่งขึ้น โดยรัฐบาลควรปรับปรุงเรื่องการร่วมเจรจาต่อรอง วิธีระงับข้อพิพาทแรงงานการนัดหยุดงานและการปิดงาน บทบัญญัติเกี่ยวกับการกระทำอันไม่เป็นธรรม และปรับปรุงบทกำหนดโทษโดยเพิ่มโทษแก่ฝ่ายที่ฝ่าฝืนให้สูงขึ้น การปรับปรุงนี้รัฐบาลให้ทั้งทางฝ่ายลูกจ้าง นายจ้าง และนักวิชาการจากสถาบันการศึกษาได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณาแก้ไขพระราชบัญญัตินี้ด้วย

2. รัฐบาลเร่งขยายการศึกษาอบรมทางค่านแรงงานสัมพันธ์ให้แก่ทั้งนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งการขยายการให้การศึกษาทางค่านแรงงานสัมพันธ์นี้รัฐสามารถทำได้หลายวิธี เช่น บรรจุวิชาแรงงานสัมพันธ์ไว้ในหลักสูตรของนักเรียนอาชีวศึกษา กระจายหน่วยงานที่ทำหน้าที่ฝึกอบรมค่านแรงงานไปยังภาคต่าง ๆ ในบริเวณที่มีโรงงานอุตสาหกรรมตั้งอยู่

3. รัฐบาลปรับปรุงและขยายการพัฒนาฝีมือแรงงานออกไปให้กว้างขวาง ซึ่งรัฐอาจดำเนินการโดยการจัดหลักสูตรพัฒนาฝีมือผู้ใช้แรงงานเพิ่มขึ้นให้ครบทุกสาขาอุตสาหกรรมและปรับปรุงสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานที่มีอยู่เดิมให้มีความสามารถในการฝึกอบรมสูงขึ้น และจัดตั้งสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานเพิ่มขึ้นซึ่งในการจัดตั้งสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานขึ้นใหม่นี้รัฐบาลตั้งกระจายไปตามภาคต่าง ๆ ของประเทศ

4. รัฐจะต้องพยายามสร้างงานใหม่มากขึ้นโดยการส่งเสริมให้มีการลงทุนในภาคอุตสาหกรรมมากขึ้น และจะต้องพยายามสกัดกั้นการอพยพแรงงานจากภาคเกษตรกรรมมาสู่ภาคอุตสาหกรรม โดยรัฐจะต้องทำการสนับสนุนส่งเสริมทางค่านเกษตรกรรม เช่นทำการปรับปรุงแหล่งน้ำ ทำการปฏิรูปที่ดินช่วยเหลือเกี่ยวกับเรื่องปุ๋ย สนับสนุนส่งเสริมการรวมตัวเป็นสหกรณ์ และประกันราคาผลผลิต เป็นต้น ผลจากการดำเนินการดังกล่าวของรัฐจะทำให้อัตราการว่างงานในภาคอุตสาหกรรมลดน้อยลง ซึ่งในระยะยาวแล้วอาจเป็นไปได้ที่ปริมาณแรงงานในภาคอุตสาหกรรมจะมีปริมาณพอเหมาะกับการจ้างงานของอุตสาหกรรมหรือมีการว่างงานในอัตราต่ำ ซึ่งจะเป็นผลทำให้นายจ้างไม่สามารถหาแรงงานมาทดแทนแรงงานที่มีอยู่เดิมได้ง่ายนัก อันจะเป็นผลทำให้อำนาจการ

คอรองของลูกจ้างคือขึ้น

5. รัฐควรปรับปรุงการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ด้านแรงงานให้มีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานสูงขึ้น

6. รัฐควรปรับปรุงการจับเก็บและการวิเคราะห์ข้อมูลตลอดจนการเผยแพร่ข้อมูลข้อเท็จจริงต่าง ๆ แก่ประชาชนให้ดียิ่งขึ้น

7. รัฐควรดำเนินการอย่างเข้มงวดในการรักษากฎหมาย ทั้งนี้เพื่อให้กฎหมายมีความศักดิ์สิทธิ์ กล่าวคือเมื่อลูกจ้างหรือนายจ้างได้ฝ่าฝืน ไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย เช่นทำการฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามสัญญาข้อตกลงร่วม (collective Agreement) ในขณะที่สัญญาข้อตกลงร่วมนั้นยังมีผลใช้บังคับอยู่ รัฐก็ควรจัดการลงโทษอย่างเด็ดขาดแก่ผู้ฝ่าฝืนทุก ๆ คน รัฐไม่ควรผ่อนปรนหรือละเลยช่วยเหลือแก่ผู้ฝ่าฝืนรายใดรายหนึ่ง

8. รัฐควรปรับปรุงการประชาสัมพันธ์ต่อประชาชนให้ดีกว่าปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งรัฐควรดำเนินการแก้ไขในเรื่องภาพพจน์ของเจ้าหน้าที่ประนอมข้อพิพาทแรงงาน

9. รัฐจะต้องพยายามเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นระหว่างรัฐบาล นายจ้าง และลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน

จากข้อเสนอแนะทั้งหมดนี้ผู้เขียนมีความเชื่อว่าจะสามารถแก้ไขปัญหาการร่วมเจรจาต่อรองของสหภาพแรงงานในกรุงเทพมหานครให้หมดสิ้นไปหรือให้ลดน้อยลงได้