



พระราชบัญญัติว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างอย่างเสมอภาค (the Equal Pay Act) ของนิวซีแลนด์*

กรทีศน์ ศุขเฉลิม**

พระราชบัญญัติว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างอย่างเสมอภาค ค.ศ. ๑๙๗๒ (the Equal Pay Act 1972: EPA) ของนิวซีแลนด์กำหนดห้ามนายจ้างจ่ายค่าจ้างให้ชายและหญิงที่ทำงานอย่างเดียวกันในอัตราที่แตกต่างกัน รวมถึงป้องกันการเลือกปฏิบัติเรื่องอัตราค่าจ้างเท่านั้น แต่ไม่ห้ามการเลือกปฏิบัติโดยทั่วไปต่อผู้หญิงในการจ้างงาน

พระราชบัญญัติ EPA ได้รับการแก้ไขเพิ่มเติมในปี ค.ศ. ๑๙๙๑ เพื่อกำหนดให้การมอบโอกาสมีเงื่อนไขการจ้างงาน หรือวาระการจ้างงานที่แตกต่างกันแก่พนักงานตามเพศสภาพเป็นสิ่งผิดกฎหมาย อย่างไรก็ตาม พระราชบัญญัติ EPA ไม่ห้ามการเสนออัตราค่าจ้างที่แตกต่างกันตามคุณสมบัติ ประสบการณ์ หรือทักษะของพนักงาน โดยไม่มีองค์ประกอบของการเลือกปฏิบัติทางเพศ ภายใต้บังคับแห่งมาตรา ๔ นายจ้างซึ่งกำหนดอัตราค่าจ้างที่แตกต่างกันสำหรับลูกจ้างหญิง ณ เวลาที่บังคับใช้กฎหมายนี้ จะต้องบังคับใช้อัตราค่าจ้างที่เสมอภาคสำหรับลูกจ้างที่ทำงานอย่างเดียวกัน ส่วนมาตรา ๓ กำหนดหลักเกณฑ์หลายประการในการกำหนดค่าจ้างที่เสมอภาคกันสำหรับงานที่มีมูลค่าเสมอภาคกัน (equal pay for work of equal value) สำหรับงานที่มีกำลังหลักเป็นผู้หญิงโดยเฉพาะหรือโดยส่วนใหญ่ นายจ้างจะต้องจ่ายเงินให้ผู้หญิงเหล่านั้นเช่นเดียวกับผู้ชายที่มีทักษะ ความรับผิดชอบ และการบริการอย่างเดียวกัน โดยปฏิบัติงานภายใต้เงื่อนไขเดียวกัน และด้วยความพยายามระดับเดียวกันสำหรับงานที่ไม่ได้มีกำลังหลักเป็นผู้หญิงโดยเฉพาะหรือโดยส่วนใหญ่ นายจ้างต้องคำนึงถึงปัจจัยด้านต่าง ๆ ดังนี้

- งานที่ต้องใช้ทักษะ ความพยายาม และความรับผิดชอบที่เหมือนหรือคล้ายกันมากน้อยเพียงใด เหมือนกับที่ผู้ชายที่ทำงานหรือไม่ และ

* บทความประจำเดือนตุลาคม ๒๕๖๖ สรุปความจาก <https://www.parliament.nz/en/pb/library-research-papers/research-papers/fifty-years-of-the-equal-pay-act-1972/#Payequity> สืบค้นเมื่อวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๖

** บุคลากรจัดทำฐานข้อมูลกฎหมาย ฝ่ายค้นคว้าและเปรียบเทียบกฎหมาย กองกฎหมายต่างประเทศ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา



- ไม่ได้คำนึงว่างานที่ทำจะต้องปฏิบัติภายใต้เงื่อนไขเดียวกันหรือคล้ายกันในสาระสำคัญเช่นเดียวกับที่ผู้ชายที่ทำงานหรือไม่

ที่มาของพระราชบัญญัติ EPA ค.ศ. ๑๙๗๒ ของนิวซีแลนด์

พระราชบัญญัติ EPA ตราขึ้นใช้บังคับเป็นกฎหมายหลังจากการพิจารณาโดยคณะกรรมการไต่สวน (the Commission of inquiry) ว่าควรทำอะไรให้เกิดผลดีที่สุดในนิวซีแลนด์ตามหลักการจ่ายค่าจ้างที่เสมอภาคสำหรับพนักงานชายและหญิง ทางคณะกรรมการได้พิจารณาประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

- นิวซีแลนด์สามารถใช้หลักการของค่าจ้างที่เสมอภาค (equal pay) ได้อย่างไร โดยพิจารณาถึงบทบัญญัติของอนุสัญญาค่าจ้างที่เสมอภาคขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (the Equal Remuneration Convention of the International Labour Organization)
- ขอบเขตของกฎหมาย ค่าจ้าง หรือข้อตกลงการจ้างงานที่ไม่สอดคล้องกับหลักการค่าจ้างที่เสมอภาค (equal pay) เหตุผลในการเลือกปฏิบัติดังกล่าว และวิธีการยกเลิกบทบัญญัติที่เป็นการเลือกปฏิบัติ
- กำหนดเวลา (timing) ในการเสนอการจ่ายค่าจ้างที่เสมอภาค กลไกการดำเนินการ และผลกระทบทางเศรษฐกิจในกำหนดเวลาและกลไกดังกล่าว และ
- ผลกระทบทางเศรษฐกิจและสังคมในวงกว้างของนิวซีแลนด์

คณะกรรมการยอมรับว่างานของผู้หญิงในภาคเอกชนได้รับการประเมินให้ค่าจ้างต่ำเกินไปเนื่องจากอคติต่อการเลือกปฏิบัติทางเพศในอดีต และเสนอให้ออกกฎหมายที่รับรองการจ่ายค่าจ้างที่เสมอภาคสำหรับผู้หญิง

การแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายตั้งแต่ ปี ค.ศ. ๑๙๗๒

หลังจากมีรายงานของคณะทำงานร่วมฉบับแรกว่าด้วยหลักการจ่ายค่าจ้างที่เสมอภาค (the first Joint Working Group on Equal Pay Principles) ในปี ค.ศ. ๒๐๑๖ รัฐบาลได้เสนอร่างพระราชบัญญัติการจ้างงานว่าด้วยค่าจ้างที่เสมอภาค (Equal pay) และเป็นธรรม (pay equity) ค.ศ. ๒๐๑๗ (the Employment (Pay Equity and Equal Pay) Bill 2017) ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติ EPA ค.ศ. ๑๙๗๒ เพื่อสะท้อนหลักการจ่ายค่าจ้างที่ถูกเสนอโดยคณะทำงานร่วมฯ ดังกล่าว และกำหนดกระบวนการในการแก้ไข



ปัญหาข้อเรียกร้องเรื่องค่าจ้างที่เป็นธรรม (pay equity) ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานกรอบความสัมพันธ์ในการจ้างงานที่มีอยู่ อย่างไรก็ตาม การดำเนินการดังกล่าวได้สิ้นสุดลงหลังจากมีการเปลี่ยนแปลงรัฐบาลในปี ค.ศ. ๒๐๑๗

เมื่อวันที่ ๑๙ กันยายน ค.ศ. ๒๐๑๘ รัฐบาลที่มาจากพรรคแรงงานชุดแรกได้เสนอร่างกฎหมายแก้ไขเพิ่มเติมของตน ประกอบด้วยพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมการจ่ายค่าจ้างที่เสมอภาค ค.ศ. ๒๐๒๐ (The Equal Pay Amendment Act 2020: EPAA) ซึ่งมีสาระสำคัญเป็นการปรับปรุงพระราชบัญญัติ EPA ให้สะท้อนถึงกรอบการกำกับดูแลในปัจจุบัน รวมถึงจัดตั้งกระบวนการในการเรียกร้องค่าจ้างที่เป็นธรรมที่ชัดเจนและสอดคล้องกับกรอบดำเนินการเจรจาต่อรองที่มีอยู่ภายใต้พระราชบัญญัติการจ้างงานสัมพันธ์ ค.ศ. ๒๐๐๐ (the Employment Relations Act 2000: ERA) ตลอดจนให้การส่งเสริมการทำงานร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และการตัดสินใจตามหลักฐานเชิงประจักษ์เพื่อแก้ไขปัญหาความไม่เสมอภาค

การจ่ายค่าจ้างอย่างเสมอภาค (Equal pay)^๒ และค่าจ้างที่เป็นธรรม (pay equity)^๓ ศึกษากรณีตัวอย่างคดีของคริสติน บาร์ตเลตต์

^๒ Equal Pay for Equal work ในองค์กรเดียวกัน ถ้าทำงานเหมือนกัน รับผิดชอบเหมือนกัน ก็ควรจะได้ค่าจ้างที่เท่ากัน หรือใกล้เคียงกัน ซึ่งคำว่า Equal ในที่นี้จะหมายถึงเท่าเทียมกันมากกว่า ที่จะหมายถึงเท่ากันจริง ๆ ตามตัวเลขที่ได้จากการคำนวณ นั่นก็คือ ถ้าทำงานในองค์กรเดียวกันแล้ว ด้วยหน้าที่และความรับผิดชอบที่ใกล้เคียงกัน ก็ควรจะได้รับค่าจ้างที่ใกล้เคียงกันด้วยเช่นกัน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในการบริหารค่าจ้าง และความรับผิดชอบ

(<https://prakal.com/2020/08/10/%E0%B8%84%E0%B8%B3%E0%B8%A7%E0%B9%88%E0%B8%B2-equal-pay-%E0%B8%AB%E0%B8%A1%E0%B8%B2%E0%B8%A2%E0%B8%96%E0%B8%B6%E0%B8%87%E0%B8%AD%E0%B8%B0%E0%B9%84%E0%B8%A3%E0%B8%81%E0%B8%B1%E0%B8%99%E0%B9%81%E0%B8%99/>) สืบค้นเมื่อวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๖

^๓ Pay equity เป็นที่รู้จักกันในการจ่ายค่าจ้างที่เป็นธรรม ได้รับการยอมรับระดับสากลว่าเป็นหนึ่งในสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน โดยมีค่าจ้างที่เสมอภาคกันสำหรับงานที่มีมูลค่าเสมอกัน ถ้างานที่ทำเป็นคนละอย่างกัน มีมูลค่าเสมอกันในการดำเนินงานของนายจ้าง แม้ทำงานคนละอย่างก็ควรได้รับค่าจ้างที่เสมอภาคกัน ตัวอย่างเช่น ค่าจ้างที่เสมอภาคกันสำหรับงานที่มีมูลค่าเท่ากันก็เหมือนกับการเปรียบเทียบผลไม้แอปเปิ้ลกับส้ม ต่างกันแต่มีคุณค่าทางโภชนาการเท่าเทียมกัน เช่น การเปรียบเทียบมูลค่าของงานช่างซ่อมรถบรรทุก (โดยทั่วไปผู้ชายเป็นกำลังหลัก) กับงานเจ้าหน้าที่ทางบัญชี (โดยทั่วไปผู้หญิงเป็นกำลังหลัก)

(https://www.payequitychrc.ca/en/about-act/what-pay-equity?fbclid=IwAR0m76tDi1U_lfwKYUsNyyck8QJF5GJVMi1U0LEQg_uDlaDpipQ-b3USdg) สืบค้นเมื่อวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๖



เมื่อได้มีการประกาศบังคับใช้พระราชบัญญัติ EPA ค.ศ. ๑๙๗๒ ซึ่งกำหนดให้มีการจ่ายค่าจ้างที่เสมอภาคมีผลใช้บังคับ ผู้หญิงและผู้ชายย่อมได้รับค่าจ้างที่เสมอภาคกันสำหรับการทำงานอย่างเดียวกัน อย่างไรก็ตาม มาตรา ๓ กำหนดให้มีการจ่ายค่าจ้างที่เป็นธรรม (pay equity) กล่าวคือ ให้ผู้หญิงและผู้ชายได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรมจากการทำงานคนละอย่างกันแต่มีมูลค่าที่เสมอกัน (equal value)^๔

กรณีตัวอย่างคดีของคริสติน บาร์ตเลตต์ ซึ่งทำงานเป็นผู้บริหารผู้สูงอายุมานานกว่า ๒๔ ปี และมีความรักในอาชีพนี้ แต่ในปี ค.ศ. ๒๐๑๑ เธอมีรายได้เพียง ๑๔,๔๖ ดอลลาร์ต่อชั่วโมง ซึ่งสูงกว่าค่าแรงขั้นต่ำในขณะนั้นเล็กน้อย เมื่อเปรียบเทียบกันแล้ว CEO ที่ได้รับค่าจ้างสูงสุดในนิวซีแลนด์บางคนมีรายได้ภายในหนึ่งชั่วโมงเท่ากับที่ คริสตินจะได้รับหลังจากทำงานนาน ๔ เดือน ทางคริสตินและสหภาพอีตู (เดิมชื่อสหภาพแรงงานบริการและอาหาร) เชื่อว่าผู้หญิงที่ทำงานในประเภทงานที่ผู้หญิงเป็นกำลังหลักถูกเลือกปฏิบัติโดยผู้หญิงบางคนที่มีระดับความรับผิดชอบ ทักษะ ประสบการณ์ และเงื่อนไขในการทำงานอยู่ระดับเดียวกับงานที่มีผู้ชายเป็นกำลังหลัก (male occupation) ควรได้รับการจ่ายค่าจ้างเพิ่มมากขึ้น ตัวอย่างเช่น ผู้ชายที่ทำงานเป็นคนสวนในสถานดูแลผู้สูงอายุจะได้รับค่าจ้างประจำมากกว่าผู้หญิงที่ทำงานบริหารผู้สูงอายุ^๕ ต่อมาในปี ค.ศ. ๒๐๑๓ คริสติน บาร์ตเลตต์ และสหภาพอีตู ยื่นฟ้องบริษัท Terranova Homes and Care (THC) บนพื้นฐานของพระราชบัญญัติ EPA ซึ่งทางสหภาพอีตูประสบความสำเร็จจากข้อโต้แย้งดังกล่าว ถือเป็นครั้งแรกที่พระราชบัญญัติ EPA ค.ศ. ๑๙๗๒ ถูกนำมาบังคับใช้เพื่อหลักการของการจ่ายค่าจ้างที่เป็นธรรม (pay equity) ในรอบเกือบ ๔๐ ปี

ทางฝ่ายบริษัท THC ยื่นอุทธรณ์ต่อศาลอุทธรณ์ ซึ่งศาลอุทธรณ์ได้พิพากษายืนตามคำพิพากษาของศาลการจ้างงาน (Employment Court) ในปี ค.ศ. ๒๐๑๗ ทางสหภาพอีตูและรัฐบาลบรรลุข้อตกลงในการเจรจา ซึ่งข้อตกลงดังกล่าวถูกนำมาปฏิบัติตามพระราชบัญญัติสนับสนุนข้อตกลงในการจ่ายค่าจ้างอย่างเป็นธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน ค.ศ. ๒๐๑๗ (Support Workers (Pay Equity) Settlements Act 2017: SWS) ซึ่งห้ามผู้ทำงานที่อยู่ภายใต้ข้อตกลงเรียกร้องการจ่ายค่าจ้างที่เป็นธรรม (pay equity)^๖ และใน

^๔ อ้างแล้ว, โปรดดูเชิงอรรถที่ *

^๕ He Tohu, “Change-maker — Kristine Bartlett”, สืบค้นเมื่อวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๖ จาก <https://natlib.govt.nz/he-tohu/learning/social-inquiry-resources/gender-equality/gender-equality-supporting-activities-and-resources/change-maker-bartlett?fbclid=IwAR1XELMhSOrmqPR-LdifK675wzYyQgTwiBvIL7MDSFVTXShA4DL6BnaLzTU>

^๖ อ้างแล้ว, โปรดดูเชิงอรรถที่ *



เดือนเมษายน ค.ศ. ๒๐๑๗ หลังจากทีคริสตินเริ่มต้นฟ้องคดีในศาล (นับเป็นระยะเวลา ๕ ปี) มีคดีในศาล ๓ คดีและมีอุทธรณ์ ๒ คดี รัฐบาลได้ตัดสินใจจ่ายค่าจ้างที่เป็นธรรม (pay equity) ให้กับพนักงานผู้หญิงที่ทำงานบริหารผู้อยู่อาศัยในบ้านพักคนชราและผู้ช่วยปฏิบัติงานซึ่งได้รับค่าจ้างต่ำประมาณ ๕๕,๐๐๐ คน ซึ่งมีการปรับเปลี่ยนค่าจ้างจากเดิม ๑๖.๒๓ ดอลลาร์ต่อชั่วโมง เป็น ๒๓.๕๐ ดอลลาร์ต่อชั่วโมง^๗

การเริ่มต้นดำเนินการตามข้อตกลงดังกล่าวมีระยะเวลาห้าปีและสิ้นสุดลงในวันที่ ๑ กรกฎาคม ค.ศ. ๒๐๒๒ ซึ่งร่างกฎหมาย The Support Workers (Pay Equity) Amendment ได้รับการพิจารณาอย่างเร่งด่วน และได้รับพระบรมราชานุญาต (Royal assent) เมื่อวันที่ ๒๘ มิถุนายน ค.ศ. ๒๐๒๒ ซึ่งร่างกฎหมายดังกล่าวขยายระยะเวลาดำเนินการตามข้อตกลงภายใต้พระราชบัญญัติ SWS ค.ศ. ๒๐๑๗ ไปถึงเดือนกรกฎาคม ค.ศ. ๒๐๒๔ ซึ่งข้อห้ามในการยื่นข้อเรียกร้องเรื่องค่าจ้างที่เป็นธรรมใหม่ (Pay Equity) ได้ถูกยกเลิกในปี ค.ศ. ๒๐๒๐

หลังจากการผ่านกฎหมายดังกล่าว ทางสหภาพอู่ได้เรียกร้อง ค่าจ้างที่เป็นธรรม (pay equity) อีกครั้งสำหรับผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากค่าครองชีพที่สูงขึ้น และการดำเนินการตามข้อเรียกร้องค่าจ้างที่เป็นธรรม (pay equity) เป็นขั้นตอนสำคัญในการระงับวิกฤติที่ภาคการดูแลและสนับสนุนต้องเผชิญ

การโต้ตอบของรัฐบาลต่อคดีของคริสติน บาร์ตเลตต์

หลังจากมีคำพิพากษาของศาลอุทธรณ์ในคดีดังกล่าว รัฐบาลแห่งชาติในขณะนั้นได้ริเริ่มโครงการทำงานเพื่อตอบสนองต่อการเรียกร้องค่าจ้างที่เป็นธรรม (Pay Equity) ในปี ค.ศ. ๒๐๑๕ ซึ่งโดยจัดตั้งคณะทำงานร่วมกลุ่มแรกเกี่ยวกับหลักการจ่ายค่าจ้างที่เป็นธรรม (the first Joint Working Group on Pay Equity Principles) มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาหลักการที่ใช้เป็นแนวทางดำเนินการจ่ายค่าจ้างทุกภาคส่วนอย่างเป็นธรรม ซึ่งคณะทำงานร่วมได้รายงานข้อเสนอแนะต่อรัฐบาลในเดือนมิถุนายน ค.ศ. ๒๐๑๖ ซึ่งรวมถึงหลักการเพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำ การประเมิน และยุติการเรียกร้องค่าจ้างที่เป็นธรรม (pay equity) ตลอดจนกระบวนการเจรจาต่อรองตามพระราชบัญญัติการจ้างงานสัมพันธ์ ค.ศ. ๒๐๐๐ (the Employment Relations Act 2000)

ในปี ค.ศ. ๒๐๑๗ ตามรายงานของคณะทำงานร่วม รัฐบาลได้นำเสนอร่างพระราชบัญญัติการจ้างงานว่าด้วยค่าจ้างที่เสมอภาค (Equal pay) และเป็นธรรม (pay equity) ค.ศ. ๒๐๑๗ (the Employment

^๗ อ่างแล้ว, โปรดดูเชิงอรรถที่ ๕



(Pay Equity and Equal Pay) Bill 2017) ซึ่งมีสาระสำคัญเป็นการยกเลิกพระราชบัญญัติ EPA ค.ศ. ๑๙๗๒ และสร้างกระบวนการสำหรับการเรียกร้องค่าจ้างที่เป็นธรรมภายในกรอบของพระราชบัญญัติ ERA ค.ศ. ๒๐๐๐ ซึ่งได้รับการวิพากษ์วิจารณ์จากสหภาพแรงงานว่าทำให้พนักงานในภาคส่วนของงานที่มีผู้หญิงเป็นกำลังหลักเรียกร้องค่าจ้างที่เป็นธรรมได้ยากขึ้น ทางสหภาพแรงงานกังวลว่าร่างกฎหมายดังกล่าวจะแบ่งแยกชนชั้นในกลุ่มของภาคส่วนบริษัทต่าง ๆ (comparator groups) ซึ่งทำให้ยากต่อการค้นหาการเลือกปฏิบัติในการจ่ายค่าจ้างตามเพศสภาพ ทั้งนี้ ร่างกฎหมายดังกล่าวไม่มีความคืบหน้าหลังมีการเลือกตั้งในปี ค.ศ. ๒๐๑๗

ในปี ค.ศ. ๒๐๑๘ รัฐบาลผสมชุดใหม่ได้จัดตั้งคณะทำงานร่วมด้านการจ่ายค่าจ้างที่เป็นธรรม (the Joint Working Group on Pay Equity Principles) ซึ่งคณะทำงานร่วมฯ ได้ยืนยันหลักการที่ถูกพัฒนาขึ้นในระหว่างปี ค.ศ. ๒๐๑๕ ถึง ๒๐๑๖ และเสนอแก้ไขเพิ่มเติมเพื่อชี้แจงและลดความซับซ้อนในกระบวนการจ่ายค่าจ้างที่เป็นธรรม (Pay Equity) ตามข้อเรียกร้อง รวมถึงการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติ EPA ค.ศ. ๑๙๗๒

รัฐบาลได้เสนอร่างพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมการจ่ายค่าจ้างที่เสมอภาคปี ค.ศ. ๒๐๑๘ (๑๐๓-๑) (the Equal Pay Amendment Bill 2018 (103-1)) ในวันที่ ๑๙ กันยายน ค.ศ. ๒๐๑๘ พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมการจ่ายค่าจ้างที่เสมอภาคปี ค.ศ. ๒๐๒๐ (the Equal Pay Amendment Act 2020) ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติ EPA ค.ศ. ๑๙๗๒ เพื่อชี้แจงและทำให้กระบวนการเรียกร้องการจ่ายค่าจ้างที่เป็นธรรม (pay equity) ง่ายขึ้น และเพื่อปฏิบัติตามคำแนะนำของคณะทำงานร่วมฯ ของกระทรวงธุรกิจ นวัตกรรมและการจ้างงาน อนุญาตให้พนักงานสามารถเรียกร้องการจ่ายค่าจ้างที่เป็นธรรม โดยใช้กระบวนการที่สอดคล้องกับกรอบการเจรจาต่อรองที่มีอยู่ของนิวซีแลนด์ และทำให้การดำเนินคดีในศาลเป็นทางเลือกสุดท้าย ซึ่งวิธีการดังกล่าวจะลดเกณฑ์สำหรับคนทำงานในการเรียกร้องค่าจ้างที่เป็นธรรม (pay equity claim) สำหรับคนทำงานและใช้กระบวนการทำงานร่วมกันกับสหภาพแรงงานและธุรกิจมากยิ่งขึ้น ภายใต้พระราชบัญญัติ EPA นายจ้าง คนงาน และสหภาพแรงงานจะทำการเจรจาโดยสุจริต และสามารถเข้าถึงบริการไกล่เกลี่ยและการระงับข้อพิพาทได้ในกรณีที่ไม่สามารถตกลงกันได้^๕

^๕ อ่างแล้ว, โปรดดูเชิงอรรถที่ *