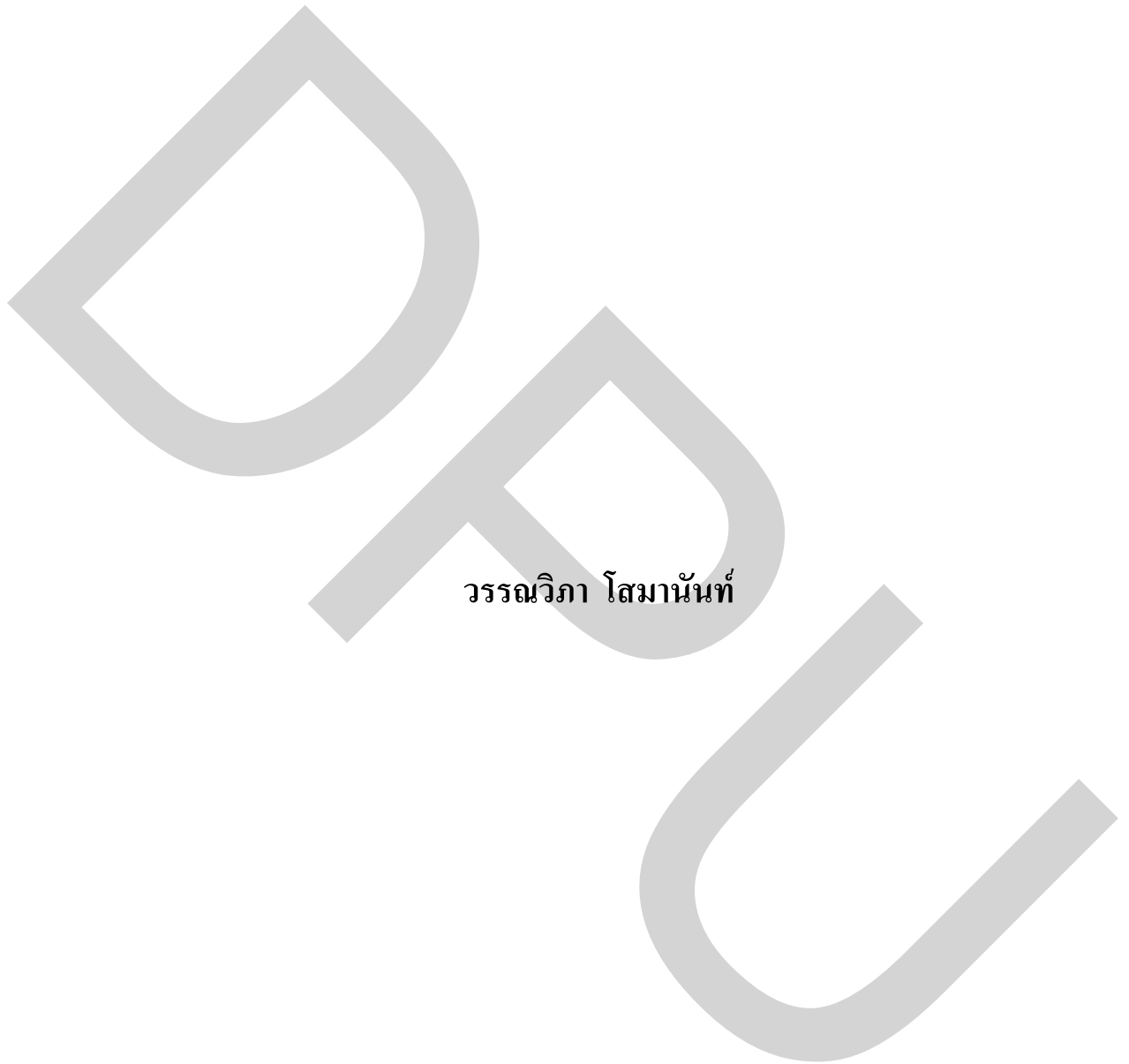


มาตรการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบการ ตามกฎหมาย

แรงงานสัมพันธ์ : ศึกษากรณี การร่วมปรึกษาหารือ



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต

วิชานิติศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

พ.ศ.2551

**Measures for Promoting Biparties System in a Workplace under the Labour
Relations Law : A Case Study of the Joint Consultation**



WANWIPA SOMANANT

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

for the Degree of Master of Laws

Department of Law

Graduate School, Dhurakij Pundit University

2008

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ คงไม่อาจสำเร็จลงได้หากไม่ได้รับความเมตตากรุณาและความอนุเคราะห์อย่างดียิ่งจาก ศาสตราจารย์ ดร.ธีระ ศรีธรรมรักษ์ ที่กรุณาสละเวลาอันมีค่ารับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจร่าง ให้คำแนะนำปรึกษา และให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เขียนในการทำวิทยานิพนธ์จนเสร็จเรียบร้อย ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณท่านอาจารย์ไว้ ณ ที่นี้

ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณ ศาสตราจารย์ ดร.ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล อาจารย์รุ่งโรจน์ รื่นเรืองวงศ์ และ ศาสตราจารย์เกษมสันต์ วิลาวรรณ ที่ได้สละเวลาอันมีค่ายิ่งรับเป็นประธานกรรมการและกรรมการในการสอบวิทยานิพนธ์ อีกทั้งกรุณาให้คำแนะนำและข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์และมีค่ายิ่งต่อผู้เขียนในการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี

ผู้เขียนขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของทุกคนที่ช่วยเหลือเกี่ยวกับข้อมูลต่างๆ ในการทำวิทยานิพนธ์ และคอยเป็นกำลังใจจนเป็นผลให้การศึกษาในระดับมหาบัณฑิตของผู้เขียนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

อนึ่ง หากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีคุณค่า และเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาแล้วผู้เขียนขอมอบความดีทั้งหมดให้กับบิดามารดา และครูบาอาจารย์ทุกท่านที่กรุณาประสิทธิ์ประสาทวิชาให้ แต่หากมีข้อผิดพลาดหรือข้อบกพร่องเกิดขึ้นด้วยประการใดในการเขียนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้เขียนขออภัยและขอน้อมรับไว้ผู้เดียว

วรรณวิภา โสมานันท์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ฅ
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
บทที่	
1. บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา	3
1.3 สมมติฐานของการศึกษา	4
1.4 ขอบเขตของการศึกษา	5
1.5 วิธีดำเนินการศึกษา	5
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
2. ความเป็นมาและหลักเกณฑ์ทั่วไปของการแรงงานสัมพันธ์ระบบทวิภาคี และการร่วม ปรึกษาหารือ.....	7
2.1 ความเป็นมาของการแรงงานสัมพันธ์ และระบบทวิภาคี	7
2.1.1 การแรงงานสัมพันธ์	7
2.1.2 ระบบทวิภาคีในการแรงงานสัมพันธ์	11
2.2 การร่วมปรึกษาหารือ	22
2.2.1 ความหมายของการร่วมปรึกษาหารือ	24
2.2.2 แนวความคิด ที่มา ของการร่วมปรึกษาหารือ	26
2.2.3 วัตถุประสงค์ของการร่วมปรึกษาหารือ	28
2.2.4 เรื่องที่นำมาร่วมปรึกษาหารือ	29
2.2.5 รูปแบบกลไกของการร่วมปรึกษาหารือ	29
3. มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการร่วมปรึกษาหารือในระบบทวิภาคี ของต่างประเทศ เปรียบเทียบกับประเทศไทย.....	33
3.1 มาตรการทางกฎหมายของต่างประเทศ	33
3.1.1 หลักสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ	33
3.1.1.1 ปณิญาสาทว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ค.ศ. 1948	33

สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
3.1.1.2 กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และ วัฒนธรรม.....	34
3.1.1.3 กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางแพ่งและการเมือง	35
3.1.1.4 อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็กขององค์การสหประชาชาติ ค.ศ.1989...	36
3.1.2 หลักการขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ	38
3.1.2.1 ข้อแนะที่ 94 ว่าด้วยความร่วมมือในระดับสถานประกอบการ ค.ศ. 1952	38
3.1.2.2 ข้อแนะที่ 129 ว่าด้วยการติดต่อสื่อสารระหว่างฝ่ายจัดการ และสถานประกอบการ ค.ศ.1967	39
3.1.2.3 อนุสัญญาฉบับที่ 135 ว่าด้วยการคุ้มครองและอำนวยความสะดวก สะดวกให้แก่ผู้แทนของแรงงานในสถานประกอบการ ค.ศ 1971.....	40
3.1.2.4 อนุสัญญาฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคม และการ คุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน ค.ศ.1948.....	40
3.1.2.5 อนุสัญญาฉบับที่ 98 ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวกัน และการร่วม เจรจาต่อรอง ค.ศ.1949.....	41
3.1.3 หลักกฎหมายของประเทศญี่ปุ่น	42
3.1.4 หลักกฎหมายของประเทศเยอรมันนี	47
3.1.5 หลักกฎหมายของประเทศสหรัฐอเมริกา	54
3.1.6 หลักกฎหมายของประเทศเกาหลีใต้.....	57
3.2 มาตรการทางกฎหมายของไทย	64
3.2.1 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550.....	64
3.2.2 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518.....	65
3.3 สรุปมาตรการทางกฎหมายของต่างประเทศและของประเทศไทย.....	72
3.3.1 สรุปมาตรการทางกฎหมายของต่างประเทศ.....	72
3.3.2 สรุปมาตรการทางกฎหมายของประเทศไทย.....	74

สารบัญ(ต่อ)

หน้า

4. ปัญหาและวิเคราะห์มาตรการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบการตามรัฐธรรมนูญ	
 และกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ : กรณีการร่วมปรึกษาหารือ.....	75
4.1 ปัญหาเรื่องอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้าง.....	75
4.1.1 ปัญหาการบริหารงานบุคคลเรื่อง การเลิกจ้างและ	
การโยกย้ายตำแหน่งลูกจ้าง.....	78
4.1.2 ปัญหาทางเศรษฐกิจเรื่องการย้ายสถานประกอบการและ	
การหยุดกิจการชั่วคราว.....	84
4.2 ปัญหาเรื่องอำนาจในการตัดสินใจร่วมกัน และ ทำข้อตกลงร่วมกันของ	
คณะกรรมการลูกจ้าง ภายในสถานประกอบการ.....	86
4.3 ปัญหาเรื่องคณะกรรมการลูกจ้างกับการเป็นผู้แทนลูกจ้างในสถานประกอบการ ..	90
4.4 ปัญหาการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของลูกจ้างในการร่วมปรึกษาหารือ.....	95
4.5 ปัญหาเรื่องสิทธิของลูกจ้างเด็กในการมีผู้แทนของตนใน	
คณะกรรมการลูกจ้าง.....	98
5. บทสรุปและข้อเสนอแนะ.....	102
5.1 บทสรุป	102
5.2 ข้อเสนอแนะ	105
บรรณานุกรม.....	111
ประวัติผู้เขียน.....	116

2518 ยังไม่ได้เสริมสร้างกลไกแรงงานสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเด็กเอาไว้ทำให้ไม่สอดคล้องกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ดังนั้น แม้จะมีมาตรการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบการตามกฎหมาย แต่อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้างยังไม่มีประสิทธิภาพที่ดีพอที่จะเป็นกลไกช่วยลดปัญหาข้อขัดแย้งแรงงานสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างลงได้ดี

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้จึงเสนอแนะให้ปรับปรุงรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 และ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 โดยให้เพิ่มมาตรการส่งเสริมระบบทวิภาคีเรื่องการปรึกษาหารือในสถานประกอบการโดยการเพิ่มเติมขอบอำนาจหน้าที่ และส่งเสริมสิทธิของคณะกรรมการลูกจ้างในด้านต่างๆเพิ่มขึ้น เพื่อให้ระบบการปรึกษาหารือที่มีอยู่แล้วในระบบกฎหมายเป็นกลไกส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Thesis Title	Measures for Promoting Biparties System in a Workplace under the Labour Relations Law : A Case Study of the Joint Consultation
Author	Wanwipa Somanant
Thesis Advisor	Prof. Dr. Thira Srithamaraks
Department	Law
Academic Year	2008

ABSTRACT

The objective of this thesis is to study the measures promoting biparties system in a workplace under the labour relations law. This is done by studying the case of joint consultation, since an employer's single-sided exercise of managerial power in a workplace without prior consultation with the employees often leads to conflicts and labour relations disputes, e.g. termination of employment contract, transfer of work position, workplace relocation, or temporary stoppage of operation, etc. Although the Labour Relations Act B.E. 2518 stipulates a joint consultation process between the employer and the Employees' Committee, but the said stipulated system or mechanism still fails to effectively encourage a good labour relations in a workplace.

The study has shown that, under the Constitution of the Kingdom of Thailand B.E. 2550, there is no legislative requirement that the government has duty to arrange labour relations mechanism in biparties system. Also, according to the Labour Relations Act B.E. 2518, the Employees' Committee has the power to consult with the employer only on specific matters as stipulated by laws and has no power to make joint decisions together with the employer on other important matters which may affect the employees, e.g. termination of employment contract, and has no power to make any agreement with the employer whatsoever. In addition, the Employees' Committee is not the representative of the employees under the laws. This often results in legal and technical problems in taking legal procedures on behalf of the employees and the employer does not normally accept nor have confidence in the Committee's actions. The Employees' Committee also has no legal rights to information in the workplace, which renders joint consultation with the employer not very effective. Moreover, currently a child 15 years of age can

enter the workforce for certain types of work according to the labour protection law and thus often leads to child labour right violation, but the Labour Relations Act B.E. 2518 fails to address this child worker-employer relation mechanism, which is not in line with the labour protection law. Therefore, although the measures promoting biparties system in the workplace are present under the laws, the Employees' Committee still lacks powers and duties to serve as an effective mechanism to reduce and solve labour relation conflicts between employer and employees.

This thesis proposes to make adjustments to the Constitution of the Kingdom of Thailand B.E. 2550 and the Labour Relations Act B.E. 2518 by adding the measures promoting biparties system through joint consultation in a workplace by expanding the scope of duties and powers and increasing the rights of the Employees' Committee in various areas so as to strengthen the existing legislative discussion system to serve as an effective mechanism to promote good labour relations between employer and employees.

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

นับแต่อดีตเป็นต้นมา นายจ้างส่วนใหญ่มักถือว่าอำนาจการจัดการและการตัดสินใจทุกอย่างภายในสถานประกอบการเป็นอำนาจเด็ดขาดของนายจ้างเพียงฝ่ายเดียวเท่านั้น เนื่องจากว่านายจ้างเป็นเจ้าของทุน ส่วนลูกจ้างเป็นเพียงผู้ทำงานตามที่ได้รับคำสั่งจากนายจ้าง และมีหน้าที่ปฏิบัติตามสัญญาจ้างรับค่าจ้างไปตามที่นายจ้างเห็นควรเท่านั้น นายจ้างมีสิทธิพิจารณาและตัดสินใจเรื่องราวต่างๆภายในสถานประกอบการได้โดยลำพัง ไม่จำเป็นต้องชี้แจงหรือปรึกษาหารือกับลูกจ้างก่อน ลูกจ้างไม่มีสิทธิไม่มีเสียงใดๆ แม้ในเรื่องสำคัญที่อาจมีผลกระทบโดยตรงต่อตัวลูกจ้างเอง ดังเช่นในปัจจุบันกฎหมายคุ้มครองแรงงานและกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของไทยบางเรื่องก็ยังมีแนวคิดดังกล่าวปรากฏอยู่ในกฎหมายดังกล่าวด้วย เช่น เรื่องการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน กฎหมายเปิดโอกาสให้นายจ้างสามารถใช้อำนาจบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานต่อลูกจ้างล่วงหน้าได้โดยการจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้าง หรือกรณีนายจ้างปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่ายหรือการบริการ อันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรมาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยี นายจ้างสามารถบอกเลิกจ้างลูกจ้างล่วงหน้าได้โดยจ่ายค่าชดเชยให้เช่นเดียวกัน หรือแม้ในเรื่องการหยุดกิจการชั่วคราวกรณี นายจ้างมีความจำเป็นและไม่ใช่เหตุสุดวิสัย นายจ้างสามารถใช้สิทธิหยุดกิจการชั่วคราวได้โดยเพียงแจ้งให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าก่อนวันเริ่มหยุดกิจการเท่านั้น และกรณีที่นายจ้างย้ายสถานประกอบการไปตั้ง ณ สถานที่อื่นซึ่งอาจมีผลกระทบต่อ การดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้าง นายจ้างก็เพียงแต่แจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้า ดังที่กล่าวมาทั้งหมดนี้นายจ้างสามารถกระทำได้ลำพัง โดยที่กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ไม่ได้บัญญัติให้ต้องมีการขอคำปรึกษาหารือ หรือได้รับการตัดสินใจร่วมกันจากคณะกรรมการลูกจ้างก่อน จึงขัดกับเหตุผลและความจำเป็นในการตรากฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ที่มุ่งส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์อันดีในระหว่งนายจ้างและลูกจ้างให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน

อำนาจการบริหารกิจการภายในของนายจ้างในลักษณะดังกล่าว มักทำให้เกิดปัญหา การแรงงานสัมพันธ์ที่ไม่ดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเกิดขึ้น เช่น การที่ลูกจ้างนำคดีมาฟ้องร้องนายจ้างต่อศาลแรงงานว่าเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่เป็นธรรมเพิ่มมากขึ้น หรือ ลูกจ้าง

ร้องเรียนต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ว่านายจ้างกระทำการอันไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างดำเนินไปด้วยความไม่เข้าใจและขัดแย้งกันเรื่อยมา เกิดความไม่สงบในระบบอุตสาหกรรมและเศรษฐกิจของประเทศ และในที่สุดก็อาจจะส่งผลกระทบต่อไปยังภาครัฐที่ต้องเข้ามาช่วยไกล่เกลี่ยหรือชี้ขาดให้ ซึ่งผลชี้ขาดสุดท้ายที่ได้ก็อาจยังไม่เป็นที่พอใจของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งอยู่ เพราะไม่ได้เกิดขึ้นจากการหารือและตัดสินใจร่วมกันของทั้งสองฝ่าย

ดังนั้น การส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบการโดยการให้สิทธิลูกจ้างเข้ามามีส่วนร่วมจัดการในเรื่องต่างๆ ที่สำคัญและมีผลกระทบต่อลูกจ้าง โดยใช้วิธีการปรึกษาหารือร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างหรือทำการตัดสินใจร่วมกันก่อน เช่น ในเรื่องการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน เป็นต้น ก็จะเป็นการส่งเสริมให้เกิดการแรงงานสัมพันธ์ที่ดีขึ้นในสถานประกอบการ และส่งผลให้เกิดการบริหารจัดการที่ดีต่อภาคธุรกิจและอุตสาหกรรมในประเทศไทยตามวัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 ด้วย ซึ่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้มีการนำเรื่องส่งเสริมการปรึกษาหารือระบบทวิภาคีระหว่างนายจ้างและลูกจ้างมาบัญญัติไว้ในกฎหมายเป็นครั้งแรกในหมวด 5 เรื่องคณะกรรมการลูกจ้าง บัญญัติให้ฝ่ายลูกจ้างสามารถจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างในสถานประกอบการเพื่อปรึกษาหารือร่วมกับนายจ้าง ซึ่งแม้จะมีกลไกการร่วมปรึกษาหารือระบบทวิภาคีเพื่อส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์บัญญัติไว้ในบทกฎหมายดังกล่าวแล้ว แต่มาตรการบางเรื่องดังกล่าวไม่สนับสนุนให้กลไกการปรึกษาหารือดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และไม่ได้ได้รับการพัฒนาควบคู่ไปพร้อมกับการบริหารจัดการเศรษฐกิจการค้าในโลกปัจจุบันที่มีแนวโน้มมุ่งส่งเสริมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควบคู่ไปกับความก้าวหน้าขององค์กรธุรกิจ โดยมีการจัดการบริหารงานบุคคลในองค์กรมุ่งจากระดับล่างขึ้นสู่ระดับบนขององค์กรให้ลูกจ้างเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการในสถานประกอบการมากยิ่งขึ้น เพิ่มสิทธิรับรู้ข้อมูลข่าวสารของลูกจ้าง ซึ่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ก็ไม่ได้ส่งเสริมสิทธิรับรู้ข้อมูลข่าวสารของลูกจ้างในการปรึกษาหารือร่วมกันกับนายจ้าง หรือสิทธิในการตัดสินใจร่วมกัน พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ก็ไม่ได้บัญญัติให้อำนาจกรรมการลูกจ้างทำการตัดสินใจเรื่องใดๆ ร่วมกันกับนายจ้าง เป็นต้น และปัจจุบันในเวทีการค้าระหว่างประเทศ มักมีการนำปัญหาสิทธิแรงงานเข้ามาเกี่ยวพันเป็นข้อต่อรองเพื่อกีดกันทางการค้าอยู่ด้วย ดังนั้น การให้สิทธิแรงงานมีส่วนร่วมในการจัดการอย่างกว้างขวาง และมีระบบที่มีประสิทธิภาพเป็นเรื่องที่ควรส่งเสริม ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เรื่องที่นำมาปรึกษาหารือร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างยังไม่ครอบคลุมเรื่องสำคัญที่มีผลกระทบต่อลูกจ้าง เช่น อำนาจการบริหารงานบุคคล

ในเรื่องการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน หรือเรื่องเศรษฐกิจของสถานประกอบการ เช่น การหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนชั่วคราว เป็นต้น และพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ก็ไม่ได้คุ้มครองและส่งเสริมสิทธิในการแสดงความคิดเห็นของลูกจ้างเด็กให้มีผู้แทนของตนเป็นกรรมการในคณะกรรมการลูกจ้างอย่างทั่วถึง อีกทั้งไม่ได้บัญญัติให้คณะกรรมการลูกจ้างซึ่งลูกจ้างเลือกตั้งมาโดยตรงเป็นผู้มีอำนาจดำเนินการแทนลูกจ้างในกิจการบางเรื่องภายในสถานประกอบการ เป็นต้น

การร่วมปรึกษารือระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เป็นสิทธิอย่างหนึ่ง que แสดงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของลูกจ้าง ซึ่งองค์การระหว่างประเทศ อย่างเช่น สหประชาชาติ ก็ได้รับรองสิทธิและเสรีภาพของมนุษย์ด้านแรงงาน ไว้ในปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ค.ศ. 1948 ให้บุคคลทำงานมีสิทธิที่จะมีสภาวะการทำงานที่ยุติธรรมและพอใจ เนื่องจากมนุษย์ทุกคนเกิดมามีสิทธิและศักดิ์ศรีเท่าเทียมกัน ซึ่งองค์การแรงงานระหว่างประเทศหรือชื่อย่อ ไอ.แอล.โอ. เป็นองค์การหนึ่ง que สังกัดองค์การสหประชาชาติ ได้ออกอนุสัญญาและข้อแนะเพื่อส่งเสริมให้ลูกจ้างและนายจ้างปรึกษารือร่วมกันในสถานประกอบการ และให้ลูกจ้างมีผู้แทนลูกจ้างที่มาจากการเลือกตั้งโดยลูกจ้างเองโดยตรง เป็นต้น ส่วนกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของประเทศอื่นๆ เช่น ประเทศเยอรมันนี และเกาหลีใต้ ก็มีระบบส่งเสริมการร่วมปรึกษารือที่ดีโดยมีกฎหมายสนับสนุนไว้ชัดเจน ส่วนประเทศญี่ปุ่นและประเทศสหรัฐอเมริกา แม้จะไม่มีกฎหมายส่งเสริมการปรึกษารือร่วมระหว่างนายจ้างและลูกจ้างโดยตรง แต่ในทางปฏิบัติปรากฏว่าสถานประกอบการส่วนใหญ่กลับมีการจัดตั้งกลไกการส่งเสริมปรึกษารือร่วมกันในเรื่องต่างๆภายในสถานประกอบการเป็นจำนวนมาก

ดังนั้น บทวิทยานิพนธ์นี้ จึงสนใจศึกษา ถึงมาตรการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบการตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 กรณีการร่วมปรึกษารือ เพื่อเป็นประโยชน์ ในการเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขมาตรการส่งเสริมระบบทวิภาคีการร่วมปรึกษารือในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 และเพื่อพัฒนาการแรงงานสัมพันธ์ระบบทวิภาคีให้มีกลไกที่มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.2.1 เพื่อศึกษาความหมาย ความสำคัญ และระบบของการแรงงานสัมพันธ์ และตลอดถึงความหมาย วัตถุประสงค์ วิวัฒนาการและรูปแบบของระบบทวิภาคีในการแรงงานสัมพันธ์

1.2.2 เพื่อศึกษาแนวความคิด ที่มา ความหมาย วัตถุประสงค์ เนื้อหาและรูปแบบ กลไกของการร่วมปรึกษาหารือ

1.2.3 เพื่อศึกษาบทบัญญัติกฎหมายที่เกี่ยวกับการร่วมปรึกษาหารือในระบบทวิภาคี โดยเปรียบเทียบกฎหมายของต่างประเทศกับประเทศไทย

1.2.4 เพื่อศึกษาปัญหาและวิเคราะห์มาตรการส่งเสริมระบบทวิภาคีในการร่วมปรึกษาหารือตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 และพระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 พร้อมเสนอแนะแนวทางแก้ไข

1.3 สมมติฐานของการศึกษา

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มีบทบัญญัติส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ในระบบทวิภาคีระหว่างนายจ้างและลูกจ้างภายในสถานประกอบการ โดยกำหนดให้ใช้วิธีการประชุมหารือร่วมกันระหว่างคณะกรรมการลูกจ้างกับนายจ้างเพียงเฉพาะเรื่อง การจัดสวัสดิการ การกำหนดข้อบังคับในการทำงาน การพิจารณาคำร้องทุกข์ของลูกจ้าง การหาทางปรองดองและระงับข้อขัดแย้งในสถานประกอบการเท่านั้น ซึ่งเรื่องที่น่ามาปรึกษาหารือร่วมกันยังไม่ครอบคลุมเรื่องที่สำคัญและมักเกิดปัญหาในการแรงงานสัมพันธ์ เช่น เรื่องการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน การโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ของลูกจ้าง การหยุดกิจการชั่วคราว การย้ายสถานประกอบการ เป็นต้น บทบาทของคณะกรรมการลูกจ้างมีเพียงแค่การปรึกษาหารือร่วมกันกับนายจ้าง แต่อำนาจตัดสินใจและทำข้อตกลงร่วมกันในบางเรื่องที่สำคัญและมีผลกระทบต่อลูกจ้างโดยตรงยังไม่มี เช่น ข้อตกลงร่วมกันในเรื่องการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานและการโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ลูกจ้าง เป็นต้น อีกทั้งบทกฎหมายดังกล่าวก็ไม่มีมาตรการส่งเสริมให้นายจ้างมีหน้าที่แจ้งข้อมูลข่าวสารของสถานประกอบการแก่คณะกรรมการลูกจ้างแต่อย่างใด ส่วนสถานประกอบการที่มีลูกจ้างที่เป็นเด็ก กฎหมายก็ไม่ได้ส่งเสริมสิทธิในการแสดงความคิดเห็นให้มีผู้แทนลูกจ้างเด็กเป็นกรรมการในคณะกรรมการลูกจ้างเพื่อรับทราบเรื่องร้องทุกข์และปัญหาของลูกจ้างเด็กด้วยกัน กรรมการลูกจ้างนั้นตามบทกฎหมายดังกล่าวลูกจ้างเป็นผู้เลือกตั้งเองหรือสหภาพแรงงานเป็นผู้แต่งตั้งขึ้น แต่กฎหมายไม่ได้บัญญัติให้กรรมการลูกจ้างเป็นผู้มีอำนาจดำเนินการแทนลูกจ้างในสถานประกอบการ ทำให้กลไกหรือมาตรการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการขาดประสิทธิภาพ เพราะลูกจ้างไม่มีสิทธิตามกฎหมายเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานในเรื่องที่สำคัญซึ่งมักส่งผลกระทบต่อลูกจ้าง ทำให้เกิดปัญหาการแรงงานสัมพันธ์ที่ไม่ดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งเป็นอุปสรรคอย่างหนึ่งต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แตกต่างกับประเทศเยอรมันที่มีระบบการปรึกษาหารือที่ดี

มีประสิทธิภาพ เป็นปัจจัยเสริมสร้างให้ระบบเศรษฐกิจของประเทศมีความแข็งแกร่ง จึงจำเป็นต้องแก้ไขปรับปรุงบทบาทบัญญัติของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ในระบบทวิภาคีเรื่องการร่วมปรึกษาหารือ โดยควรบัญญัติให้เรื่องที่น่ามาปรึกษาหารือร่วมกันขยายไปถึงเรื่องการบริหารงานบุคคลที่สำคัญ เช่น เรื่องการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานด้วย และให้นายจ้างและคณะกรรมการลูกจ้างมีอำนาจตัดสินใจและทำข้อตกลงร่วมกันในเรื่องที่สำคัญและมีผลกระทบต่อตัวลูกจ้างได้ อีกทั้งให้นายจ้างมีหน้าที่แจ้งข้อมูลข่าวสารของสถานประกอบการแก่คณะกรรมการลูกจ้างด้วย และควรกำหนดให้สถานประกอบการที่มีลูกจ้างเด็ก ให้ลูกจ้างเด็กเลือกตั้งผู้แทนของลูกจ้างเด็กเป็นกรรมการในคณะกรรมการลูกจ้างด้วย และควรกำหนดให้คณะกรรมการลูกจ้างเป็นผู้มีอำนาจดำเนินการแทนลูกจ้างในสถานประกอบการให้ชัดเจน

1.4 ขอบเขตของการศึกษา

ศึกษาเกี่ยวกับการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ในระบบทวิภาคีในสถานประกอบการของเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยการแรงงานสัมพันธ์เฉพาะกรณีการร่วมปรึกษาหารือ โดยศึกษาถึงความหมาย ความสำคัญและระบบของการแรงงานสัมพันธ์ และตลอดถึงความหมาย วัตถุประสงค์ วิวัฒนาการและรูปแบบของระบบทวิภาคีในการแรงงานสัมพันธ์กรณีการร่วมปรึกษาหารือ และศึกษากฎหมายว่าด้วยการแรงงานสัมพันธ์ของไทยเรื่องการร่วมปรึกษาหารือในระบบทวิภาคีโดยเปรียบเทียบกับกฎหมายของต่างประเทศ แล้วนำมาวิเคราะห์ถึงปัญหากฎหมายว่าด้วยการแรงงานสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นเพื่อเสนอแนะแนวทางแก้ไข

1.5 วิธีดำเนินการศึกษา

ในการศึกษารั้งนี้เป็นการวิจัยเฉพาะเอกสารโดยค้นคว้าจากหนังสือ บทความ ตั๋ว บทกฎหมาย หลักกฎหมาย ที่มา ความหมาย แนวความคิด วัตถุประสงค์ของการร่วมปรึกษาหารือระบบทวิภาคี ศึกษาเปรียบเทียบกฎหมายไทยและกฎหมายของต่างประเทศ แล้วจึงวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหา

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 ทำให้ทราบถึงความหมาย ความสำคัญและระบบของการแรงงานสัมพันธ์ และทราบถึงความหมาย วัตถุประสงค์ วิวัฒนาการ และ รูปแบบของระบบทวิภาคีในการแรงงานสัมพันธ์

1.6.2 ทำให้ทราบถึงแนวความคิด ที่มา ความหมาย วัตถุประสงค์ เนื้อหาและรูปแบบ
กลไกของการร่วมปรึกษาหารือ

1.6.3 ทำให้ทราบถึงบทบัญญัติของกฎหมายเกี่ยวกับการร่วมปรึกษาหารือในระบบ
ทวิภาคีของต่างประเทศและของประเทศไทย

1.6.4 ทำให้สามารถนำข้อมูลที่ได้รับทราบมาจากการค้นคว้า มาทำการวิเคราะห์ปัญหา
กฎหมายที่เกิดขึ้นและเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหามีหลักเกณฑ์

บทที่ 2

ความเป็นมาและหลักเกณฑ์ทั่วไปของการแรงงานสัมพันธ์ระบบทวิภาคี และ การร่วมปรึกษาหารือ

ในบทนี้จะเป็นการศึกษาถึงความหมาย ความสำคัญและระบบของการแรงงานสัมพันธ์ จากนั้นจะศึกษาถึงระบบทวิภาคีในการแรงงานสัมพันธ์ว่ามีความหมาย วัตถุประสงค์ การวิวัฒนาการและรูปแบบอย่างไร จากนั้นจะได้กล่าวถึงการร่วมปรึกษาหารือว่ามีความหมาย แนวความคิด ที่มา และมีเนื้อหาอย่างไร เพื่อให้ทราบถึงความเป็นมาและหลักเกณฑ์ทั่วไปของการแรงงานสัมพันธ์ระบบทวิภาคีและการร่วมปรึกษาหารือ

2.1 ความเป็นมาของการแรงงานสัมพันธ์และระบบทวิภาคี

2.1.1 การแรงงานสัมพันธ์

1) ความหมายของการแรงงานสัมพันธ์

คำว่า “แรงงานสัมพันธ์” ในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525 ให้ความหมายว่าหมายถึง “ความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายนายจ้างกับฝ่ายลูกจ้าง ในเรื่องสิทธิหน้าที่ และผลประโยชน์ในการทำงานร่วมกัน รวมทั้งการดำเนินการเพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีและความเป็นธรรมแก่ทั้งสองฝ่าย”¹

“แรงงานสัมพันธ์” ตรงกับคำในพจนานุกรมภาษาอังกฤษของเว็บสเตอร์ว่า “Labor Relations” ซึ่งให้ความหมายว่าคือ “ความสัมพันธ์ต่างๆระหว่างฝ่ายจัดการและฝ่ายแรงงาน โดยเฉพาะในเรื่องที่เกี่ยวกับการร่วมเจรจาต่อรอง และการรักษาไว้ซึ่งสัญญาร่วมเจรจาต่อรอง”²

ในด้านเศรษฐศาสตร์ “แรงงานสัมพันธ์” คือ กระบวนการบริหารและการจัดการในโรงงานหรือสถานประกอบการซึ่งมีทั้งนายจ้างและลูกจ้างทำงานร่วมกัน เพื่อผลิตสินค้า หรือ

¹ ราชบัณฑิตยสถาน. (2525). พจนานุกรม. หน้า 704.

² Babcock and the Merriam – Webster Editorial Staff. (1961). **Webster’s Third New international Dictionary of the English Language Unabridged.** p.1260.

บริการ ความสัมพันธ์อันดีระหว่างลูกจ้างกับลูกจ้าง ลูกจ้างกับองค์กร ลูกจ้างกับนายจ้าง ตลอดจนบทบาทของรัฐบาลและนโยบายของรัฐ ต่างมีส่วนร่วมทำให้เกิดความสงบในอุตสาหกรรมทั้งสิ้น³

“แรงงานหรืออุตสาหกรรมสัมพันธ์” สองคำนี้มีความหมายใกล้เคียงกัน คือ ต่างก็เน้นที่ ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง (อาจจะรวมรัฐด้วย) ในกระบวนการจัดการของระบบการผลิตหนึ่งๆ⁴

ในเชิงนิติศาสตร์ “กฎหมายแรงงานสัมพันธ์” หมายถึง เป็นบทบัญญัติที่ว่าด้วยความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ระหว่างสมาคมลูกจ้างกับนายจ้าง หรือสมาคมลูกจ้างกับสมาคมนายจ้างเกี่ยวกับการทำงานร่วมกัน เจือใจในการจ้างทำงานและเจือใจในการทำงาน ตลอดจนวิธีการในการเจรจาต่อรอง การร้องทุกข์ และการระงับข้อพิพาท กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ยังกล่าวถึงวิธีการที่รัฐบาลเข้าระงับข้อพิพาทระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างและสมาคมของทั้งสองฝ่าย ตลอดจนวางวิธีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างคู่กรณีทั้งสองฝ่าย และประการสุดท้ายกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ยังเป็นบทบัญญัติที่จะคุ้มครองดูแลผลประโยชน์ของประชาชนและของรัฐในกรณีที่มีข้อขัดแย้งทางด้านแรงงาน⁵

เราอาจสรุปความหมายของแรงงานสัมพันธ์ในภาพกว้างได้ว่า หมายถึง กฎเกณฑ์ว่าด้วยความสัมพันธ์ระหว่าง ฝ่ายจัดการหรือฝ่ายนายจ้างกับฝ่ายลูกจ้าง ตลอดจนระหว่างองค์กรต่างๆ ของลูกจ้างและองค์กรของนายจ้างที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน รวมทั้งกระบวนการในการระงับข้อพิพาท เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีและความสงบสุขในสังคมแรงงาน ตลอดจนบทบาทของรัฐในการเข้ามาจัดระเบียบการแรงงานสัมพันธ์

2) ความสำคัญของการแรงงานสัมพันธ์

การที่ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง องค์กรต่างๆของนายจ้างและลูกจ้างต่างต้องอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์มากมายต่างๆที่เข้ามาควบคุมจัดระบบความสัมพันธ์ดังกล่าว เช่นประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ กฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการแรงงานสัมพันธ์ ฯลฯ เป็นต้น ตลอดจนยังต้องปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ทั้งสองฝ่ายร่วมกันจัดทำขึ้นรวมทั้งข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานด้วย ทั้งนี้ก็เพื่อให้ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างที่ดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจร่วมกันเป็นไปอย่างราบรื่น เพราะความสัมพันธ์ที่มีมิติดังกล่าว

³ รัชนิวรรณ อุทัยศรี, ใน จุฑา มนต์ไพบูลย์. (บรรณาธิการ). (2524). “การแรงงานสัมพันธ์ หลักการและกลไก.” คำบรรยายวิชาแรงงานสัมพันธ์. หน้า 109.

⁴ สุรพล ปธานวนิช. (2543). แนวคิดและปรากฏการณ์ด้านแรงงาน. หน้า 127.

⁵ นิคม จันทรวิทุร ก. (2517). กฎหมายเกี่ยวกับอุตสาหกรรมและแรงงาน. หน้า 57.

ซับซ้อนนี้เกี่ยวโยงไปยังระบบการผลิต การให้บริการต่อประชาชน ครอบครัว ชุมชน และสังคม จึงอาจส่งผลกระทบต่อไปยังส่วนต่างๆ ได้ดังนี้

(1) ตัวนายจ้าง ลูกจ้างและสถานประกอบการ เนื่องจากนายจ้างก็มีความประสงค์ที่จะให้สถานประกอบการดำเนินการผลิตสินค้าหรือบริการอย่างต่อเนื่องราบรื่นและมีประสิทธิภาพเพื่อตัวนายจ้างเองได้รับผลกำไรดี ส่วนลูกจ้างก็ต้องการมีรายได้ที่ดีและอาชีพที่มั่นคง ดังนั้นถ้าความสัมพันธ์ของทั้งสองฝ่ายเกิดข้อขัดแย้งกันรุนแรงก็จะส่งผลให้การผลิตของสถานประกอบการต้องหยุดชะงัก เกิดผลเสียหายต่อรายได้และชื่อเสียง นายจ้างก็อาจจะมีกำไรที่น้อยลงหรือขาดทุน ส่วนลูกจ้างก็อาจต้องถูกลดเงินเดือนหรือถูกเลิกจ้างได้

(2) ผลต่อระบบเศรษฐกิจและการลงทุนต่างๆ ในประเทศ ถ้าความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างทำงานร่วมกันแบบสันติ ผลดี คือ ก่อให้เกิดการลงทุนในประเทศเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการจ้างงานเพิ่มขึ้น ลดภาวะการว่างงานลง ลูกจ้างมีรายได้ที่ดี เพิ่มการบริโภคใช้จ่าย แต่ทั้งนี้ถ้าในประเทศนั้นผู้ใช้แรงงานและนายจ้างมีปัญหาด้านแรงงานสัมพันธ์อยู่ตลอด ก็จะส่งผลกระทบต่อให้มีการลงทุนในประเทศน้อยลง อัตราการว่างงานเพิ่มสูงขึ้น มีการใช้จ่ายน้อยลง และจะเกิดภาวะเศรษฐกิจฝืดเคืองได้

(3) ผลต่อสังคมและการเมือง การที่นายจ้างและลูกจ้างมีความร่วมมือกันที่ดี ก็จะช่วยลดปัญหาสังคมลงได้ เช่น ปัญหาการว่างงาน ปัญหาอาชญากรรม เป็นต้น เมื่อข้อขัดแย้งต่างๆ ทางสังคมลดลงก็จะช่วยสนับสนุนบรรยากาศทางการเมืองให้ดีขึ้นตามไปด้วย

(4) ผลต่อประชาชนทั่วไป หากเกิดความขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้างอยู่ตลอด ก็จะส่งผลให้สถานประกอบการมีประสิทธิภาพการผลิตและการให้บริการที่ตกต่ำ กระทบต่อประชาชนผู้บริโภคสินค้าและต้องใช้บริการนั้น

3) ระบบการแรงงานสัมพันธ์

ระบบการแรงงานสัมพันธ์ของประเทศต่างๆ อาจแบ่งออกได้เป็นระบบใหญ่ 3 ระบบ⁶ คือ

ระบบที่ 1 ระบบการร่วมเจรจาต่อรอง (Collective Bargaining) เป็นระบบที่ให้เสรีภาพแก่เอกชนมากที่สุด เอกชนมีเสรีภาพในการทำสัญญา (Freedom of Contract) และเสรีภาพในการรวมกลุ่มตั้งองค์การหรือสมาคม ระบบนี้รัฐหรืออำนาจรัฐจะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องโดยตรง แต่จะเข้าเกี่ยวข้องทางอ้อมในรูปของการให้ความคุ้มครองเสรีภาพโดยผ่านทางองค์การบริหารคณะหนึ่ง

⁶ สุรินทร์ ถั่วทอง. (2523). “การแรงงานสัมพันธ์ในต่างประเทศและปัญหาแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย.” นิตยสาร ,11, 2. หน้า 334-342.

เรียกว่า “คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์” ซึ่งมีหน้าที่หลัก คือ ให้ความคุ้มครองเสรีภาพแก่เอกชน ทั้งนายจ้างและลูกจ้างในการทำสัญญา การรวมกลุ่มสมาคม หากมีการล่วงละเมิดคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะทำการสอบสวนและฟ้องร้องผู้ละเมิดเป็นคดีปกครอง เรียกว่าคดีการกระทำอันไม่เป็นธรรม และคณะกรรมการฯ นี้ยังมีหน้าที่ควบคุมหน่วยการเจรจาต่อรองที่เหมาะสมในฐานะเป็นตัวแทนกลุ่มผลประโยชน์ ควบคุมการออกเสียงลงคะแนน การออกใบรับรองสภาพแรงงาน หรือสมาคมนายจ้างว่าเป็นผู้แทนของลูกจ้าง นายจ้างจริง แต่ข้อพิพาทแรงงานไม่มีองค์กรของรัฐชี้ขาด เพราะเห็นว่าเป็นเรื่องดุลอำนาจแห่งการต่อรอง ระบบนี้ใช้อยู่ในประเทศสหรัฐอเมริกา อังกฤษ แคนาดา รวมทั้งญี่ปุ่น

ระบบที่ 2 ระบบการตัดสินใจร่วมกันหรือการร่วมมือกัน (Co-determination or Co-operation System) ระบบนี้ให้เสรีภาพแก่เอกชนบริบูรณ์เช่นเดียวกับระบบแรก เช่น เสรีภาพในการทำสัญญา การรวมกลุ่มสมาคม การปิดงานหรือนัดหยุดงาน เป็นต้น ข้อแตกต่างอยู่ที่ระบบนี้ไม่มีคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ แต่มีศาลอุตสาหกรรมหรือศาลแรงงาน และมีคณะกรรมการลูกจ้างเป็นองค์กรอยู่ภายในสถานประกอบการ ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและคณะกรรมการลูกจ้างมีลักษณะเป็นสัญญาเข้าหุ้นส่วนยิ่งกว่าสัญญาจ้างแรงงาน เมื่อเกิดข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างและฝ่ายคณะกรรมการลูกจ้างในสถานประกอบการ กฎหมายห้ามปิดงานหรือนัดหยุดงาน แต่จะมีศาลแรงงานเพื่อแก้ไขข้อพิพาทดังกล่าว และระบบนี้ยังอนุญาตให้มีการจัดตั้งสหภาพแรงงานและสมาคมนายจ้างนอกสถานประกอบการได้ โดยเป็นองค์กรต่างหากจากคณะกรรมการลูกจ้าง ลูกจ้างในสถานประกอบการเป็นสมาชิกของคณะกรรมการลูกจ้างโดยผลของกฎหมายแล้ว ยังสามารถเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานได้อีก ข้อพิพาทแรงงานระหว่างสหภาพแรงงานกับสถานประกอบการหรือนายจ้าง สามารถตัดสินกันด้วยการปิดงานหรือนัดหยุดงาน ศาลแรงงานจะมีได้เข้าเกี่ยวข้องกับข้อพิพาทแรงงานและมีได้เข้าแทรกแซงเสรีภาพของสหภาพแรงงานหรือสมาคมนายจ้าง ระบบนี้ใช้ในประเทศประชาคมเศรษฐกิจยุโรป เช่น เยอรมัน เบลเยียม ลักเซมเบิร์ก ฝรั่งเศส สวีเดน เดนมาร์ค นอร์เวย์ เป็นต้น

ระบบที่ 3 ระบบอนุญาโตตุลาการบังคับ (Compulsory Arbitration System) ระบบนี้จะแตกต่างจากสองระบบแรกโดยสิ้นเชิง เพราะมีรัฐหรืออำนาจรัฐเข้ามาเกี่ยวข้องด้วยในฐานะเป็นผู้รักษาผลประโยชน์ของสาธารณชน เนื่องจากมีแนวคิดว่าการที่เอกชนสองฝ่ายเจรจาต่อรองผลประโยชน์กันนั้น ผลประโยชน์ของสาธารณชนถูกระทบกระเทือนด้วย จึงเกิดเป็นข้อพิพาทระหว่างสามฝ่ายขึ้น ฉะนั้นอำนาจชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานจึงเป็นอำนาจของคณะกรรมการอนุญาโตตุลาการแต่ผู้เดียว ส่วนศาลอุตสาหกรรมมีอำนาจหน้าที่เฉพาะข้อพิพาททางกฎหมาย

รวมทั้งตีความปัญหาข้อกฎหมายที่เกิดขึ้นในชั้นคณะกรรมการอนุญาโตตุลาการซึ่งคณะกรรมการขอให้ศาลตีความ ระบบนี้ใช้ในประเทศออสเตรเลีย มาเลเซีย สิงคโปร์ เป็นต้น

2.1.2 ระบบทวิภาคีในการแรงงานสัมพันธ์

แนวคิดที่นำมาสู่การจัดการภาคีในการแรงงานสัมพันธ์มากที่สุด ได้แก่ แนวคิดด้านเสรีนิยม การจัดการความสัมพันธ์และการแก้ไขปัญหาในการจัดการร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างจะเป็นสิ่งที่มีมาก่อนซึ่งเรียกว่า “ระบบทวิภาคี” แต่หากแก้ไขการจัดการร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างแล้วยังไม่ประสบผลสำเร็จก็จะมีแทรกแซงจากรัฐเข้ามาในรูปแบบขององค์กรไตรภาคีคือ ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ลูกจ้างและรัฐจึงตามมาภายหลัง⁷ แนวคิดเสรีนิยมหรือ Laissez-faire นี้ต้องการให้รัฐเข้ามาแทรกแซงหรือเข้าควบคุมระบบเศรษฐกิจให้น้อยที่สุด โดยรัฐไม่ควรออกกฎระเบียบมาควบคุมระบบเศรษฐกิจให้มาก ควรปล่อยให้เศรษฐกิจเป็นไปตามกลไกของมันเอง และปัญหาเศรษฐกิจควรเป็นเรื่องของเอกชนจัดการแก้ไขเอง สุดท้ายจะทำให้สังคมและเศรษฐกิจได้ประโยชน์มากที่สุด⁸

ซึ่งจากอิทธิพลของแนวคิดนี้ จึงส่งผลให้มีการจัดการภาคีในการแรงงานสัมพันธ์เป็นสองแบบ ได้แก่

- ก. แรงงานสัมพันธ์แบบทวิภาคี และ
- ข. แรงงานสัมพันธ์แบบไตรภาคี

1) ความหมายของการแรงงานสัมพันธ์แบบทวิภาคี

คำว่า “ ทวิภาคี ” ในพจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525 ให้ความหมายว่า หมายถึง “ สองฝ่าย ”⁹ และได้มีผู้ให้คำจำกัดความของระบบทวิภาคีในการแรงงานสัมพันธ์ ดังนี้

“ระบบทวิภาคี หมายถึง กลไกการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีต่อกัน และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกัน ซึ่งอาจทำในรูปแบบต่างๆ เช่น การร่วมปรึกษาหารือ การเจรจาต่อรอง การยุติข้อร้องทุกข์ หรือ การจัดกิจกรรมต่างๆร่วมกัน¹⁰”

⁷ สุรพล ปธานวนิช. เล่มเดิม. หน้า 132.

⁸ เมธี ดุลยจินดา. (2520). แรงงานสัมพันธ์. หน้า 8.

⁹ ราชบัณฑิตยสถาน. เล่มเดิม. หน้า 384.

¹⁰ เกื้อจิตร ชีระกาญจน์. (2547). แรงงานสัมพันธ์. หน้า 179.

“แรงงานสัมพันธ์แบบทวิภาคี คือ แรงงานสัมพันธ์ที่เน้นความสัมพันธ์ระหว่าง ลูกจ้าง และนายจ้าง รวมทั้งองค์การของทั้งสองฝ่ายเป็นหลัก โดยให้รัฐเข้าเกี่ยวข้องด้วยน้อยที่สุด¹¹”

จากคำจำกัดความข้างต้น เราอาจสรุปความหมายและขอบเขตของคำว่า “แรงงานสัมพันธ์แบบทวิภาคี” ว่าหมายถึง เป็นกลไกที่จัดตั้งโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี หรือความร่วมมือที่ดีต่อกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง รวมทั้งระหว่างองค์กรของทั้งนายจ้างและลูกจ้างทั้งสองฝ่ายโดยรัฐไม่ได้เข้ามาเกี่ยวข้องในกลไกนี้ ซึ่งกลไกดังกล่าวสามารถจัดตั้งได้หลายรูปแบบให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสถานประกอบการ เช่น การร่วมปรึกษาหารือ การร่วมเจรจาต่อรอง การยุติข้อร้องทุกข์ เป็นต้น

ส่วนการแรงงานสัมพันธ์แบบไตรภาคีนั้น หมายถึง เป็นความร่วมมือระหว่างสามฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง และฝ่ายรัฐ เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีและความสงบสุขในสังคมแรงงาน โดยองค์กรที่มีการจัดตั้งขึ้นมาในระบบแรงงานสัมพันธ์จะมีองค์ประกอบเป็นแบบองค์กรไตรภาคี ประกอบด้วยนายจ้าง ลูกจ้าง และเจ้าหน้าที่ของรัฐด้วย เช่น ตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้แก่ คณะกรรมการค่าจ้าง คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนตาม พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้แก่ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ และตาม พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ได้แก่ ศาลแรงงาน เป็นต้น

2) วัตถุประสงค์ของการแรงงานสัมพันธ์แบบทวิภาคี

การแรงงานสัมพันธ์แบบทวิภาคี เป็นการสร้างกลไกเพื่อส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์เฉพาะระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งมีวัตถุประสงค์และก่อให้เกิดผลดีในด้านต่างๆ ดังนี้

- (1) มุ่งที่จะสร้างรากฐานระบบการแรงงานสัมพันธ์ที่ดี และก่อให้เกิดความร่วมมือและความเข้าใจที่ดีระหว่างฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างมากยิ่งขึ้น
- (2) มุ่งลดหรือป้องกันข้อขัดแย้งในสถานประกอบการให้ลดน้อยลง ไม่ส่งผลเสียหายไปยังภายนอก
- (3) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและการบริการในสถานประกอบการให้มากขึ้น
- (4) ลดความสูญเสียในการทำงาน เช่น การปิดงาน หรือ นัดหยุดงาน ซึ่งทำให้ระบบการผลิตต้องหยุดลง เป็นต้น

¹¹ วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2545). แรงงานสัมพันธ์ กุญแจแห่งความร่วมมือระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง. หน้า 64.

(5) ส่งเสริมประชาธิปไตยในสถานประกอบการโดยให้ลูกจ้างได้มีส่วนร่วมในการจัดการ และเป็นการช่วยยกฐานะและความรู้สึกของลูกจ้างว่าได้รับความเสมอภาคและความสำคัญเท่าเทียมนายจ้างในสถานประกอบการ

(6) เพื่อยกระดับมาตรฐานแรงงานให้สูงขึ้น และพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านแรงงานให้เป็นแรงงานที่มีคุณภาพ

(7) ลดภาระของรัฐในด้านต่างๆ ในการเข้ามาช่วยแก้ไขปัญหา ทั้งด้านบุคลากรและงบประมาณ

(8) เพื่อให้ทั้งลูกจ้างและนายจ้างร่วมมือกันใช้ระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดีนำพาประเทศไทยไปสู่การพัฒนาสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองอย่างยั่งยืน

3) วิวัฒนาการของการแรงงานสัมพันธ์แบบทวิภาคี

ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงมาโดยตลอดตามยุคสมัยของสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง ที่เปลี่ยนแปลงไปจนกระทั่งถึงปัจจุบัน ซึ่งการพัฒนาเปลี่ยนแปลงนี้เกิดขึ้นทั้งในต่างประเทศและประเทศไทย ส่วนใหญ่มีลักษณะที่คล้ายกัน

(1) การวิวัฒนาการในต่างประเทศ

ยุคก่อนคริสต์กาลจนถึงยุคกลาง¹²

ในยุคแรกๆ ก่อนคริสตกาล เนื่องจากมีการจำแนกคนในสังคมออกเป็นชนชั้น การใช้แรงงานจึงเกิดขึ้นตามลักษณะชนชั้นของคนในสังคม ยังไม่มีความสัมพันธ์ในลักษณะที่เท่าเทียมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเกิดขึ้น มีการใช้แรงงานเกิดขึ้นกับคนในชนชั้นล่างหรือต่ำสุดของสังคมส่วนใหญ่ในสมัยนั้น ได้แก่ ทาส (Slave) ทำหน้าที่เป็นแรงงานผลิตของสังคมและมักถือว่าทาสเป็นทรัพย์สินชิ้นหนึ่งของเจ้าของ มีราคาซื้อขายได้ เช่น ในสมัยกรีก แรงงานทาสในภาคการเกษตรถือเป็นแรงงานที่สำคัญ จึงมีการนำทาสมาใช้งานในภาคการเกษตรเป็นหลัก สภาพการทำงานของทาสโดยทั่วไปมีการใช้งานอย่างหนักและทารุณ มีชีวิตความเป็นอยู่ที่แร้นแค้น ไม่มีค่าตอบแทนเป็นเงิน แต่ต้องทำงานเพื่อแลกกับเสื้อผ้า อาหารและที่อาศัย บรรดาเจ้าเมืองและขุนนางจะเป็นผู้ครอบครองที่ดิน โดยมีแรงงานทาสติดที่ดินทำงานสร้างผลผลิตบนที่ดินให้ มีการเกณฑ์แรงงานทาสมารับใช้ในด้านต่างๆ ด้วย ซึ่งส่วนใหญ่จะใช้แรงงานทำการผลิตบนที่ดินของขุนนางหรืออาจจะเป็นงานโยธาก็ได้ ทาสต้องปฏิบัติตามคำสั่งของนายอย่างเคร่งครัดมิเช่นนั้นจะโดนลงโทษ

¹² สุรพล ปธานวนิช. เล่มเดิม. หน้า 2-19.

ช่วงหลังยุคกลาง

เนื่องจากการขยายตัวของประชากรและเมือง การค้าขายเริ่มขยายเพราะมีการสนับสนุนให้คนอพยพโยกย้ายไปสู่เมืองต่างๆและมีการจูงใจให้ทาสอพยพไปทำกินในที่ดินห่างไกลเพื่อแลกกับการได้รับเสรีภาพด้วย ทำให้ระบบทาสในสังคมเริ่มเสื่อมลง เมืองเริ่มขยายตัวอย่างรวดเร็ว ความต้องการผลผลิตการเกษตรเพิ่มสูงขึ้น เริ่มนิยมมีการจ้างแรงงานด้วยเงินตราเกิดขึ้น เพราะการที่แรงงานทาสเริ่มมีอิสระเสรีมากขึ้น จึงส่งผลให้แรงงานทาสภาคเกษตรลดน้อยลงเรื่อยๆ ขุนนางจึงต้องมีการจ้างแรงงานภาคการเกษตรด้วยเงินตรา กลุ่มชนชั้นกลางซึ่งไม่ใช่ขุนนางที่อาศัยในเมือง กลายมาเป็นชนชั้นหนึ่งของสังคม มีการรวมตัวกันเป็นสมาคมต่างๆในทางธุรกิจ กลุ่มพวกช่างฝีมือเริ่มมีการรวมตัวกันก่อตั้งสมาคมช่างฝีมือขึ้น เพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยมีสมาคมอาชีพเป็นผู้วางกฎเกณฑ์ กำหนดค่าแรง เวลาทำงาน และประโยชน์ทดแทนให้แก่ลูกจ้างคนงาน¹³ การทำงานในระบบลูกจ้างเกิดขึ้นในช่วงหลังยุคกลางแต่ฝ่ายแรงงานก็ยังไม่ได้รับการคุ้มครองที่ดีพอ การขยายตัวของการศึกษาที่มีการเปิดกว้างขึ้น สามัญชนได้รับการศึกษาเพิ่มมากขึ้น มีการให้ความสำคัญกับวิชาวิทยาศาสตร์ ส่งผลให้มีการคิดค้นสิ่งประดิษฐ์ต่างๆ ขึ้นในเวลาต่อมาเพื่อใช้ทุนแรงงาน ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการปฏิวัติอุตสาหกรรมในเวลาต่อมา

ในยุคปฏิวัติอุตสาหกรรม¹⁴

รูปแบบการผลิตและการใช้แรงงานเปลี่ยนแปลงไป เนื่องจากการคิดค้นเครื่องจักรไอน้ำและขยายไปสู่การประดิษฐ์สร้างเครื่องจักรกลประเภทต่างๆตามมา จึงมีการนำเครื่องจักรกลต่างๆเหล่านี้มาใช้ผลิตในโรงงานและใช้แรงงานไร้ฝีมือทำงานกับเครื่องจักรกล มีการปรับปรุงเครื่องจักรกลให้ดีขึ้นตลอด เครื่องจักรจึงถือเป็นสิ่งสำคัญในการผลิตสินค้า การนิยมจ้างแรงงานไร้ฝีมือจำนวนมากทำงานการผลิต มีผลทำให้ระบบสมาคมช่างฝีมือจึงค่อยๆเล็กลงไปด้วย แรงงานมีการรวมตัวกันจัดตั้งสมาคมบุคคลอิสระขึ้น ซึ่งเป็นสมาคมที่ไม่ได้รวมเอาช่างฝีมือซึ่งเป็นผู้ประกอบการเข้ามา แต่เป็นสมาคมที่ตั้งขึ้นเพื่อคุ้มครองประโยชน์ของพวกเขาสามัญ โดยเฉพาะ คอยติดต่อเจรจาต่อรองกับนายจ้างในเรื่องต่างๆ เช่น ค่าจ้าง จึงอาจถือได้ว่า สมาคมบุคคลอิสระนี้เป็นที่มาของสหภาพแรงงานในปัจจุบัน¹⁵ ยุคนี้มีการเปลี่ยนสถานที่ผลิตสินค้าจากผลิตในครัวเรือนมาใช้โรงงานเป็นสถานที่ผลิตสินค้า โดยนำเครื่องจักร วัตถุดิบ และแรงงานมาไว้ในโรงงานที่เดียวทั้งหมด รูปแบบการผลิตก็จะเป็นการผลิตในปริมาณที่มากและรวดเร็ว มีการจ้าง

¹³ เมธี ดุลยจินดา. เล่มเดิม. หน้า 4.

¹⁴ สุรพล ปธานวนิช. เล่มเดิม. หน้า 19.

¹⁵ เมธี ดุลยจินดา. เล่มเดิม. หน้า 6.

งานโดยให้คนทำงานกับเครื่องจักร ซึ่งไม่จำเป็นต้องใช้ทักษะฝีมือ เด็กหรือผู้หญิงก็ทำได้ ในโรงงานจะมีการกำหนดระเบียบการทำงานต่างๆให้แรงงานต้องปฏิบัติ เพื่อให้ระบบการผลิตมีความต่อเนื่องอยู่ตลอดเวลา บรรดานายทุนไม่สนใจต่อคุณภาพชีวิตแรงงาน มีการเอาเปรียบผู้ใช้แรงงาน โดยจ้างเด็กที่ยังเล็กมาก เข้าทำงานในโรงงาน ภายในโรงงานมีสภาพแวดล้อมไม่ถูกสุขอนามัย ประกอบกับการได้รับการสนับสนุนทางความคิดของลัทธิเสรีนิยม (Laissez faire) รัฐจึงไม่ได้ออกกฎหมายมาควบคุม และถ้าคนงานในโรงงานมีการรวมตัวกันเพื่อจะเจรจาต่อรองกับนายจ้างก็จะถูกมองว่าเป็นอาชญากรและนายจ้างก็จะปลดคนงานออก

ต่อมาเริ่มมีแนวคิดการให้ความสำคัญคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างและจัดระบบความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเกิดขึ้น เนื่องจากกรรมกรแรงงานทั่วยุโรปและสหรัฐอเมริกาเริ่มรวมตัวกันต่อสู้เรียกร้องสิทธิการใช้แรงงานรัฐจึงเริ่มหันมาปฏิรูปสังคมมากขึ้น มีการยอมให้จัดตั้งสหภาพแรงงานขึ้นบ้าง และได้รับการส่งเสริมและรับรอง ซึ่งต่อมาสมาคมช่างได้ถูกสหภาพแรงงานเสรีเข้ามาแทนที่¹⁶ สหภาพแรงงานเป็นตัวแทนลูกจ้าง ขอเจรจาต่อรองร่วมกับนายจ้าง และนายจ้างก็มีการยอมให้เข้าร่วมปรึกษาหารือได้ โดยฝ่ายนายจ้างเองก็มีการรวมตัวเป็นสมาคมนายจ้างและองค์การนายจ้างรูปแบบอื่นเหมือนกันเพื่อเข้าร่วมต่อรองกับองค์กรของลูกจ้าง

ยุคหลังสงครามโลกครั้งที่ 1

ฝ่ายนายจ้างเริ่มยอมรับสิทธิการรวมตัวและองค์กรต่างๆของลูกจ้าง เช่น การจัดตั้งสหภาพแรงงาน สถานะของลูกจ้างเริ่มพัฒนาเปลี่ยนไปจากแรงงานที่ไม่มีสิทธิใดๆไปเป็นผู้มีส่วนร่วมในการผลิต เช่น ร่วมเจรจาต่อรองกับนายจ้างเพื่อทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ต่อมา มีการจัดทำสนธิสัญญาแวร์ซายขึ้นในปี 1919 บรรดานายจ้างเรียกร้องให้ระบุไว้ในสนธิสัญญาด้วยว่า ให้จัดตั้งองค์การแรงงานระหว่างประเทศขึ้น

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ได้ก่อตั้งขึ้น และมีการรับเอาคำประกาศแห่งฟีลาเดลเฟียเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของธรรมนูญ โดยมีข้อความและหลักการ ดังนี้

1. แรงงานมิใช่สินค้า
2. เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น และการตั้งสมาคม เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับความก้าวหน้าอันยั่งยืน
3. ความยากจน ณ ที่ใดที่หนึ่ง ย่อมเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญรุ่งเรืองในทุกหนทุกแห่ง

¹⁶ เมธี ดุลยจินดา. เล่มเดิม. หน้า 9

4. มนุษย์ทุกคน โดยไม่คำนึงถึง เชื้อชาติ ความเชื่อถือ หรือเพศใดๆ มีสิทธิที่จะแสวงหาทั้งสวัสดิภาพ ทางด้านวัตถุ และพัฒนาการทางด้านจิตใจ ภายใต้เงื่อนไขของเสรีภาพ และศักดิ์ศรี ความมั่นคงทางเศรษฐกิจและ โอกาสที่เท่าเทียมกัน

และองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ได้มีการกำหนดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขึ้นอยู่ในรูปของอนุสัญญาและข้อแนะต่างๆ โดยให้การคุ้มครองแรงงานและส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างและนายจ้างในรูปแบบต่างๆมากขึ้น นักแรงงานมีการนำทฤษฎีต่างๆ ที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของลูกจ้างมาใช้เป็นหลักในการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างและนายจ้างด้วย เช่น ทฤษฎีว่าด้วยประชาธิปไตยทางอุตสาหกรรม ซึ่งมีแนวคิดที่ว่า ระบบสหภาพแรงงานเป็นการขยายระบบประชาธิปไตยจากวงการเมืองไปสู่วงการอุตสาหกรรม มีส่วนให้เสรีภาพของแรงงานแต่ละคนมีความมั่นคงยิ่งขึ้น ช่วยให้คนงานมีโอกาสต่อรองกับนายจ้างซึ่งผลของการต่อรองจะช่วยกำหนดมาตรฐานการครองชีพและภาวะการทำงานเอง

หลังสงครามโลกครั้งที่สองยุติ

ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเริ่มมีแนวโน้มที่จะให้ความสำคัญแก่การมีส่วนร่วมของลูกจ้างเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากประเทศที่แพ้สงครามและได้รับความเสียหายต้องการเร่งฟื้นฟูประเทศอย่างรวดเร็ว จึงต้องการความร่วมมือกันของคนในประเทศทุกภาคส่วน อีกทั้งมีการเจรจาทำความตกลงด้านการค้าพหุภาคี (GATT) ในประเทศต่างๆ ซึ่งในเวลาต่อมาได้มีการจัดตั้งเป็นองค์การการค้าโลก (WTO) มีการนำปัญหาสิทธิด้านแรงงานขึ้นมาเป็นเงื่อนไขเพื่อถ่วงดุลทางการค้า และเรียกร้องให้ประเทศต่างๆ โดยเฉพาะประเทศกำลังพัฒนา จัดให้มีมาตรฐานการคุ้มครองแรงงานเท่าเทียมกับมาตรฐานแรงงานของ ILO ดังนั้น นอกจากประเทศกำลังพัฒนาต้องเร่งฟื้นฟูพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศตนแล้ว ยังต้องมีการปรับปรุงพัฒนาระบบการแรงงานสัมพันธ์และการคุ้มครองแรงงานด้านต่างๆ ด้วย จึงมีการส่งเสริมและพัฒนาเศรษฐกิจสังคม และการเมืองให้มีบรรยากาศเป็นประชาธิปไตยมากขึ้น ด้านสถานประกอบการเริ่มมีการปรับรูปแบบการบริหารงานบุคลากรในองค์กรแบบใหม่ โดยเน้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรสร้าง รูปแบบการมีส่วนร่วมของลูกจ้างในสถานประกอบการ (Worker's Participation in Work Organization) ในแบบต่างๆ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานและเพิ่มผลผลิต โดยเฉพาะประเทศในภาคพื้นยุโรป เช่น เยอรมันนีได้ให้ลูกจ้างเข้าไปมีส่วนร่วมตัดสินใจตั้งแต่ระดับนโยบายลงมาเลย ซึ่งถือเป็นการพัฒนาแนวคิดในการแรงงานสัมพันธ์ที่ทำให้การใช้แรงงานเปลี่ยนไปจากอดีต

(2) การวิวัฒนาการในประเทศไทย

ตั้งแต่สมัยกรุงสุโขทัย และอยุธยา¹⁷

ลักษณะของสังคมและระบบเศรษฐกิจจะคล้ายกับสมัยยุคกลางของยุโรป คือ แบ่งแยกผู้คนในสังคมเป็นชนชั้นต่างๆ ชนชั้นระดับล่างสุด คือ ไพร่ และ ทาส ซึ่งเป็นแรงงานที่สำคัญในยุคนั้น ในสมัยสมเด็จพระบรมไตรโลกนาถมีกฎหมายเทียรบาล พ.ศ.2100 กำหนดให้ราษฎรสามัญชายต้องมีหน้าที่ถูกเกณฑ์แรงงานเข้ามาฝึกหัดและรับใช้งานราชการในสังกัดเจ้าขุนมูลนายต่างๆ ซึ่งมีชื่อเรียกกันว่า “ไพร่”¹⁸ ไพร่ เป็นแรงงานเกณฑ์ ทุกคนจะต้องมีการสักเลกว่าตนสังกัดใคร แบ่งไพร่เป็นสองประเภท คือ ไพร่สม มีหน้าที่รับใช้เจ้าขุนมูลนายของตนเอง และไพร่หลวง เป็นไพร่ของพระมหากษัตริย์ การรับราชการของไพร่ เรียกว่า เข้าเดือน เป็นลักษณะถูกเกณฑ์ไป โดยไม่ได้รับผลตอบแทนใดๆ ไพร่จึงต้องนำอาหารและเครื่องนุ่งห่มมากับตัวด้วย อายุในการรับราชการไพร่อยู่ในช่วง 18 ปี ถึง 60 ปี บางครั้งผ่อนผันให้ไพร่หลวงที่อยู่ห่างไกลไม่ต้องรับราชการได้แต่ให้จัดส่งส่วยมาแทน เป็นไพร่หลวงส่วย

แรงงานอีกประเภท คือ ทาส มีการออกกฎหมายแบ่งประเภททาสตามลักษณะการได้มาต่างๆ เช่น ทาสท่านให้ ทาสสินไถ่ ทาสเชลย เป็นต้น ทาสสมัยนั้น มีฐานะเป็นทั้งบุคคลและวัตถุตามกฎหมาย โดยฐานะที่เป็นบุคคลมีสิทธิเป็นเจ้าของทรัพย์สินได้และมีสิทธิไถ่ถอนตัวเองได้ด้วย ส่วนทาสในฐานะเป็นวัตถุนั้น คือสามารถมีการซื้อขายทาสได้ ทาสอาจถูกยกให้ก็ได้ เช่น ชายที่เป็นหัวหน้าครอบครัวสามารถยกบุคคลในครอบครัวให้ผู้อื่นได้

ยุคสมัยต้นรัตนโกสินทร์

เริ่มมีการจ้างแรงงานเกิดขึ้น เนื่องจากสมัยรัชกาลที่สี่ได้มีการทำสนธิสัญญาบาเวริงกับประเทศตะวันตกจึงต้องมีการปฏิรูปประเทศในด้านต่างๆ และสมัยรัชกาลที่ห้าทรงมีพระมหากรุณาธิคุณยกเลิกการเกณฑ์แรงงานไพร่และเลิกทาส ทรงใช้วิธีการออกกฎหมายค่อยๆทยอยยกเลิกไปในแต่ละปี จนกระทั่งระบบเกณฑ์แรงงานไพร่และทาสหมดไปจากสังคมไทย ระบบการจ้างแรงงานโดยการจ่ายค่าตอบแทนเริ่มเกิดขึ้นในสังคม มีการจ้างแรงงานทั้งชาวจีนและชาวไทยมาทำงานต่างๆ ประกอบกับมีชาวต่างประเทศมาลงทุนอุตสาหกรรมในประเทศมากขึ้น ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างจึงเริ่มเปลี่ยนแปลงไป มีปัญหาแรงงานเกิดขึ้นในสังคมบ้าง เช่น การจ่ายค่าจ้าง ฯลฯ ในสมัยรัชกาลที่ห้าเริ่มมีการรวมตัวของกรรมกรไทยอยู่บ้าง แต่การรวมตัวก็เพื่อ

¹⁷ วิชัย โสสุวรรณจินดา. เล่มเดิม. หน้า19

¹⁸ นิคม จันทรวิทุร ข. (2530). “วิวัฒนาการของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการพนักงานสัมพันธ์ในประเทศไทย.” เอกสารการสอนชุดวิชาการพนักงานสัมพันธ์ หน่วยที่ 1-8. หน้า 132.

ผลประโยชน์เฉพาะหน้า เช่น คุ้มครองการมีงานทำในกลุ่มไม่ได้สร้างอำนาจต่อรองกับนายจ้าง แต่ก็มีกลุ่มมองว่าเป็นพวกอั้งยี่ผิดกฎหมาย ก่อนปี พ.ศ.2475 เนื่องจากการรวมตัวของคนงานไทย ส่วนใหญ่เป็นการรวมตัวกันเพื่อผลประโยชน์เฉพาะหน้าบางประการเท่านั้น ไม่ได้มีจุดประสงค์เพื่อสร้างอำนาจต่อรองกับนายจ้าง แต่ในปี พ.ศ. 2440 มีการรวมตัวของกรรมกรชื่อว่า “สมาคมคนงานรอราง” เป็นสมาคมแรกที่มีวัตถุประสงค์การรวมตัวเพื่อสร้างอำนาจต่อรองกับฝ่ายนายจ้าง¹⁹ มีการยื่นข้อร้องทุกข์ของคนงาน แต่นายจ้างไม่ยอมรับรองและสมาคมได้มีการนัดหยุดงานเป็นครั้งแรกในประเทศไทย

และก่อนประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์จะถูกประกาศใช้ มีข้อบังคับของกรมตำรวจ ซึ่งประกาศใช้ในปี พ.ศ. 2444 เกี่ยวกับการควบคุมคนใช้ที่ทำงานอยู่ในบ้านของชาวต่างประเทศเพื่อป้องกันการลักขโมย ซึ่งอาจจะพอถือได้ว่าเป็นกฎหมายเกี่ยวกับคนงานฉบับแรกของประเทศไทย²⁰ และเมื่อมีการก่อตั้งองค์การแรงงานระหว่างประเทศในปี พ.ศ. 2462 ประเทศไทยก็ได้เข้าเป็นสมาชิกก่อตั้งด้วย เป็นผลให้ต่อมาประเทศไทยจึงได้มีการออกกฎหมายคุ้มครองความปลอดภัยของคนงานในปี พ.ศ. 2470 และเมื่อมีการประกาศใช้ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 ลักษณะ 6 ว่าด้วยจ้างแรงงาน เมื่อปี พ.ศ. 2472 ได้มีการบัญญัติถึงเรื่องสัญญาแรงงาน การจ้างแรงงาน การจ่ายสินจ้าง การเลิกจ้าง สิทธิหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้างไว้ แต่เนื้อหาเป็นเพียงการบัญญัติหลักเรื่องการจ้างงานโดยทั่วไปไว้มากกว่า ไม่ได้กล่าวถึงเรื่องเกี่ยวกับการแรงงานสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างลูกจ้างแต่อย่างใด²¹

หลังยุคประชาธิปไตย (หลัง ปี พ.ศ.2475)

มีการส่งเสริมสิทธิแรงงานและเกิดแนวคิดคุ้มครองแรงงานลูกจ้างมากขึ้น เนื่องจากสิทธิและเสรีภาพของประชาชนเปิดกว้างมากขึ้น ส่งผลให้คนงานรวมตัวกันเป็นองค์กรฝ่ายลูกจ้างอย่างชัดเจน เช่น มีการจัดตั้งสมาคมขึ้นหลายสมาคม โดยส่วนใหญ่เป็นสมาคมอาชีพ ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง จึงเริ่มพัฒนาเป็นความสัมพันธ์ในรูปขององค์กร ในปี พ.ศ. 2490 แรงงานไทยและแรงงานจีนได้ร่วมกันจัดตั้งสหพันธ์แรงงานแห่งแรกขึ้นในประเทศไทย โดยใช้ชื่อว่า สหอาชีพะกรรมกรแห่งประเทศไทย (Central Union of Labour) โดยรวมคนงานจากกิจการต่างๆ เช่น คนงานโรงเลื่อย โรงสี รถไฟ ไฟฟ้า ซีเมนต์ ไม้ขีดไฟฯ เน้นกระตุ้นให้คนงานมี

¹⁹ อารมณ พงศ์พจน์. (2521). กรรมกรไทยกับปัญหาแรงงาน. หน้า 7.

²⁰ สราวุธ ศิริภาณุรักษ์. (2527). คณะกรรมการลูกจ้างตามกฎหมายแรงงาน. หน้า 26.

²¹ สราวุธ ศิริภาณุรักษ์. เล่มเดิม. หน้า 27

ความตื่นตัวในสิทธิของตน เรียกร้องให้รัฐบาลออกกฎหมายแรงงานเพื่อรับรองสิทธิของคนงาน²² มีเป้าหมายสร้างอำนาจต่อรองสภาพการจ้างงาน และเพื่อจะเปลี่ยนอำนาจรัฐโดยให้กรรมกรผู้ใช้แรงงานเข้าไปร่วมมีอำนาจรัฐด้วย รัฐจึงสนับสนุนให้จัดตั้งสมาคมกรรมกรไทยขึ้นบ้าง

หลังจากนั้นในปี พ.ศ.2498 รัฐได้ตราพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ขึ้นใช้ มีบทบัญญัติแยกเป็นสองส่วน คือ เรื่องการคุ้มครองแรงงานและเรื่องการแรงงานสัมพันธ์ ในด้านการแรงงานสัมพันธ์ กำหนดให้สิทธิคนงานจัดตั้งสหภาพแรงงานและสหพันธ์แรงงานขึ้น และให้องค์การดังกล่าวใช้การร่วมเจรจาต่อรองเป็นการพิทักษ์ผลประโยชน์ของลูกจ้าง ดังนั้น ภายหลังจากประกาศใช้กฎหมายแล้ว จึงมีการจัดตั้งสหภาพแรงงานและสหพันธ์แรงงานขึ้นเป็นจำนวนมาก

ต่อมาในปี พ.ศ. 2501 คณะปฏิวัติได้ออกประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 ยกเลิกพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 และห้ามไม่ให้มีองค์การคุ้มครองผลประโยชน์ของกรรมกรอย่างเด็ดขาด เมื่อรัฐจำกัดสิทธิการรวมตัวเจรจาต่อรองของลูกจ้าง ทำให้บรรดานายทุนได้เปรียบเหนือลูกจ้าง นายจ้างมีอำนาจต่อรองในการจ้างแรงงานเหนือลูกจ้าง ค่าแรงงานถูกกดไว้ต่ำ สภาพการทำงานเลวร้าย มีปัญหาความขัดแย้งแรงงานสูงขึ้น รัฐบาลจึงออกพระราชบัญญัติกำหนดวิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน พ.ศ. 2508 ซึ่งมีบทบัญญัติกำหนดวิธีการเรียกร้องเพื่อแก้ไขเพิ่มเติมหรือเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง คู่กรณีต้องเจรจาตกลงกัน ถ้าเริ่มเจรจาไปแล้ว 5 วัน ยังตกลงกันไม่ได้ ก็กำหนดให้แจ้งต่อเจ้าหน้าที่ของรัฐบาล เพื่อดำเนินการไกล่เกลี่ย ในการไกล่เกลี่ย ถ้าฝ่ายรับข้อเรียกร้องไม่มาหรือมาแต่ไม่อาจตกลงกันได้ภายในระยะเวลา 30 วัน คู่กรณีมีสิทธิปิดงาน งดจ้างหรือนัดหยุดงานได้ หรือจะตั้งคนกลางเป็นผู้ชี้ขาดก็ได้²³

แต่ต่อมารัฐบาลจอมพลถนอม กิตติขจร ได้มีการออกประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ซึ่งบัญญัติให้อำนาจกระทรวงมหาดไทยออกประกาศเรื่องการคุ้มครองแรงงานและการแรงงานสัมพันธ์ และเมื่อกระทรวงมหาดไทยได้ใช้อำนาจออกประกาศกระทรวงมหาดไทย ลงวันที่ 16 เมษายน 2515 ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานสัมพันธ์ คือ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การแรงงานสัมพันธ์ จึงทำให้พระราชบัญญัติกำหนดวิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน พ.ศ. 2508 ถูกยกเลิกไปในวันที่ 15 เมษายน 2515 ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การแรงงานสัมพันธ์ กำหนดวิธีการเรียกร้อง การเจรจา การไกล่เกลี่ย การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ตลอดจนการปิดงาน งดจ้าง และการนัดหยุดงาน และกำหนดให้ลูกจ้างตั้งองค์การของตนโดย

²² วิชัย โกลสุวรรณจินดา. เล่มเดิม. หน้า 23

²³ เกษมสันต์ วัฒวรรณ ก. (2541). คำอธิบายกฎหมายแรงงานสัมพันธ์. หน้า 2.

เรียกว่า “สมาคมลูกจ้าง” ได้²⁴ เป็นผลให้ลูกจ้างตื่นตัวจัดตั้งสมาคมลูกจ้างขึ้น มีการยื่นข้อเรียกร้องขึ้นมาก เป็นผลต่อการสนับสนุนวางรากฐานของระบบสหภาพแรงงานในประเทศไทยในเวลาต่อมา

หลังจากนั้นได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และยกเลิกประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การแรงงานสัมพันธ์ไปเมื่อวันที่ 28 มีนาคม 2518 ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เป็นกฎหมายฉบับที่ถือได้ว่ามีแนวคิดที่มุ่งจะพัฒนาและสร้างกลไกเพื่อส่งเสริมความเข้าใจซึ่งกันและกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเพิ่มมากขึ้นกว่าในกฎหมายว่าด้วยการแรงงานสัมพันธ์ฉบับก่อนๆ โดยนอกจากการกำหนดให้สิทธิลูกจ้างและสหภาพแรงงานมีสิทธิยื่นข้อเรียกร้อง เจรจาต่อรองกับนายจ้างเพื่อทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง รับรองสิทธิของลูกจ้างในการจัดตั้งสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน ให้สิทธินายจ้างจัดตั้งสมาคมนายจ้าง สหพันธ์นายจ้าง และมีบทว่าด้วยการกระทำอันไม่เป็นธรรมคุ้มครองผู้แทนลูกจ้าง กรรมการสหภาพแรงงานแล้ว ยังมีบทบัญญัติกำหนดให้ลูกจ้างเริ่มเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการกับนายจ้างด้วย

ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ฉบับนี้ เป็นครั้งแรกที่บัญญัติรับรองสิทธิของลูกจ้างในสถานประกอบการที่จะจัดตั้ง “คณะกรรมการลูกจ้าง” ขึ้น เพื่อปรึกษาหารือร่วมกับนายจ้างในเรื่อง การจัดสวัสดิการ กำหนดข้อบังคับในการทำงาน พิจารณาคำร้องทุกข์ของลูกจ้าง ประรองคองและระงับข้อขัดแย้งในสถานประกอบการได้ด้วย และพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ยังได้ถูกแก้ไขเพิ่มเติมอีกหลายครั้ง เช่น ถูกแก้ไขโดยคำสั่งฉบับที่ 46 ของคณะปฏิรูป บัญญัติให้สหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงานไม่น้อยกว่า 15 แห่งสามารถรวมตัวกันจัดตั้ง “สภาองค์กรลูกจ้าง” ได้ เป็นองค์กรทำหน้าที่ส่งเสริมการศึกษาและส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ จัดการศึกษาอบรมให้ความรู้คนงานและกรรมการสหภาพแรงงานที่เป็นสมาชิก เรียกร้องต่อรัฐบาลแก้ไขปัญหาข้อพิพาทแรงงาน ส่งผู้แทนเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการไตรภาคี และเป็นผู้แทนแรงงานไทยเข้าร่วมประชุมใหญ่องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ และพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ที่ถูกแก้ไขเพิ่มเติมในครั้งนี้ก็บัญญัติให้สมาคมนายจ้างหรือสหพันธ์นายจ้างไม่น้อยกว่า 5 แห่งสามารถรวมตัวกันจัดตั้ง “สภาองค์กรนายจ้าง” ได้ เช่นเดียวกัน หลังจากนั้น ในปี พ.ศ. 2534 ได้มีการแก้ไขพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 แยกพนักงานรัฐวิสาหกิจออก และในปี พ.ศ. 2544 ได้มีการแก้ไขพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 อีกครั้ง โดยบัญญัติให้สหพันธ์แรงงานตามกฎหมายแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์อาจเข้าเป็นสมาชิกสภาองค์กรลูกจ้างได้

²⁴ เกษมสันต์ วิจารณ์ ก เล่มเดิม. หน้า 3.

4) รูปแบบของการแรงงานสัมพันธ์แบบทวิภาคี²⁵ ไม่ได้มีการจำกัดรูปแบบไว้ตายตัว สถานประกอบการในแต่ละประเทศจะจัดรูปแบบอย่างไรก็ได้ แต่ควรให้เหมาะสมและสอดคล้องกับลักษณะวัฒนธรรมของแรงงานในประเทศตน ซึ่งรูปแบบสำคัญที่ใช้อยู่ในประเทศต่างๆ ได้แก่

(1) การแลกเปลี่ยนข่าวสาร มีจุดประสงค์เพื่อมุ่งสร้างความเข้าใจที่ดีต่อกันระหว่าง นายจ้างกับลูกจ้าง ข่าวสารจากฝ่ายนายจ้างจะเป็นเรื่องราวเกี่ยวกับกิจการ นโยบายบริษัท การรับพนักงานใหม่ การจัดสวัสดิการ การโยกย้ายพนักงาน การเพิ่มค่าจ้าง ฯลฯ ส่วนข่าวสารจากฝ่ายลูกจ้าง มักออกข่าวสารเพื่อสะท้อนความต้องการของลูกจ้างด้วย เช่น การเสนอปรับปรุงค่าจ้าง ปัญหาสภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือ แก้ไขข้อบังคับที่ไม่เป็นธรรม เป็นต้น โดยอาจกระจายข่าวทาง เครื่องขยายเสียง หรือประชุมเพื่อแจ้งข่าวก็ได้

(2) การปรึกษาหารือ คือ การที่ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้างได้มีโอกาสร่วม ประชุมกันเป็นประจำเพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นร่วมกัน อาจเป็นระบบที่นายจ้างจัดขึ้นเอง เช่น การจัดตั้งคณะกรรมการปรึกษาหารือร่วม (Joint Consultation Committee – JCC) หรือ การที่ ฝ่ายลูกจ้างจัดตั้งในรูปคณะกรรมการลูกจ้าง หรือนายจ้างยอมให้ผู้แทนสหภาพแรงงานเข้าพบปะ ปรึกษาหารือ เป็นต้น ผลดี คือ เป็นการเริ่มต้นป้องกันไม่ให้เกิดข้อขัดแย้งขึ้น ลดการเกิดข้อพิพาท แรงงาน แต่ข้อเสีย คือ จะไม่มีสภาพบังคับให้นายจ้างต้องปฏิบัติ จึงขึ้นอยู่กับความร่วมมือของ นายจ้าง

(3) คณะกรรมการร่วม นายจ้างและลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานอาจร่วมกันจัดตั้ง คณะกรรมการร่วมที่ประกอบด้วยผู้แทนจากสองฝ่าย เพื่อพิจารณาเรื่องที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน โดย อาจจัดคณะกรรมการร่วมเป็นหลายคณะ เพื่อพิจารณาปัญหาเฉพาะด้านก็ได้ เช่น คณะกรรมการ สวัสดิการ คณะกรรมการวินัยและการลงโทษ คณะกรรมการรับเรื่องร้องทุกข์ เป็นต้น เมื่อ พิจารณาปัญหาเสร็จแล้ว จะเสนอมาตรการหรือหาทางแก้ไข ปรับปรุง และเสนอต่อนายจ้างเพื่อ ตัดสินใจต่อไป ซึ่งจะเป็นที่ยอมรับของลูกจ้างมากกว่า เพราะผ่านการพิจารณาของผู้แทนทั้งสอง ฝ่ายในคณะกรรมการร่วมมาแล้ว

(4) การเจรจาต่อรอง เริ่มต้นจากนายจ้างฝ่ายหนึ่ง หรือจากลูกจ้างหรือสหภาพ แรงงานฝ่ายหนึ่ง มีการยื่นข้อเรียกร้องต่ออีกฝ่ายเพื่อจะขอเปลี่ยนแปลงแก้ไข หรือจัดให้มีข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้างร่วมกัน หลังจากนั้นก็จะมีการเจรจาต่อรองเพื่อให้บรรลุข้อตกลงร่วมกัน หากตกลงกันไม่ได้ก็จะเข้าสู่การไกล่เกลี่ย ถ้าตกลงยังไม่ได้ก็อาจเข้าสู่ขั้นตอนการชี้ขาด หรือ

²⁵ วิชัย โสสุวรรณจินดา. เล่มเดิม. หน้า 64.

สหภาพแรงงานอาเจ็ดหุดงาน หรือ นายจ้างปิดงาน เพื่อบีบบังคับอีกฝ่ายให้ยินยอมตามข้อเรียกร้อง

(5) การเข้ามีส่วนร่วมการบริหารงาน คือ การที่นายจ้างเปิดโอกาสให้ลูกจ้างเข้ามีส่วนร่วมบริหารงานในชั้นต่างๆ เพื่อลดความขัดแย้ง เช่น อาจแต่งตั้งผู้แทนลูกจ้างมีส่วนร่วมบริหารตั้งแต่ระดับนโยบายลงมาเลยก็ได้ หรือ อาจแต่งตั้งเป็นกรรมการในคณะกรรมการบริษัท ก็ได้ โดยการมีส่วนร่วมบริหารงานของลูกจ้าง อาจเกิดจากการที่กฎหมายบังคับ หรือ การเจรจาต่อรอง ก็ได้

(6) กิจกรรมกลุ่มงานต่างๆ คือ การที่ลูกจ้างมีการจัดตั้งกลุ่มย่อย เพื่อทำกิจกรรมร่วมกันซึ่งเกี่ยวข้องกับงานที่ทำอยู่ โดยอาจเป็นกลุ่มเล็กๆ 5-6 คน อาจมีหัวหน้างาน หรือ ผู้บริหารร่วมด้วย ก็ได้ กิจกรรมกลุ่มย่อยนี้ ส่วนใหญ่จะมุ่งเน้นการแก้ไขปัญหา พัฒนาทักษะเพิ่มพูนประสิทธิภาพเกี่ยวกับงานที่ทำอยู่ อีกทั้งก็เป็นการเสริมสร้างมนุษย์สัมพันธ์ด้วย เช่น กลุ่มกิจกรรมเพื่อคุณภาพ (QC) กลุ่ม 5ส หรือ กลุ่มกิจกรรมแก้ไขของเสียเป็นศูนย์ เป็นต้น

2.2 การร่วมปรึกษาหารือ

การร่วมปรึกษาหารือ ถือเป็นกลไกรูปแบบหนึ่งของการมีส่วนร่วมของลูกจ้างในอำนาจการจัดการของสถานประกอบการ

ระดับของการมีส่วนร่วมของลูกจ้างในสถานประกอบการอาจพอจำแนกได้ ดังนี้²⁶

1) การร่วมรับรู้โดยการให้ข้อมูลต่างๆ กรณีนี้ถือเป็นเรื่องสิทธิในการรับทราบข้อมูลต่างๆ โดยการชี้แจงให้ทราบทั้งทางวาจาหรือให้เอกสาร อาจมีการจำกัดแยกแยะว่าข้อมูลระดับใดที่ลูกจ้างมีสิทธิร่วมรับรู้ได้ เช่น ข้อมูลในเรื่องสถานะทางการเงิน การขาย การผลิต ปัญหาและข้อขัดข้องหรืออุปสรรคต่างๆ ข่าวสารข้อมูลทางการแต่งตั้ง บรรจุ โยกย้ายบุคลากร การจัดสวัสดิการ แผนการผลิต การลงทุน ผลกำไร ขาดทุนของสถานประกอบการ นโยบายของสถานประกอบการด้านต่างๆ เป็นต้น

2) การให้ร่วมแสดงความคิดเห็น เป็นเรื่องการให้ลูกจ้างมีส่วนร่วมในการจัดการงานกับนายจ้างกระทำโดยมีหลายวัตถุประสงค์ เช่น ความเป็นประชาธิปไตยในสถานประกอบการ หรือ เพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคล หรือ เพื่อพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน การผลิต ซึ่งอาจทำได้ในหลากหลายแบบ เช่น โดยการให้คำแนะนำ โดยการร่วมปรึกษาหารือ เป็นต้น และลูกจ้างอาจร่วมแสดงความคิดเห็นได้โดยตรงหรือแสดงความคิดเห็นผ่านผู้แทนของลูกจ้าง

²⁶ ชำนาญ พิมลรัตน์. (2548, กันยายน-ตุลาคม). “การให้ลูกจ้างมีส่วนร่วม.” บีแอลซีไอ, 13, 118.

3) การให้ร่วมจัดการหรือร่วมบริหารงาน การมีส่วนร่วมของลูกจ้างในการจัดการนี้ เป็นการให้สิทธิลูกจ้างร่วมมีอำนาจตัดสินใจในการบริหารงาน นับเป็นวิวัฒนาการของการแรงงานสัมพันธ์ จากการที่ลูกจ้างเป็นเพียงผู้รับคำสั่งจากนายจ้างไปปฏิบัติกลายเป็นลูกจ้างเป็นผู้มีส่วนร่วมตัดสินใจในเรื่องต่างๆของสถานประกอบการด้วย เช่น การทำงาน การผลิต การลงทุน และด้านบุคลากร เป็นต้น

4) การมีส่วนร่วมในระดับนโยบายขององค์กร เป็นการมีส่วนร่วมในระดับสูงสุด การมีส่วนร่วมในระดับนี้ลูกจ้างกระทำในฐานะเป็นผู้แทนลูกจ้าง ไม่ใช่ในฐานะการเป็นผู้ถือหุ้น²⁷ เป็นระดับการมีส่วนร่วมที่ลูกจ้างมีส่วนร่วมบริหารจัดการมากที่สุดแล้ว โดยลูกจ้างจะมีส่วนร่วมปรึกษาร่วมตัดสินใจตั้งแต่ระดับการวางนโยบายขององค์กรลงมา การแต่งตั้งกรรมการบริษัท ผู้จัดการบริษัท เนื่องจาก มีมุมมองว่าลูกจ้างเป็นหุ้นส่วนคนหนึ่งขององค์กร โดยการให้มีผู้แทนลูกจ้างเข้าไปเป็นกรรมการร่วมกับฝ่ายนายจ้างหรือผู้ถือหุ้นในคณะกรรมการอำนวยการของบริษัทซึ่งเป็นองค์กรสูงสุดของสถานประกอบการ

การมีส่วนร่วมของลูกจ้างในแต่ละระดับจะปรากฏอยู่ 2 ลักษณะใหญ่ๆ²⁸ ได้แก่

1) การมีส่วนร่วมทางตรง หมายถึง การเปิดโอกาสให้ลูกจ้างเข้ามาร่วมโดยที่ไม่ต้องผ่านผู้แทนของลูกจ้าง เช่น การให้ลูกจ้างเขียนข้อที่สถานประกอบการควรปรับปรุงและหยอดใส่กล่องรับความคิดเห็น หรือ ลูกจ้างคนหนึ่งหรือหลายคนร่วมกันระดมความคิดเห็นในอันที่จะแก้ไขปรับปรุงและหรือเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆที่เกี่ยวกับการทำงานของตนให้ดียิ่งขึ้น รวมถึงคุณภาพของผลิตภัณฑ์และคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้าง

2) การมีส่วนร่วมทางอ้อม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ลูกจ้างเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร โดยผ่านผู้แทนของลูกจ้าง เช่น อาจจะเป็นรูปแบบของคณะกรรมการสวัสดิการ หรือสหภาพแรงงาน คณะกรรมการลูกจ้างในสถานประกอบการ คณะกรรมการความปลอดภัย หรือในรูปแบบคณะกรรมการอื่นๆ เป็นต้น

ดังนั้น การร่วมปรึกษาหารือจึงสามารถทำได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม การปรึกษาหารือทางตรง เช่น การที่ลูกจ้างเดินไปขอพบนายจ้างเพื่อสอบถามแสดงข้อคิดเห็นโดยตรง และการปรึกษาหารือทางอ้อม เช่น การจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง หรือคณะกรรมการร่วมปรึกษาหารือ เพื่อร่วมปรึกษาหารือกับนายจ้างโดยวิธีการส่งผู้แทนลูกจ้างเข้าเป็นกรรมการ เป็นต้น

²⁷ สุรพล ปธานวนิช. เล่มเดิม. หน้า 129.

²⁸ ชำนาญ พิมลรัตน์. หน้าเดิม.

ปัจจัยที่อาจมีส่วนกำหนดรูปแบบของการเข้ามีส่วนร่วมของลูกจ้างในสถานประกอบการ ได้แก่

1) ปัจจัยภายนอก เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการวางกรอบแนวคิดและส่งผลส่วนใหญ่ต่อการสร้างรูปแบบการมีส่วนร่วมของลูกจ้าง เช่น ระบบการเมือง เศรษฐกิจ เป็นต้น ถ้าการเมืองของประเทศเป็นแบบระบบเสรีประชาธิปไตย บทกฎหมายส่วนใหญ่จะมีบทบัญญัติให้โอกาสลูกจ้างมีส่วนร่วมตัดสินใจ หรือ ถ้าวัฒนธรรม ประเพณีของชาตินั้นเป็นวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันแบบประนีประนอมก็สามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์แบบร่วมมือกันได้ง่ายขึ้น หรือ ขนาดกิจการของสถานประกอบการที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดรูปแบบได้ ถ้ากิจการมีขนาดใหญ่มาก ลูกจ้างทุกคนก็ไม่มีโอกาสมีส่วนร่วมได้โดยตรง อาจต้องเลือกผู้แทนเข้าเป็นกรรมการ หรือเทคโนโลยีการทำงานก็อาจมีผลต่อการกำหนดรูปแบบการมีส่วนร่วมของลูกจ้างได้โดยอาจต้องนำเรื่องความสามารถและการตัดสินใจของลูกจ้างเข้ามาพิจารณาด้วย

2) ปัจจัยภายใน เป็นสิ่งที่บุคคลในสังคมหรือในองค์กรต่างๆ เช่น รัฐบาล รัฐสภา ศาล บุคคลในสังคม นายจ้างและลูกจ้าง มีทัศนคติ ความคิด ความพอใจ และความเข้าใจต่อการมีส่วนร่วมของลูกจ้างอย่างไร เช่น ถ้าฝ่ายนายจ้างมีทัศนคติแบบเป็นปรปักษ์ต่อลูกจ้าง การมีส่วนร่วมของลูกจ้างก็จะถูกกีดกัน หรือถ้าลูกจ้างไม่เข้าใจต่อกลไก ขั้นตอนของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ก็ไม่สามารถสนับสนุนให้มีการจัดตั้งองค์กรเพื่อการศึกษาหรือเกิดขึ้นได้ หรือถ้าลูกจ้างมีทัศนคติว่ากรรมการลูกจ้างจะเข้ามาลดทอนบทบาทของสหภาพแรงงาน ก็อาจไม่ให้ความสำคัญและสนับสนุนการมีคณะกรรมการลูกจ้าง และอาจขอให้ยกเลิกระบบดังกล่าวออกไปก็ได้

ทั้งปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน จึงล้วนมีผลต่อการกำหนดรูปแบบของการมีส่วนร่วมของลูกจ้างในสถานประกอบการในประเทศที่สำคัญ

2.2.1 ความหมายของการร่วมปรึกษาหารือ

“การร่วมปรึกษาหารือ” ตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “Joint Consultation”

ในพจนานุกรมฉบับภาษาอังกฤษเรื่องการจัดการทรัพยากรมนุษย์²⁹ ให้ความหมายของคำว่า “Joint Consultation” ว่าหมายถึง กระบวนการซึ่งฝ่ายลูกจ้างและสหภาพแรงงานทำการแลกเปลี่ยนทัศนคติและแบ่งปันข้อมูลผ่านทาง การเข้าร่วมในคณะกรรมการร่วมปรึกษาหารือ การร่วมปรึกษาหารือแตกต่างจากการร่วมเจรจาต่อรอง กล่าวคือ การร่วมปรึกษาหารือเป็นการแสดง

²⁹ Edmund Herry and Mike Noon. (2001). **A dictionary of Human Resource Management.** P.191.

การร่วมสนใจรับทราบประเด็นปัญหาต่างๆ ไม่ใช่การเป็นปฏิปักษ์ต่อกันและไม่ต้องมีผลการร่วมตัดสินใจ และภายใต้การร่วมปรึกษาหารือนี้ ผู้แทนสหภาพ (หรือบางทีอาจไม่ใช่สหภาพ) มีโอกาสที่จะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการบริหาร แต่การตัดสินใจจริงๆ ยังคงอยู่ในอำนาจของฝ่ายบริหาร สำหรับเหตุผลข้อนี้ อาจเห็นว่าเป็นการจำกัดคุณค่าของนักสหภาพแรงงาน และทำให้ประเด็นสำคัญต่างๆ ลดน้อยลง

“การร่วมปรึกษาหารือ” คือ การที่บุคคลหรือตัวแทนของบุคคลหลายฝ่ายเข้าร่วมกัน แสดงข้อเท็จจริงและเหตุผล เพื่อร่วมกันหาข้อยุติต่อปัญหาข้อขัดแย้งในแนวทางปฏิบัติหรือความคิดเห็นต่างๆ ที่อาจไม่ตรงกันในบรรดาสมาชิกจำนวนมากของสังคม³⁰

“เป็นกลไกที่ผู้แทนฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ได้มีโอกาสร่วมประชุมกันเป็นประจำ เพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ ร่วมกัน”³¹

“เป็นวิธีการซึ่งลูกจ้างหรือตัวแทนลูกจ้าง เข้าปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาของตน หรือตัวแทนฝ่ายจัดการอื่นตามระยะเวลา เกี่ยวกับการวางแผนและกำหนดจุดมุ่งหมาย รวมทั้งแก้ไขปรับปรุงและปฏิรูปเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ในโรงงานหรือกิจการทั้งหมด แม้ว่าบางกรณีลูกจ้างไม่มีสิทธิในการตัดสินใจขั้นสุดท้าย แต่ลูกจ้างก็มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทางการจัดการโดยมีอิสระในความคิดเห็น ความต้องการ และการวิพากษ์วิจารณ์ ตัวอย่างลักษณะนี้ ได้แก่ ที่ประชุมโรงงาน (Workshop Conferences) คณะกรรมการลูกจ้าง (Works Council) และระบบของลูกจ้างอำนวยการ (Employee Directors)”³²

สรุป การร่วมปรึกษาหารือในการแรงงานสัมพันธ์ได้ว่า หมายถึงเป็นการสื่อสารระหว่างฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างกันเป็นประจำ เพื่อร่วมกันแสดงความคิดเห็น หรือทัศนคติทางแก้ไขปรับปรุงต่อประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือร่วมแสดงข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงองค์กรในด้านต่างๆ ร่วมกัน เพื่อแก้ไขหรือป้องกันการเกิดข้อพิพาทแรงงานในอนาคต ซึ่งการร่วมปรึกษาหารือโดยทั่วไปไม่ผูกมัดนายจ้างให้ต้องปฏิบัติตาม เพียงแต่อาจมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของนายจ้างในขั้นสุดท้าย ซึ่งอาจจัดรูปแบบกลไกให้เหมาะสมตามแต่ละสถานประกอบการ

³⁰ สุกชัย มนต์ไพบูลย์. (2530). “กลไกของการพนักงานสัมพันธ์.” เอกสารการสอนชุดวิชา การพนักงานสัมพันธ์ หน่วยที่ 1-8. หน้า 39.

³¹ ฉัชชา. (2547, มีนาคม-เมษายน). “ประชาธิปไตยในอุตสาหกรรมและการปฏิบัติอย่างดีที่สุดจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง.” แรงงานสัมพันธ์ ฉบับพัฒนามาตรฐานแรงงาน, 46, 2. หน้า 66.

³² สราวุธ ศิริภานุรักษ์. เล่มเดิม. หน้า 62-63.

2.2.2 แนวความคิด ที่มาของการร่วมปรึกษาหารือ

1) แนวความคิดของการร่วมปรึกษาหารือ

การร่วมปรึกษาหารือในระบบการแรงงานสัมพันธ์ เป็นการเปิดโอกาสให้ลูกจ้างได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการในสถานประกอบการรูปแบบหนึ่ง ซึ่งแนวความคิดนี้ได้รับอิทธิพลมาจากประเทศแถบภาคพื้นยุโรป เช่น ประเทศเยอรมันนี ฝรั่งเศส ฯลฯ โดยอิทธิพลของสองสำนักคิดตะวันตก สำนักคิดแรกมีพื้นฐานความคิดในเรื่อง “สิทธิในระบบกรรมสิทธิ์ส่วนบุคคล” ที่ว่าผู้เป็นเจ้าของกรรมสิทธิ์ย่อมมีอำนาจ ส่วนสำนักคิดที่สองมีพื้นฐานความคิดของหลักการ “ความยุติธรรม” ที่ว่าชะตากรรมของลูกจ้างย่อมขึ้นกับสถานที่ทำงานของตนเอง ดังนั้นแรงงานจึงควรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทางด้านนโยบายต่างๆของสถานที่ทำงานของตนเองด้วย เป้าหมายของสองสำนักคิดมีจุดร่วมกัน คือ ความเป็นประชาธิปไตยทางเศรษฐกิจ หรืออีกนัยหนึ่งก็คือ การกระจายดอกผลของการพัฒนาเศรษฐกิจแก่คนในสังคมอย่างยุติธรรมและเงินปันผลจากการถือหุ้น โดยการให้ลูกจ้างเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารการจัดการและการมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าของธุรกิจ โดยลูกจ้างจะได้รับส่วนแบ่งจากผลกำไร³³

ทฤษฎีที่มีอิทธิพลต่อแนวความคิดการมีส่วนร่วมของลูกจ้างในการจัดการ ได้แก่ ทฤษฎีประชาธิปไตยทางอุตสาหกรรม (Industrial Democracy Theory) โดย ชิดนีย์ เวบบ์ และ บิอาทริส เวบบ์ สองสามีภริยาชาวอังกฤษ³⁴ มีแนวคิดที่สำคัญ คือ ประสงค์ที่จะเปลี่ยนโครงสร้างพลังอำนาจของฝ่ายลูกจ้าง โดยการเพิ่มพลังอำนาจของลูกจ้าง อิทธิพลในกิจการและการตัดสินใจทำการใช้อำนาจของฝ่ายจัดการ

2) วิวัฒนาการของการร่วมปรึกษาหารือ³⁵

หลังจากที่มีการปฏิวัติอุตสาหกรรมเกิดขึ้น ในยุคแรกๆชีวิตความเป็นอยู่ของคนงานมีแต่ความทุกข์ยากลำบาก เนื่องมาจากการเอารัดเอาเปรียบของนายจ้าง ขณะนั้นนายโรเบิร์ต โอเวน ซึ่งเป็นเจ้าของโรงงานทอผ้าชาวสก็อตแลนด์ ได้ริเริ่มเสนอแนวคิดไว้ในขณะที่นายจ้างใช้เงินทุนเป็นจำนวนมากเพื่อซื้อ รักษาเครื่องจักรและโรงงาน ก็ควรที่จะให้ความสนใจปรับปรุงสภาพการทำงานของเครื่องจักรที่มีชีวิต (คนงาน) ด้วย

ต่อมา นายเฟลเดอริก เทเลอร์ คิดค้นวิธีการผลิตสมัยใหม่เรียกว่า การจัดการแบบวิทยาศาสตร์ โดยยอมรับว่าผลผลิตจะสูงขึ้น หากแบ่งการทำงานออกตามลักษณะงานอย่างชัดเจน

³³ สังคีต พิริยะรังสรรค์. (2540). การพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการ. หน้า 16.

³⁴ สราวุธ ศิริภาณุรักษ์. เล่มเดิม. หน้า 56,58.

³⁵ นิคม จันทรวาทูร ค. ใน กรรณชฎา พูนพนิช และ สังคีต พิริยะรังสรรค์. (บรรณาธิการ). (2534).

“แรงงานสัมพันธ์ : แนวคิดและหลักการ”. เศรษฐกิจการเมืองสำหรับนักสหภาพแรงงาน. หน้า 215-217.

ทั้งดูแลสภาพโรงงานให้เป็นระเบียบ มีแสงสว่างที่เหมาะสม ซึ่งวิธีการดังกล่าวเป็นการเริ่มต้นแนวคิดการบริหารงานบุคคลโดยให้มีการจัดองค์การ

ช่วงปี พ.ศ. 2470 – 2493 ศาสตราจารย์เอลตัน แมร์ นักสังคมวิทยา ทำการศึกษาสมรรถภาพในการทำงานของคนในบริษัท เพื่อจะทราบถึงมูลเหตุจูงใจในการตั้งใจทำงานของลูกจ้าง มีการจัดโรงงานให้เป็นระเบียบ วางเครื่องจักรให้ถูกต้อง มีอุปกรณ์เหมาะสม แสงสว่างดี และสภาพการทำงานดี ปรากฏว่า ปัจจัยทางวัตถุดังกล่าว เป็นแต่เพียงปัจจัยอันหนึ่งในการส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงาน แต่ยังคงจำเป็นต้องเพิ่มปัจจัยที่สำคัญอีกอันหนึ่ง คือ การสร้างความพอใจในการทำงาน โดยการบำรุงขวัญต่างๆ เอลตัน แมร์ ได้เสนอแนวด้านอุตสาหกรรมสัมพันธ์อีกแนว คือ มนุษย์สัมพันธ์ในโรงงาน โดยการส่งเสริมปัจจัยทางสังคม ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานและคนงานแบบกันเอง ให้โอกาสลูกจ้างแสดงความคิดเห็น

จากแนวคิดดังกล่าวของ ศาสตราจารย์เอลตัน แมร์ ต่อมานักแรงงานได้มีการศึกษาและพัฒนาระบบอุตสาหกรรมสัมพันธ์ให้ลึกซึ้งกว้างขวางขึ้น จนมาสู่แนวคิดเรื่องการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ โดยยอมรับว่า การผลิตเหมือนการทำงาน ต้องอาศัยทีมเวิร์ก ศักยภาพมนุษย์มีความสำคัญยิ่งกว่าเครื่องจักร การที่จะส่งเสริมการเพิ่มการผลิต การจะลดความเสียหาย การก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดี จะต้องให้โอกาสคนงานเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานให้มากขึ้น ความคิดแบบเก่าของฝ่ายบริหารที่ยึดติดว่า อำนาจการจัดการและบังคับบัญชาในองค์กรของตน เป็นสิทธิของฝ่ายจัดการเท่านั้น ปรากฏว่าแนวคิดนี้ไม่มีความสามารถอย่างเพียงพอที่จะแก้ไขสถานการณ์ของปัญหาแรงงานที่เพิ่มขึ้นได้ปัจจุบันได้ จึงส่งผลให้ปรัชญาด้านแรงงานสัมพันธ์แบบใหม่ คือ การให้คนในองค์กรมีส่วนร่วมอย่างกว้างขวางถูกพัฒนาต่อไป กรอบความคิดใหม่ในการทำงาน จึงเน้นเรื่องการมีส่วนร่วมของลูกจ้างในระดับต่างๆ ตั้งแต่ ร่วมรับรู้ข้อมูลขององค์กรของตน ปรึกษาหารือร่วมกับฝ่ายจัดการ ร่วมตัดสินใจในการบริหาร และร่วมในระดับนโยบายขององค์กร

3) ความสำคัญของการร่วมปรึกษาหารือ

การร่วมปรึกษาหารือกันระหว่างฝ่ายนายจ้างกับฝ่ายลูกจ้างในสถานประกอบการ มีความสำคัญดังนี้

(1) เป็นกลไกที่สามารถเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายนายจ้างกับฝ่ายลูกจ้างได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกันและร่วมมือกันพัฒนาองค์กร

(2) ทำให้พนักงานทุกระดับมีความรู้สึกว่าได้รับเกียรติและความไว้วางใจจากฝ่ายจัดการให้รับรู้ปัญหาและให้มีส่วนร่วมเสนอแนะแนวทางแก้ไข และยังรู้สึกผูกพันที่จะเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการแก้ไขปัญหามากกว่าที่จะร่วมกันสร้างปัญหาด้วย³⁶

(3) ก่อให้เกิดความร่วมมือ(cooperation)อย่างต่อเนื่อง³⁷

2.2.3 วัตถุประสงค์ของการร่วมปรึกษาหารือ

มีวัตถุประสงค์หลักใหญ่อยู่สามประการ ดังนี้³⁸

1) วัตถุประสงค์ในด้านจริยธรรมและศีลธรรม การมีส่วนร่วมของลูกจ้างในการจัดการนั้นถูกคิดขึ้นมาเพื่อที่จะสนับสนุนหรือเติมเต็มการพัฒนาปัจเจกบุคคลตามแนวคิดเรื่องสิทธิมนุษยชนและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เนื่องจากลูกจ้างต้องใช้เวลาส่วนใหญ่อยู่ในสถานประกอบการทำการผลิตสินค้าและบริการซึ่งเสี่ยงต่อสุขภาพและชีวิตของพวกเขา ลูกจ้างจึงควรมีส่วนร่วมในการจัดการ

2) วัตถุประสงค์ในทางสังคมและการเมือง ในระบบประชาธิปไตย ลูกจ้างมีสิทธิทางการเมืองเช่นเดียวกับพลเมืองอื่นๆในสังคม จึงควรให้ลูกจ้างมีส่วนร่วมตัดสินใจภายในสถานประกอบการซึ่งเขาทำงานอยู่ด้วย เพื่อสร้างความเข้มแข็งของระบอบประชาธิปไตยให้เกิดขึ้นตั้งแต่ในโรงงาน และพัฒนาไปสู่การเมืองต่อไป ส่วนวัตถุประสงค์ในทางสังคม เพื่อปรับปรุงบรรยากาศในการทำงาน และสนับสนุนความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างฝ่ายจัดการและลูกจ้าง

3) วัตถุประสงค์ในทางเศรษฐกิจ เพื่อปรับปรุงปริมาณและคุณภาพของผลิตผลที่ออกมา และเพิ่มประสิทธิภาพของสถานประกอบการทั้งโดยตรงและโดยอ้อม

นอกจากวัตถุประสงค์ดังกล่าวข้างต้นแล้ว การร่วมปรึกษาหารือระหว่าง นายจ้างและลูกจ้าง ยังมีวัตถุประสงค์ในด้านอื่นๆ อีก เช่น ฝ่ายนายจ้างที่ต้องการได้รับข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์จากลูกจ้างไปใช้ในการตัดสินใจ หรือ การปรึกษาหารือร่วมกันก็เพื่อป้องกันการเกิดหรือลดข้อขัดแย้งด้านแรงงาน และ อาจมีขึ้นเพื่อต้องการพัฒนาศักยภาพลูกจ้างให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่า และ เพื่อสร้างรากฐานของแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในระบบทวิภาคีให้ยั่งยืนต่อไป

³⁶ สุกชัย มนต์ไพบุลย์. เล่มเดิม. หน้า 40.

³⁷ แหล่งเดิม.

³⁸ International Labour Organization. (1981). **Workers' participation in decisions within undertakings**. P. 9-17.

2.2.4 เรื่องที่นำมาร่วมปรึกษาหารือ

เรื่องที่จะนำมาพิจารณาปรึกษาหารือร่วมกันในที่ประชุมของผู้แทนฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ส่วนใหญ่จะเป็นเรื่อง³⁹ ดังนี้

- 1) เกี่ยวกับการผลิต เช่น ต้นทุนการผลิต การปรับปรุงวิธีการผลิต และการใช้เครื่องจักร และการลดความสูญเสียสิ้นเปลืองวัตถุดิบ เป็นต้น
- 2) เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรหรือการให้การศึกษาแก่ลูกจ้าง เช่น หลักสูตรการอบรม แนะนำงาน การปฐมนิเทศ และหลักสูตรอื่นๆ ในการเพิ่มพูนความรู้และทักษะแก่พนักงาน เป็นต้น
- 3) เกี่ยวกับงานด้านบุคคล เช่น หลักเกณฑ์ในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น
- 4) เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน เช่น มาตรการในการป้องกันอุบัติเหตุ การใช้เครื่องป้องกัน และการสร้างจิตสำนึกในการรักษาความปลอดภัย เป็นต้น
- 5) เกี่ยวกับการสื่อสารเรื่องราวในงาน เช่น การแจ้งเรื่องผ่านคณะกรรมการ เป็นต้น
- 6) เกี่ยวกับสวัสดิการ เช่น วิธีการจัดสวัสดิการแรงงานเพื่อสุขภาพ เป็นต้น

ในสถานประกอบการบางแห่ง บางครั้งขอบเขตของการปรึกษาหารืออาจจะครอบคลุมไปถึงประเด็นที่การเจรจาต่อรองเคยทำหน้าที่อยู่ เช่น สภาพการทำงาน ค่าจ้าง การลาหยุด ลาป่วย ขาดงาน ผลตอบแทนและการเกษียณอายุ ซึ่งประเด็นเหล่านี้ในอดีตมักมีการนำไปยื่นเป็นข้อเรียกร้องและร่วมเจรจาต่อรองกัน ปัจจุบันหลายสถานประกอบการได้นำประเด็นเหล่านั้นไปใช้ร่วมปรึกษาหารือกันบ้างแล้ว⁴⁰ ถ้าเป็นกรณีที่ไม่มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างห้ามไว้

2.2.5 รูปแบบกลไกของการร่วมปรึกษาหารือ

รูปแบบกลไกของการร่วมปรึกษาหารืออาจมีความแตกต่างกันอย่างหลากหลายได้ในแต่ละสถานประกอบการ ขึ้นอยู่กับวิวัฒนาการด้านวัฒนธรรมขององค์กร ความจำเป็นและความพร้อมของสถานการณืด้านโครงสร้างพื้นฐานขององค์กร เช่น ความรู้ความเข้าใจในระบบการร่วมมือของพนักงาน หัวหน้างาน และฝ่ายจัดการ ดังนั้น ระบบการร่วมมือจึงไม่ได้มีทฤษฎี หรือวิธีการเดียว⁴¹ สถานประกอบการส่วนใหญ่ในปัจจุบันมักจะจัดมีการจัดตั้งเป็นคณะกรรมการขึ้นในสถานประกอบการ เช่น คณะกรรมการร่วมหารือ (Joint Consultation Committee) เป็น

³⁹ ฉัชชา. เล่มเดิม. หน้า 66-67.

⁴⁰ สังกิต พิริยะรังสรรค์. เล่มเดิม. หน้า 159.

⁴¹ สังกิต พิริยะรังสรรค์. เล่มเดิม. หน้า 157.

กระบวนการปรึกษาหารือ ด้วยการสื่อสารข้อความสองทาง โดยคณะกรรมการที่มีทั้งตัวแทนฝ่ายนายจ้างและตัวแทนฝ่ายลูกจ้าง⁴² โดยสถานประกอบการบางแห่งอาจมีการจัดตั้งคณะกรรมการร่วมหารือในสถานประกอบการหลายคณะ เช่น คณะกรรมการร่วมเพื่อความปลอดภัย คณะกรรมการร่วมเพื่อประเมินผลการทำงาน คณะกรรมการร่วมเพื่อจัดสวัสดิการ เป็นต้น หรืออาจจัดตั้งคณะกรรมการร่วมชุดใหญ่ 1 คณะ และแต่งตั้งอนุกรรมการร่วมในด้านต่างๆ อีกหลายคณะอนุกรรมการก็ได้

ส่วน โครงสร้างหรือองค์ประกอบของคณะกรรมการร่วมหารือ จะประกอบด้วยสองฝ่ายแบบทวิภาคี คือ กรรมการฝ่ายนายจ้าง และกรรมการฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายนายจ้างจะแต่งตั้งกรรมการฝ่ายนายจ้าง โดยแต่งตั้งผู้บริหารระดับสูงของนายจ้างเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการ ส่วนฝ่ายลูกจ้างก็จะมี การเลือกตั้งลูกจ้างเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการ โดยจะมีการเลือกตั้งจากการลงคะแนนเสียงของลูกจ้างทั้งสถานประกอบการเพื่อให้เป็นตัวแทนลูกจ้างทั้งหมด หรือจะเลือกตั้งจากการลงคะแนนเสียงของลูกจ้างแต่ละหน่วย แต่ละแผนก แต่ละโรงงาน ฯลฯ เพื่อให้เป็นตัวแทนของลูกจ้างของหน่วย ของแผนก หรือของโรงงาน ก็ได้ ผู้ที่จะได้รับเลือกตั้งเป็นกรรมการฝ่ายลูกจ้างควรเป็นลูกจ้างที่ไม่มีผู้อยู่ได้บังคับบัญชา⁴³ แต่ถ้าบางสถานประกอบการใดมีสหภาพแรงงานอยู่แล้ว ก็มักจะให้ผู้แทนสหภาพแรงงานทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการในคณะกรรมการร่วมปรึกษาหารือด้วย เนื่องจากเห็นว่าผู้แทนสหภาพแรงงานนั้นมีความรู้ และเข้าใจปัญหาของสถานประกอบการดีอยู่แล้ว จำนวนของคณะกรรมการนั้น ส่วนใหญ่ก็มักจะให้มีจำนวนฝ่ายละเท่าๆกัน หรือกรรมการฝ่ายนายจ้างอาจจะมีจำนวนที่น้อยกว่าฝ่ายลูกจ้างก็ได้

การทำงานของคณะกรรมการร่วมหารือ ควรจะประชุมหารือกันอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง หรือตามระยะเวลาที่กำหนดไว้แน่นอนเป็นอย่างอื่น ในการประชุมหารือทุกครั้ง จะต้องมีการประชุม มีการทำรายงานการประชุม รับรองรายงานการประชุม และติดตามผลในเรื่องที่ประชุมมีมติ หรือมีความเห็นมอบหมายให้ผู้นั่งผู้ใดปฏิบัติหรือเสนอความเห็นต่อนายจ้าง ที่ประชุมจะเลือกกรรมการคนหนึ่งคนใดเป็นประธานในที่ประชุมตลอดไป หรือจะกำหนดให้กรรมการฝ่ายนายจ้างและกรรมการฝ่ายลูกจ้างผลัดกันเป็นประธานในที่ประชุมคนละครั้งก็ได้ แต่เลขานุการที่ประชุมควรเป็นบุคลากรของฝ่ายนายจ้าง⁴⁴

⁴² เกษมสันต์ วิลาวรรณ ข. (2546). แรงงานสัมพันธ์. หน้า 267.

⁴³ แหล่งเดิม. หน้า 268-269.

⁴⁴ เกษมสันต์ วิลาวรรณ ข. เล่มเดิม. หน้า 269.

ระบบการร่วมปรึกษาหารือไม่มีสภาพบังคับให้นายจ้างต้องปฏิบัติ ความสำเร็จของระบบนี้จึงอยู่ที่ความตั้งใจของนายจ้างที่จะรับพิจารณาข้อเสนอด้วยความเป็นธรรมและความมีเหตุมีผล⁴⁵

แต่ปัจจัยที่จะทำให้ระบบความสัมพันธ์แบบทวิภาคีโดยการปรึกษาหารือร่วมประสบความสำเร็จในการเสริมสร้างแรงงานสัมพันธ์หรือไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง แต่ปัจจัยที่เป็นปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญ⁴⁶ มีดังนี้

1) ความรู้และความเข้าใจ

ถ้าลูกจ้างในสถานประกอบการ ขาดความรู้และไม่เข้าใจในสิทธิหน้าที่ของตนเอง ตามที่กฎหมายแรงงานสัมพันธ์บัญญัติไว้ ก็จะเป็นปัญหาและอุปสรรคในการเสริมสร้างการปรึกษาหารือร่วมในระบบแรงงานสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นได้ เช่น ลูกจ้างไม่เข้าใจแนวคิดระบบการทำงานและหน้าที่ของสหภาพแรงงาน กับ คณะกรรมการลูกจ้างว่ามีหลักการแตกต่างกันอย่างไร จึงคิดว่าคณะกรรมการลูกจ้างเป็นเครื่องมือของนายจ้างที่จะมาลดบทบาทของสหภาพแรงงาน เป็นต้น

2) ความศรัทธา

การที่สังคมนับถือและบรรดาลูกจ้างมักมีทัศนคติต่อนายจ้างในทางลบว่าเอาเปรียบแรงงาน และนายจ้างส่วนใหญ่ก็คิดเสมอว่า ลูกจ้างเป็นเพียงผู้ใช้แรงงานมีหน้าที่ปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้างเท่านั้น ทั้งนายจ้างและลูกจ้างจึงขาดความเชื่อมั่นศรัทธา เชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงานร่วมกัน จึงขาดการให้โอกาสเพื่อปรึกษาหารือร่วมกัน

3) วัตถุประสงค์ต่างกัน

บางครั้งการที่นายจ้างและลูกจ้างจัดการประชุม ปรึกษาหารือร่วมกัน ต่างฝ่ายต่างก็มุ่งหวังปกป้องผลประโยชน์ของตนเพียงฝ่ายเดียวเป็นหลัก ขาดการประนีประนอมกัน จึงไม่สามารถประสานประโยชน์ร่วมกันได้

4) ช่องทางการสื่อสาร

สถานประกอบการบางแห่งไม่มีทั้งสหภาพแรงงาน อาจเป็นเพราะนายจ้างไม่สนับสนุน หรือ ลูกจ้างไม่กล้าจัดตั้ง และก็ไม่มีทั้งคณะกรรมการลูกจ้าง ที่จะเป็นผู้แทนของลูกจ้างในสถานประกอบการ เวลามีปัญหาการทำงาน ลูกจ้างไม่มีผู้แทนหรือผู้มีอำนาจดำเนินการแทนที่

⁴⁵ ณิชชา. เล่มเดิม. หน้า 66.

⁴⁶ วรณี บรรทัด. (2530). “ระบบทวิภาคี” เอกสารการสอนชุดวิชาการพนักงานสัมพันธ์ หน่วยที่ 1-8. หน้า 318.

สามารถเป็นสื่อกลางหรือช่องทางในการสื่อสารกับนายจ้าง จึงทำให้ไม่อาจปรึกษากันหรือร่วมกันได้
อย่างต่อเนื่อง ขาดความสัมพันธ์แบบต่อเนื่องระยะยาว

5) การศึกษาอบรม

ทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง ขาดการศึกษาอบรม พื้นฐานความเข้าใจเกี่ยวกับการ
ปรึกษากันที่เพียงพอ อาจเป็นเพราะฝ่ายรัฐไม่ได้ให้ความสำคัญ และองค์กรภาคเอกชนขาดการ
พัฒนาส่งเสริม กระจายข่าวสารข้อมูลความรู้ไปยังบริษัทห้างร้านภาคธุรกิจ และบรรดานายจ้าง
ลูกจ้าง

บทที่ 3

มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการร่วมปรึกษาหารือในระบบทวิภาคี ของ ต่างประเทศเปรียบเทียบกับประเทศไทย

ในบทนี้จะได้ศึกษาถึงมาตรการทางกฎหมายที่ให้การสนับสนุนการร่วมปรึกษาหารือในระบบทวิภาคีทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม มาตรการทางกฎหมายของต่างประเทศ ได้แก่ หลักสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ อนุสัญญาและข้อแนะขององค์การระหว่างประเทศ กฎหมายของประเทศญี่ปุ่น กฎหมายของประเทศเยอรมันนี กฎหมายของประเทศสหรัฐอเมริกา กฎหมายของประเทศเกาหลีใต้ ส่วนมาตรการทางกฎหมายของไทย ได้แก่ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 และพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เป็นต้น

3.1 มาตรการทางกฎหมายของต่างประเทศ

3.1.1 หลักสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ

เมื่อองค์การสหประชาชาติจัดทำปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนขึ้น ได้รับรองสิทธิและเสรีภาพของมนุษย์อันเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานรวมถึงสิทธิด้านแรงงานไว้ อันจะเป็นการสนับสนุนให้มีการร่วมปรึกษาหารือระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างดังต่อไปนี้

3.1.1.1 ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ค.ศ.1948⁴⁷

ในปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน มีหลักเกณฑ์ที่สำคัญสรุปได้ดังนี้

- 1) มนุษย์ทุกคนเกิดมามีอิสระเสรี มีสิทธิและศักดิ์ศรีเท่าเทียมกัน มนุษย์มีเหตุผลและมีโนธรรมทุกคน และมนุษย์ควรปฏิบัติต่อกันแบบพี่และน้อง
- 2) บุคคลทุกคนมีสิทธิและเสรีภาพตามที่ระบุไว้ในปฏิญญาฉบับนี้ โดยไม่มีการจำแนกความแตกต่างในเรื่องใดๆ เช่น เชื้อชาติ สีผิว เพศ ภาษา ศาสนา ความเห็นทางการเมือง หรือทางอื่นใด ชาติ หรือสังคมอันเป็นที่มาเดิม ทรัพย์สิน กำเนิด หรือสถานะอื่นใด

⁴⁷ องค์การสหประชาชาติ. (ม.ป.ป.) เอกสารสิทธิมนุษยชนของสหประชาชาติ. แปลจาก Universal Declaration of Human Rights. โดย นพนิติ สุริยะ วิษณุ เครืองาม วีรบุรุษ ไม้ไทย จตุพร อนันตพิช. หน้า 9-23.

3) บุคคลจะถูกบังคับให้เป็นทาสหรืออยู่ภายใต้การระงับยอมใดๆมิได้ การเป็นทาสและการค้าทาสจะมีไม่ได้ในทุกรูปแบบ

4) บุคคลมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นและการแสดงออก สิทธิดังกล่าวรวมถึงเสรีภาพที่จะยึดมั่นในความเห็นโดยปราศจากการแทรกแซงและที่จะแสวงหา รับ และแจ้งข่าวสารและความคิดเห็นผ่านสื่อใดๆ

5) บุคคลมีเสรีภาพในการชุมนุมและสมาคมโดยสงบ การบังคับให้บุคคลเข้าเป็นสมาชิกของสมาคมจะทำได้

6) บุคคลมีสิทธิที่จะทำงาน เลือกรงานอย่างเสรี มีสภาวะการทำงานที่ยุติธรรมและพอใจ เช่น มีสิทธิในการรับค่าตอบแทนเท่ากันสำหรับการทำงานที่เท่ากัน โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ มีสิทธิในรายได้ที่ยุติธรรมเพื่อเป็นประกันสำหรับตนเองและครอบครัว ให้การดำรงชีวิตมีค่าควรแก่ศักดิ์ศรีของมนุษย์ และถ้าจำเป็นก็ควรที่จะได้รับความคุ้มครองทางสังคมอื่นๆเพิ่มเติม และบุคคลทุกคนมีสิทธิที่จะก่อตั้งและเข้าร่วมกับสหภาพแรงงาน เพื่อคุ้มครองผลประโยชน์ของตน

7) บุคคลมีสิทธิในการพักผ่อนและเวลาว่าง รวมทั้งการจำกัดเวลาทำงานที่ชอบด้วยเหตุผลและมีวันหยุดครั้งคราวที่ได้รับค่าตอบแทน

ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนของสหประชาชาตินี้ ไม่มีสภาพบังคับทางกฎหมายกับประเทศสมาชิกต่างๆ ให้ต้องปฏิบัติตาม

ภายหลังองค์การสหประชาชาติจึงนำหลักสิทธิมนุษยชนดังกล่าวมาจัดทำเป็นรูปแบบของกติการะหว่างประเทศ เพื่อให้บรรดาประเทศสมาชิกพิจารณาให้สัตยาบัน โดยแยกทำเป็น 2 ฉบับ ซึ่งแต่ละประเทศที่มีแนวคิดพื้นฐานทางเศรษฐกิจที่แตกต่างกันจะได้สะดวกในการพิจารณาให้สัตยาบัน⁴⁸ ดังนี้

3.1.1.2 กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม⁴⁹

มีหลักเกณฑ์ที่สำคัญสรุปได้ว่า

รัฐภาคีจะต้องรับรองสิทธิของทุกคนที่จะมีสภาวะการทำงานที่ยุติธรรมและเอื้อประโยชน์โดยเฉพาะ

⁴⁸ เสน่ห์ จามริก. (2527). *ชุดศึกษาวิจัย พัฒนาการสิทธิมนุษยชนในประเทศไทย*. หน้า 5-6.

⁴⁹ องค์การสหประชาชาติ. เล่มเดิม. หน้า 39-41.

1) รายได้ อย่างน้อยที่สุดที่ผู้ทำงานทั้งหมดจะมีค่าจ้างที่เป็นธรรม และรายได้เท่ากันสำหรับงานที่มีคุณค่าเท่ากัน โดยไม่จำแนกความแตกต่างในเรื่องใดๆ และมีความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควรสำหรับตนและครอบครัว

2) สภาพะการทำงานที่ปลอดภัยและถูกพลานามัย

3) โอกาสเท่ากันสำหรับทุกคนที่จะได้รับการสนับสนุนให้ทำงานในระดับสูงขึ้นไปที่เหมาะสม โดยพิจารณาจากอาวุโสและความสามารถ

4) การพักผ่อน เวลาว่าง และการจำกัดเวลาทำงานที่ชอบด้วยเหตุผล และวันหยุดครั้งคราวที่ได้รับค่าตอบแทน รวมทั้งรายได้สำหรับวันหยุดทางการด้วย

3.1.1.3 กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางแพ่งและทางการเมือง⁵⁰

มีหลักเกณฑ์ที่สำคัญสรุปได้ดังนี้

1) ประชาชนมีสิทธิในการกำหนดเจตจำนงของตนเอง กำหนดสถานะทางการเมืองของตนอย่างเสรี รวมทั้งดำเนินการทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมได้อย่างเสรี

2) บุคคลทุกคนมีสิทธิที่จะถือเอาความเห็นใดก็ได้โดยปราศจากการแทรกแซง มีสิทธิในเสรีภาพแห่งการแสดงออก สิทธินี้รวมถึงเสรีภาพที่จะแสวงหา รับ และกระจายข่าวสารและความคิดเห็นทุกรูปแบบ ทั้งนี้ไม่ว่าด้วยวาจา เป็นลายลักษณ์อักษรหรือการตีพิมพ์ หรือโดยอาศัยสื่อประการอื่นตามที่ประสงค์

การใช้สิทธิตามข้อนี้อยู่ภายใต้ข้อจำกัดบางเรื่อง แต่ต้องบัญญัติไว้ในกฎหมาย และจำเป็นแก่การเคารพในสิทธิหรือชื่อเสียงของบุคคลอื่น และการรักษาความมั่นคงของชาติหรือความสงบเรียบร้อยหรือการสาธารณสุขหรือศีลธรรม

3) สิทธิในการร่วมประชุมโดยสงบย่อมเป็นที่ยอมรับ การจำกัดการใช้สิทธินี้ นอกเหนือจากที่กฎหมายบัญญัติและเพื่อผลประโยชน์ทางความมั่นคงของชาติ หรือความปลอดภัยสาธารณะ ความสงบเรียบร้อย การสาธารณสุข หรือศีลธรรม หรือการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของบุคคลอื่นจะจำกัดไม่ได้

4) บุคคลทุกคนมีเสรีภาพในการสมาคมกับผู้อื่น

ห้ามจำกัดการใช้สิทธินี้ นอกเหนือจากที่บัญญัติไว้ในกฎหมายและเพื่อผลประโยชน์ทางความมั่นคงของชาติ หรือความปลอดภัยสาธารณะ ความสงบเรียบร้อย การคุ้มครองสาธารณสุขหรือศีลธรรม หรือการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของบุคคลอื่น

⁵⁰ องค์การสหประชาชาติ. เล่มเดิม. หน้า 69, 93-97.

3.1.1.4 อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็กขององค์การสหประชาชาติ ค.ศ.1989⁵¹

สิทธิและเสรีภาพของแรงงานเด็กที่จะมีส่วนแสดงออกซึ่งความคิดเห็นในการปรึกษาหารือร่วมกับนายจ้าง เป็นสิทธิที่ช่วยปกป้องและส่งเสริมให้แรงงานเด็กในสถานประกอบการได้รับการดูแล ค้ำครอง และส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นด้วย ซึ่งอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็กฉบับนี้ส่งเสริมทั้งโดยตรงและโดยอ้อมให้แรงงานเด็กมีสิทธิเข้าร่วมปรึกษาหารือกับนายจ้างในเรื่องที่อาจมีผลกระทบต่อเด็กได้ อนุสัญญาฉบับนี้มีความประสงค์ที่จะคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของเด็ก ในด้านต่างๆโดยไม่แบ่งแยก เชื้อชาติ สีผิว เพศ ภาษา ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมือง หรือทางอื่น ต้นกำเนิดทางชาติ ชาติพันธุ์ หรือสังคม ทรัพย์สิน ความทุพพลภาพ การเกิดหรือสถานะอื่น

“เด็ก” ในความหมายของอนุสัญญาฉบับนี้ หมายถึง ทุกคนที่อายุต่ำกว่าสิบแปดปี เว้นแต่จะบรรลุนิติภาวะก่อนหน้านั้น ตามกฎหมายที่ใช้บังคับแก่เด็กนั้น

อนุสัญญาฉบับนี้ให้ความรับรองและคุ้มครองสิทธิของเด็ก โดยมีสาระสำคัญอยู่ 4 ประการ⁵² คือ

1) สิทธิที่จะอยู่รอด

รัฐภาคียอมรับว่า เด็กทุกคนมีสิทธิคิดว่าจะมีชีวิต และรับประกันอย่างเต็มที่เท่าที่จะทำได้ให้มีการอยู่รอดและการพัฒนาของเด็ก

2) สิทธิที่จะได้รับการปกป้องคุ้มครอง

รัฐภาคีจะเคารพและประกันสิทธิตามที่กำหนดไว้ในอนุสัญญาฉบับนี้แก่เด็กแต่ละคนที่อยู่ในเขตอำนาจของตนโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติไม่ว่าชนิดใดๆ โดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ สีผิว เพศ ภาษา ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมือง หรือทางอื่น ต้นกำเนิดทางชาติ ชาติพันธุ์ หรือสังคม ทรัพย์สิน ความทุพพลภาพ การเกิดหรือสถานะอื่นๆ ของเด็ก หรือบิดามารดา หรือผู้ปกครองตามกฎหมาย

และในการกระทำที่มุ่งเกี่ยวกับเด็ก ไม่ว่าจะกระทำโดยสถาบันสังคม สงเคราะห์ ของรัฐหรือเอกชน ศาสนา วัฒนธรรม หน่วยงานฝ่ายบริหาร หรือองค์กรนิติบัญญัติ ผลประโยชน์สูงสุดของเด็กเป็นสิ่งที่ต้องคำนึงถึงเป็นลำดับแรก

รัฐภาคีรับที่จะประกันให้มีการคุ้มครองและการดูแลแก่เด็กเท่าที่จำเป็นสำหรับความอยู่ดีของเด็กโดยคำนึงถึงสิทธิและหน้าที่ของบิดามารดา ผู้ปกครองตามกฎหมาย หรือ

⁵¹ www.childthai.org/cic/c166.htm

⁵² http://learners.in.th/blog/patsara_03/27798

บุคคลอื่นที่รับผิดชอบเด็กนั้นตามกฎหมายด้วย และเพื่อการนี้จะดำเนินมาตรการทางนิติบัญญัติ และบริหารที่เหมาะสมทั้งปวง

รัฐภาคีจะประกันว่าสถาบันการบริการและการอำนวยความสะดวกที่มีส่วน รับผิดชอบต่อการดูแล หรือการคุ้มครองเด็กนั้นจะเป็นไปตามมาตรฐานที่ได้กำหนดไว้โดย หน่วยงานที่มีอำนาจโดยเฉพาะในด้านความปลอดภัย สุขภาพ และในเรื่องจำนวนและความ เหมาะสมของเจ้าหน้าที่ ตลอดจนการกำกับดูแลที่มีประสิทธิภาพ

3) สิทธิที่จะได้รับการพัฒนา

รัฐภาคีจะประกันแก่เด็กที่สามารถมีความคิดเห็นเป็นของตนเองได้แล้ว ซึ่ง สิทธิที่จะแสดงความคิดเห็นเหล่านั้น โดยเสรีในทุกๆเรื่องที่มีผลกระทบต่อเด็ก ทั้งนี้ความคิดเห็น ดังกล่าวของเด็กจะได้รับการพิจารณาตามสมควรแก่อายุ และวุฒิภาวะของเด็กนั้น

เพื่อความมุ่งประสงค์นี้ เด็กจะได้รับโดยเฉพาะอย่างยิ่งโอกาสที่จะมีสิทธิ มีเสียงในกระบวนการพิจารณาทางตุลาการและทางปกครองใดๆ ที่มีผลกระทบต่อเด็กไม่ว่าโดยตรง หรือโดยผ่านผู้แทนหรือองค์กรที่เหมาะสม ในลักษณะที่สอดคล้องกับระเบียบวิธีปฏิบัติตาม กฎหมายภายใน

4) สิทธิในการมีส่วนร่วม

รัฐภาคีจะดำเนินมาตรการที่เหมาะสมทั้งปวง ทั้งด้านนิติบัญญัติ บริหาร และด้านอื่นๆ เพื่อการปฏิบัติให้เป็นไปตามสิทธิที่อนุสัญญานี้ได้ให้การยอมรับในส่วนที่เกี่ยวข้อง สิทธิทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมนั้น รัฐภาคีจะดำเนินมาตรการเช่นว่านั้น โดยใช้ ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างเต็มที่และภายในกรอบของความร่วมมือระหว่างประเทศเมื่อจำเป็น

รัฐภาคีจะประกันแก่เด็กที่สามารถมีความคิดเห็นเป็นของตนเองได้แล้ว ซึ่ง สิทธิที่จะแสดงความคิดเห็นเหล่านั้น โดยเสรีในทุกๆเรื่องที่มีผลกระทบต่อเด็ก ทั้งนี้ความคิดเห็น ดังกล่าวของเด็กจะได้รับการพิจารณาตามสมควรแก่อายุและวุฒิภาวะของเด็กนั้น เพื่อความมุ่ง ประสงค์นี้ เด็กจะได้รับโดยเฉพาะอย่างยิ่งโอกาสที่จะมีสิทธิมีเสียงในกระบวนการพิจารณาทางตุลา การและทางปกครองใดๆ ที่มีผลกระทบต่อเด็กไม่ว่าโดยตรงหรือโดยผ่านผู้แทน หรือองค์กรที่ เหมาะสม ในลักษณะที่สอดคล้องกับระเบียบวิธีปฏิบัติตามกฎหมายภายใน

เด็กจะมีสิทธิที่จะมีเสรีภาพในการแสดงออก สิทธินี้จะรวมถึงเสรีภาพที่ จะแสวงหา ได้รับ หรือถ่ายทอดข้อมูล ข่าวสาร และความคิดทุกลักษณะ โดยไม่ถูกจำกัดโดยเขต แแดน ไม่ว่าจะโดยวาจา ลายลักษณ์อักษร หรือการตีพิมพ์ ในรูปของศิลปะหรือ ผ่านสื่ออื่นใด ตามที่เด็กเลือก การใช้สิทธิดังกล่าวนี้อาจอยู่ภายใต้ข้อจำกัดบางประการ แต่ข้อจำกัดเหล่านี้ต้อง เป็นข้อจำกัดเช่นที่บัญญัติตามกฎหมายและเช่นที่จำเป็นเท่านั้น เพื่อการเคารพต่อสิทธิและชื่อเสียง

ของบุคคลอื่น หรือเพื่อการรักษาความมั่นคงแห่งชาติ หรือความสงบเรียบร้อย หรือสาธารณสุข หรือศีลธรรมของประชาชน

รัฐภาคียอมรับสิทธิของเด็กที่จะมีเสรีภาพในการสมาคม และเสรีภาพในการชุมนุม อย่างสงบ ไม่อาจมีการจำกัดการใช้สิทธิเหล่านี้ นอกเหนือจากข้อจำกัดที่กำหนดขึ้นโดยสอดคล้องกับกฎหมาย และที่จำเป็นสำหรับสังคมประชาธิปไตย เพื่อประโยชน์ของความมั่นคงแห่งชาติ หรือความปลอดภัยของประชาชน ความสงบเรียบร้อย การคุ้มครองด้านสาธารณสุขหรือศีลธรรมหรือการคุ้มครองสิทธิ และเสรีภาพของบุคคลอื่น

รัฐภาคียอมรับสิทธิของเด็กที่จะได้รับการคุ้มครองจากการแสวงประโยชน์ทางเศรษฐกิจ และจากการทำงานใดที่น่าจะเป็นการเสี่ยงอันตราย หรือที่ขัดขวางการศึกษาของเด็ก หรือเป็นอันตรายต่อสุขภาพ หรือการพัฒนาทางร่างกาย สมอง จิตใจ ศีลธรรมและสังคมของเด็ก รัฐภาคีจะดำเนินมาตรการทางนิติบัญญัติ บริหาร สังคม และการศึกษาเพื่อประกันให้มีการดำเนินการตามข้อนี้ เพื่อวัตถุประสงค์ดังกล่าวและโดยคำนึงถึงบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องในตราสารระหว่างประเทศอื่นๆ

3.1.2 หลักการขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization) หรือ ชื่อย่อ ILO ได้จัดทำอนุสัญญาและข้อแนะนำ เพื่อสนับสนุนให้มีการร่วมปรึกษาหารือ (Joint Consultative) ในสถานประกอบการ ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างทั้งโดยตรงและโดยอ้อม ดังต่อไปนี้

3.1.2.1 ข้อแนะนำที่ 94 ว่าด้วยความร่วมมือระดับสถานประกอบการ ค.ศ.1952

มีหลักเกณฑ์ที่สำคัญสรุปได้ดังนี้

1) ควรมีขั้นตอนที่เหมาะสมเพื่อส่งเสริมการปรึกษาหารือและความร่วมมือระหว่างฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างในระดับสถานประกอบการ ไม่เพียงแต่ภายในขอบเขตของกลไกการร่วมเจรจาต่อรอง อาจเป็นกลไกอื่นๆที่เกี่ยวกับการตัดสินใจร่วมกันเกี่ยวกับเงื่อนไขและสภาพการทำงานก็ได้

2) ภายใต้อาณัติและแนวปฏิบัติของประเทศนั้นๆ การปรึกษาหารือและความร่วมมือดังกล่าวควรจะ

(1) ไม่เป็นการยุ่งยาก เพื่อเป็นการกระตุ้นให้เกิดข้อตกลงโดยสมัครใจระหว่างนายจ้าง และลูกจ้างขึ้น หรือ

(2) ควรส่งเสริมให้มีกฎหมายและกฎเกณฑ์ต่างๆในการจัดตั้งสถาบัน หรือองค์การเพื่อการปรึกษาหารือและร่วมมือกัน และควรกำหนดถึงขอบเขต หน้าที่ โครงสร้าง และ

วิธีการปฏิบัติหน้าที่ของสถาบันหรือองค์กรนั้น โดยให้เหมาะสมกับเงื่อนไขที่แตกต่างของสถานประกอบการนั้น หรือ

(3) สนับสนุนหรือส่งเสริมโดยการรวบรวมวิธีการต่างๆเหล่านี้ไว้

3.1.2.2. ข้อแนะที่ 129 การติดต่อสื่อสารระหว่างฝ่ายจัดการ และ สถานประกอบการ ค.ศ.1967

มีหลักเกณฑ์ที่สำคัญสรุปได้ดังนี้

1) ควรส่งเสริมบรรยากาศแห่งความเข้าใจโดยการเผยแพร่และแลกเปลี่ยนเรื่องราวในสถานประกอบการและสภาพการณ์ทางสังคมของลูกจ้างอย่างสมบูรณ์

2) ก่อนที่ฝ่ายจัดการจะได้ตกลงดำเนินการเรื่องที่สำคัญ ควรให้ข่าวสารและหารือร่วมกันระหว่างฝ่ายลูกจ้างและนายจ้างก่อน

3) องค์กรของนายจ้างและองค์กรของลูกจ้างควรหารือร่วมกัน และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อพิจารณามาตรการที่พึงปฏิบัติในการให้การสนับสนุนและส่งเสริมการรับรองนโยบายการติดต่อสื่อสาร และนำมาตรการนั้นมาปฏิบัติให้เกิดผลด้วย

4) ในการกำหนดนโยบายและปฏิบัติตามนโยบายการติดต่อสื่อสารควรยึดถือหลักดังนี้

(1) การกำหนดนโยบายติดต่อสื่อสาร ควรคำนึงถึงลักษณะ ขนาด และองค์ประกอบของสถานประกอบการและความสนใจของลูกจ้างด้วย

(2) การติดต่อสื่อสารควรมีการสื่อสารแบบสองทางอย่างแท้จริง และสม่ำเสมอ ระหว่างผู้แทนของฝ่ายจัดการกับลูกจ้าง และระหว่างหัวหน้าของสถานประกอบการกับ ผู้แทนของสหภาพแรงงานหรือบุคคลอื่นตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นผู้แทนลูกจ้าง

(3) ควรหาวิธีการติดต่อส่งข่าวสารอย่างรวดเร็วและสมบูรณ์

(4) ควรเลือกสื่อกลางอย่างเหมาะสมโดยสื่อกลางเพื่อการติดต่อสื่อสารรวมถึง การประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข่าวสาร สื่อกลางที่มุ่งให้ลูกจ้างเสนอข้อแนะนำและแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานของสถานประกอบการ

(5) ฝ่ายจัดการควรให้เรื่องราวข่าวสารต่างๆ โดยเฉพาะเรื่อง สภาพการทั่วไปของการจ้างงาน รายละเอียดเกี่ยวกับลักษณะงานและตำแหน่งงาน ระเบียบข้อบังคับ การพิจารณาการร้องทุกข์ สวัสดิการ วิธีการปรึกษาหารือ การอภิปราย และการร่วมมือกันระหว่างฝ่ายจัดการและผู้แทนของฝ่ายจัดการ กับลูกจ้างและผู้แทนลูกจ้าง

3.1.2.3 อนุสัญญาฉบับที่ 135 ว่าด้วยการคุ้มครองและอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้แทนของแรงงานในสถานประกอบการ ค.ศ. 1971

มีหลักเกณฑ์ที่สำคัญสรุปได้ ดังนี้

1) ผู้แทนลูกจ้างในสถานประกอบการต้องได้รับการคุ้มครองจากการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม รวมถึงการให้ออกจากงานที่เป็นผลเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้แทนลูกจ้างคนงาน หรือเนื่องจากเข้าร่วมในกิจกรรมของสหภาพแรงงานอันเป็นการกระทำที่ชอบด้วยกฎหมาย หรือเป็นไปตามข้อตกลงของการเจรจาต่อรองร่วม หรือตามเงื่อนไขข้อตกลงร่วมอื่นๆ

2) การให้ความสะดวกแก่ผู้แทนลูกจ้างคนงาน ให้คำนึงถึงลักษณะของระบบแรงงานสัมพันธ์ของประเทศ รวมทั้งความต้องการ ขนาดและความสามารถของสถานประกอบการ และต้องไม่กระทบกระเทือนต่อการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพของสถานประกอบการด้วย

3) ความหมายของ “ผู้แทนคนงาน” ให้เป็นไปตามนิยามของกฎหมายของแต่ละประเทศ โดยอาจมีความหมายถึงผู้แทนดังนี้

(1) ผู้แทนซึ่งได้รับเลือกหรือได้รับแต่งตั้งโดยสหภาพแรงงาน หรือ

(2) ผู้แทนซึ่งลูกจ้างคนงานในสถานประกอบการได้เลือกให้เป็นตัวแทนโดยเสรีตามกฎหมาย หรือ ระเบียบปฏิบัติภายในประเทศ หรือ ตามข้อตกลงของการเจรจาต่อรองร่วม และการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวไม่อยู่ในขอบข่ายแห่งการสงวนอำนาจของสหภาพแรงงานในประเทศนั้น

4) กฎหมาย ข้อบังคับ ข้อตกลงของการเจรจาต่อรองร่วม คำวินิจฉัยชี้ขาดหรือคำพิพากษาของศาล อาจใช้เป็นเครื่องกำหนดประเภทของ ผู้แทนลูกจ้างคนงาน ซึ่งมีสิทธิที่จะได้รับการคุ้มครอง และอำนวยความสะดวกตามอนุสัญญานี้

5) ในกรณีมีตัวแทนทั้งของสหภาพแรงงาน และตัวแทนที่เลือกตั้งโดยลูกจ้างคนงานในสถานประกอบการ จะต้องมีการเจรจาเพื่อไม่ให้ตัวแทนลูกจ้างที่ได้รับเลือกโดยเสรีดำเนินการไปในทางที่จะลดความสำคัญของสหภาพแรงงาน หรือผู้แทนของสหภาพแรงงาน และส่งเสริมความร่วมมือระหว่างผู้แทนของลูกจ้างคนงาน และผู้แทนของสหภาพแรงงาน

3.1.2.4 อนุสัญญาฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคม และการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน ค.ศ.1948

อนุสัญญาฉบับนี้ที่ประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศได้พิจารณาถึงอารัมภบทในธรรมนูญขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งกล่าวถึงการยอมรับใน

หลักการของเสรีภาพในการสมาคม ให้นำมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงสภาพการทางด้านแรงงาน และในการเสริมสร้างสันติภาพ และยังได้พิจารณา ประกาศฟีลาเดลเฟีย ซึ่งได้ยืนยันถึงเสรีภาพในการแสดงออก และเสรีภาพในการสมาคม เป็นสิ่งจำเป็นต่อความก้าวหน้าอันยั่งยืน จึงมีมติเห็นชอบอนุสัญญาฉบับนี้ ซึ่งจะเป็นการส่งเสริมสิทธิในการร่วมปรึกษาหารือด้วย มีสาระสำคัญสรุปได้ดังนี้

- 1) ลูกจ้างและนายจ้างมีสิทธิที่จะจัดตั้ง และมีสิทธิเข้าร่วมในองค์กรใดๆ ที่ตนเลือก โดยไม่จำเป็นต้องได้รับการอนุญาตล่วงหน้า
- 2) องค์กรนายจ้างและลูกจ้าง มีสิทธิขักร่างธรรมนูญและกฎข้อบังคับของตน มีสิทธิคัดเลือกผู้แทนของตนได้อย่างเสรีเต็มที่ มีสิทธิในการจัดการบริหารงานและกิจกรรมของตน และมีสิทธิกำหนดโครงการต่างๆ ของตนด้วย เจ้าหน้าที่ของรัฐจะต้องละเว้นจากการเข้าแทรกแซงทุกรูปแบบซึ่งจะเป็นการจำกัดสิทธิ หรือขัดขวางการใช้สิทธิดังกล่าวอย่างถูกต้องตามกฎหมาย
- 3) องค์กรนายจ้างและลูกจ้างย่อมจะไม่ถูกยุบหรือถูกสั่งพักโดยอำนาจของฝ่ายบริหาร
- 4) องค์กรนายจ้างและลูกจ้างย่อมมีสิทธิที่จะก่อตั้งและเข้าร่วมในสหพันธ์และสมาพันธ์ได้ และองค์กร สหพันธ์หรือสมาพันธ์ดังกล่าวมีสิทธิที่จะเข้าร่วมในองค์กรนายจ้างและลูกจ้างได้
- 5) ให้นำการคุ้มครองตามอนุสัญญานี้มาใช้กับสหพันธ์ และสมาพันธ์ขององค์กรนายจ้างและลูกจ้างด้วย
- 6) การได้มาซึ่งลักษณะทางกฎหมายขององค์กรนายจ้างและลูกจ้าง สหพันธ์และสมาพันธ์ จะต้องไม่ทำให้เกิดเงื่อนไขซึ่งมีลักษณะจะจำกัดการคุ้มครองตามอนุสัญญานี้
- 7) คำว่า “องค์กร” ตามอนุสัญญานี้ หมายถึง องค์กรนายจ้างหรือลูกจ้างที่ส่งเสริมและปกป้องผลประโยชน์ของนายจ้างหรือลูกจ้าง
- 8) ควรจะกำหนดมาตรการที่จำเป็นและเหมาะสม เพื่อให้แน่ใจว่าทั้งนายจ้างและลูกจ้างสามารถใช้สิทธิในการรวมตัวกันได้อย่างเสรี

3.1.2.5 อนุสัญญาฉบับที่ 98 ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวกัน และการร่วมเจรจาต่อรอง ค.ศ.1949

อนุสัญญาฉบับนี้ องค์กรแรงงานระหว่างประเทศเห็นว่า สิทธิในการรวมตัวกัน เป็นสิ่งจำเป็นที่สำคัญในการพัฒนาและส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการ

การรวมตัวกันเพื่อร่วมปรึกษาหารือจึงถือเป็นสิทธิที่ควรได้รับการส่งเสริม โดยอนุสัญญาฉบับนี้ สนับสนุนทั้งโดยตรงและโดยอ้อม สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

1) ลูกจ้างจะต้องได้รับการคุ้มครองอย่างพอเพียง ต่อการเลือกปฏิบัติสำหรับการว่าจ้างที่เป็นปรปักษ์ต่อการรวมตัวของลูกจ้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ต่อการกระทำที่คาดว่าจะทำให้การว่าจ้างโดยมีเงื่อนไขว่าจะไม่เข้าร่วมในสหภาพแรงงาน หรือจะต้องสละสมาชิกภาพของสหภาพแรงงานและเป็นสาเหตุของการไล่ออกจากงาน หรือการกระทำอันไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง เนื่องจากเหตุผลว่าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือเข้าร่วมในกิจกรรมของสหภาพแรงงานนอกเวลาว่าง หรือในระหว่างเวลาว่างโดยได้รับความยินยอมจากนายจ้าง

2) องค์กรนายจ้างและลูกจ้างจะต้องได้รับการคุ้มครองอย่างเพียงพอจากการกระทำใดๆ อันเป็นการแทรกแซงซึ่งกันและกัน โดยองค์กรหรือหน่วยงานอื่นๆ

การกระทำอันเป็นการแทรกแซง หมายถึง การกระทำใดๆ อันจะเป็นการส่งเสริมการก่อตั้งองค์กรลูกจ้างที่อยู่ภายใต้อำนาจของนายจ้างหรือองค์กรนายจ้าง หรือ การกระทำเพื่อสนับสนุนองค์กรลูกจ้างโดยทางการเงินหรือวิธีการอื่นๆ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้องค์กรลูกจ้างนั้นๆ อยู่ภายใต้การควบคุมของนายจ้างหรือองค์กรนายจ้าง

3) จัดให้มีกลไกที่เหมาะสม โดยมีจุดประสงค์เพื่อเป็นการประกันสิทธิในการรวมตัวกัน โดยให้เหมาะสมกับสภาพของประเทศ

4) ควรมีการกำหนดมาตรการที่เหมาะสมกับสภาพของประเทศ เพื่อเป็นการกระตุ้นและส่งเสริมการพัฒนา และการใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่ในด้านการเจรจาด้วยวิธีสมัครใจระหว่างนายจ้าง หรือองค์กรนายจ้างและลูกจ้าง เพื่อกำหนดเงื่อนไขและสภาพการจ้างโดยวิธีการทำข้อตกลงร่วมกัน

5) อนุสัญญาฉบับนี้ไม่ใช่กับข้าราชการซึ่งปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้องกับการบริหารของรัฐ

3.1.3 หลักกฎหมายของประเทศญี่ปุ่น⁵³

สิทธิเสรีภาพด้านแรงงานในประเทศญี่ปุ่นได้รับการรับรองและคุ้มครองโดยรัฐธรรมนูญ ค.ศ.1947 โดยกฎหมายรับรองสิทธิและเสรีภาพของแรงงานในการรวมตัวกัน และสิทธิของแรงงานที่จะจัดตั้งองค์กรของตนในการร่วมเจรจาต่อรอง

⁵³ www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/II/observatory/profiles/jp.htm

กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ในประเทศญี่ปุ่น (The Labour Relations Adjustment Law) ไม่ได้บัญญัติให้มีการจัดตั้งองค์กรหรือกลไกเพื่อการร่วมมือและปรึกษาหารือร่วมกันในสถานประกอบการระหว่างฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างไว้อย่างชัดเจน แต่กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของญี่ปุ่นทั้ง Trade Union Law และ Labour Relations Adjustment Law มีเนื้อหาที่สำคัญในเรื่องรับรองสิทธิการจัดตั้งสหภาพแรงงานและการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยวิธีร่วมเจรจาต่อรอง โดยมีสหภาพแรงงานเข้าร่วมเจรจาต่อรองในเรื่องต่างๆเกี่ยวกับเงื่อนไขการทำงานและมีสิทธินัดหยุดงานและปิดงาน มีคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ทำหน้าที่ระงับข้อพิพาทแรงงาน และโดยปกติจะถือว่าสหภาพแรงงานในสถานประกอบการ เป็นผู้แทนของลูกจ้างทั้งหมดในสถานประกอบการ ที่จะเจรจาในเรื่องต่างๆกับนายจ้าง

การจัดตั้งองค์กรเพื่อร่วมปรึกษาหารือในสถานประกอบการ ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในประเทศญี่ปุ่น โดยทั่วไปจึงไม่อยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายแต่ส่วนใหญ่จะเป็นการจัดตั้งกันเองโดยสมัครใจ ระบบกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของประเทศญี่ปุ่นวางรากฐานการแรงงานสัมพันธ์ ในด้านของสิทธิเสรีภาพในการร่วมเจรจาต่อรองระหว่างสหภาพแรงงานกับนายจ้างมากกว่า คือ เนื้อหาของกฎหมายมุ่งเน้นให้ความคุ้มครองสิทธิของเอกชนในการรวมกลุ่มเพื่อเจรจาต่อรอง (Collective bargaining) และคุ้มครองการจัดตั้งองค์กรนายจ้างและลูกจ้าง แต่ในกฎหมายบางฉบับของญี่ปุ่น ก็ปรากฏว่ามีการนำเรื่องการปรึกษาหารือร่วมกันมาบัญญัติไว้ในบางกรณี เช่น พระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงาน (The Labour Standard Act) กำหนดว่า ในการจัดทำข้อบังคับในการทำงาน ก่อนที่นายจ้างจะจัดส่งข้อบังคับให้กับสำนักงานผู้ตรวจสอบมาตรฐานแรงงานท้องถิ่น นายจ้างมีหน้าที่ต้องปรึกษาหารือกับผู้แทนลูกจ้างในขั้นตอนการตัดสินใจขั้นสุดท้าย⁵⁴

ทางปฏิบัติของการบริหารงานในปัจจุบันพบว่า โดยเฉพาะภายในสถานประกอบการขนาดใหญ่ จะให้ความสำคัญในการร่วมปรึกษาหารือระหว่างนายจ้างและลูกจ้างมาก่อนที่จะทำการร่วมเจรจาต่อรองเป็นอย่างมาก การปรึกษาหารือระหว่างฝ่ายลูกจ้างกับฝ่ายจัดการในระดับสถานประกอบการในประเทศญี่ปุ่นจึงถูกพัฒนาขึ้นมาจากประสบการณ์ในการปฏิบัติมากกว่า 30 ถึง 40 ปี⁵⁵ มีการร่วมปรึกษาหารือเกิดขึ้นอย่างกว้างขวางหลายระดับ ทั้งในระดับชาติ (National

⁵⁴ Hideaki Okamoto. (1980). "Industrial Democracy in Japan". **Industrial Democracy in Asia**. P.134-135.

⁵⁵ สังคีต พิริยะรังสรรค์. เล่มเดิม. หน้า 34.

Level) ระดับอุตสาหกรรม (Industrial Level) วิชาชีพ ระดับโรงงานหรือสถานประกอบการ (Establishment Level) และระดับปฏิบัติการกลุ่มย่อย

ในระดับชาติ (National Level) มีการจัดตั้งเป็นสภาไตรภาคีเรียกว่า Sangyo Rodo Konwa-Kai (การประชุมไตรภาคีด้านแรงงาน และอุตสาหกรรม) ประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายแรงงาน ฝ่ายจัดการ และฝ่ายประโยชน์สาธารณะ ซึ่งได้แก่ ผู้แทนรัฐบาล และผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการ มาประชุมกันเพื่อแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายด้านแรงงานและอุตสาหกรรม และการออกกฎหมายแรงงานฉบับใหม่ ซึ่งเนื้อหาของร่างกฎหมายจะพิจารณาและตัดสินใจกันในสภาเหล่านี้ ก่อนที่รัฐบาลจะนำเสนอเข้าสู่การพิจารณาของสภาไดเอท⁵⁶

ในระดับอุตสาหกรรม (Industrial Level) บริษัทขนาดใหญ่ กลาง และสหพันธ์แรงงานในอุตสาหกรรมเดียวกัน มักจะจัดตั้งสภาร่วมหารือหรือแรงงานสัมพันธ์กันโดยสมัครใจ เพื่อแลกเปลี่ยนข่าวสารข้อคิดเห็นเกี่ยวกับสถานะของอุตสาหกรรมนั้นๆ สภาพการจ้าง การทำงาน และยุทธศาสตร์เพื่อความเติบโตของอุตสาหกรรม และการปรับปรุงเรื่องสวัสดิการของแรงงาน

ในระดับสถานประกอบการขนาดใหญ่ (Establishment Level) ที่มีลูกจ้างประจำตั้งแต่ 1,000 คน ขึ้นไปในญี่ปุ่น ส่วนใหญ่สมัครใจกันจัดตั้งองค์กรและกลุ่มกิจกรรมต่างๆขึ้นมา ซึ่งองค์กรร่วมปรึกษาหารือที่นายจ้างและลูกจ้างสมัครใจร่วมกันจัดตั้งขึ้นมาเรียกว่า คณะกรรมการปรึกษาหารือร่วม⁵⁷ (Joint Consultative Committee) ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1) การจัดตั้งคณะกรรมการปรึกษาหารือร่วม

โดยปกติแล้ว การร่วมปรึกษาหารือ ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในสถานประกอบการ จะถูกจัดให้มีได้ ก็ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขของแต่ละสถานประกอบการ เช่น การร่วมปรึกษาหารืออาจเกิดขึ้นตามที่กำหนดไว้ในสัญญาร่วมเจรจาต่อรองว่าให้มีการจัดตั้ง (มากกว่าสองในสามกรณี และจำนวนเก้าในสิบบริษัทที่มีลูกจ้างตั้งแต่ห้าพันคนขึ้นไป) หรือ เกิดขึ้นตามกฎหมายเกณฑ์ภายในสถานประกอบการ หรือ เกิดตามข้อตกลงอื่นๆ หรือ อาจจะเป็นกรณีเป็นทางปฏิบัติที่มีมานานในการบริหารยุคแรกๆ ซึ่งตามผลสำรวจที่จัดทำโดยกระทรวงแรงงานญี่ปุ่น ในเดือนกรกฎาคม ปี 1977 พบว่า ประมาณเจ็ดสิบเปอร์เซ็นต์ของสถานประกอบการมีการจัดตั้งคณะกรรมการร่วมปรึกษาหารือขึ้น⁵⁸

⁵⁶ บริษัท ฟินิกซ์ คอนซัลติง กรุ๊ป จำกัด และกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2549). การพัฒนาระบบการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่เหมาะสม. หน้า 134.

⁵⁷ Hideaki Okamoto. Op.cit. p.135.

⁵⁸ International Labour Organization. Op.cit. P.151-152.

2) โครงสร้างคณะกรรมการปรึกษาหารือร่วม

โครงสร้างของคณะกรรมการปรึกษาหารือร่วมในสถานประกอบการ จะประกอบด้วยผู้แทนจากสองฝ่าย คือ ทั้งจากฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายนายจ้างมักได้แก่ผู้บริหารระดับสูง ส่วนฝ่ายลูกจ้างได้แก่ผู้แทนของสหภาพแรงงาน กล่าวคือในญี่ปุ่น สหภาพแรงงานส่วนใหญ่จะเป็นสหภาพแรงงานภายในบริษัท ดังนั้นสหภาพแรงงานจึงมีบทบาทภายในบริษัทโดยมีอำนาจแต่งตั้งผู้แทนลูกจ้างเข้าไปเป็นกรรมการในคณะกรรมการปรึกษาหารือร่วม ดังนั้นผู้แทนลูกจ้างที่เข้าไปเป็นกรรมการ กับ ผู้แทนของสหภาพแรงงานในสถานประกอบการ จึงมักเป็นบุคคลคนเดียวกัน ไม่ได้มีการแบ่งแยกผู้แทนลูกจ้างในสถานประกอบการออกเป็นสองฝ่าย

3) บทบาทและหน้าที่ที่สำคัญของ คณะกรรมการปรึกษาหารือร่วม⁵⁹

แม้ประเทศญี่ปุ่นจะไม่มีมาตรการทางกฎหมายรับรองสิทธิของคณะกรรมการปรึกษาหารือร่วมในการเข้าร่วมจัดการงาน แต่ทางปฏิบัติคณะกรรมการปรึกษาหารือร่วมมีส่วนร่วมและบทบาทที่สำคัญในสถานประกอบการสองประการ คือ

- (1) การปรึกษาหารือร่วมกัน
- (2) การตัดสินใจร่วมกัน

สำหรับการปรึกษาหารือร่วมกันและการตัดสินใจร่วมกัน ทั้งสองประการมีการแบ่งแยกระดับการเข้ามามีส่วนร่วมในสถานประกอบการตามเรื่องต่างๆ ว่าเป็นเรื่องใด

ระดับแรก เป็นการปรึกษาแบบการแจ้งให้ทราบ

โดยฝ่ายลูกจ้างมีสิทธิได้รับแจ้งการตัดสินใจจากฝ่ายบริหารก่อนที่ฝ่ายบริหารจะดำเนินการ และ/หรือ ได้รับแจ้งผลสำเร็จหลังจากฝ่ายบริหารดำเนินการไปแล้ว เช่น เรื่อง การลงทุน และนโยบายการประกอบธุรกิจ การผลิตและการขาย ฐานะทางเศรษฐกิจของสถานประกอบการ

ระดับที่สอง เป็นการปรึกษาแบบขอความเห็นร่วมกัน

ฝ่ายลูกจ้างมีสิทธิให้คำปรึกษาหารือแนะนำ ในการวางแผนงานเพื่อที่จะหาข้อตกลงร่วมกัน แต่สิทธิที่จะทำการตัดสินใจขั้นสุดท้ายยังคงอยู่ที่ฝ่ายบริหาร เช่น เรื่อง การลดการผลิต การปิดกิจการชั่วคราว การขยายและการก่อสร้างเพิ่มเติม การเปลี่ยนแปลงองค์กร การเลิกจ้าง การโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่งาน การจัดสวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงาน

ระดับที่สาม เป็นการปรึกษาโดยการตัดสินใจร่วมกัน

ซึ่งกรณีนี้ฝ่ายลูกจ้างมีสิทธิที่จะได้รับแบ่งอำนาจเต็มในการตัดสินใจ และมี

⁵⁹ Hideaki Okamoto. Loc.cit.

สิทธิที่จะคัดค้านกรณีไม่สามารถตกลงกันได้ เช่น พวกเงื่อนไขการทำงานต่างๆ วิธีการจ่ายค่าจ้าง
ข้อกำหนดในการหยุดพักผ่อนประจำปี เวลาทำงาน ข้อปฏิบัติในการทำงาน

4) เรื่องที่นำมาปรึกษาหารือร่วมกัน

เรื่องที่นำมาหารือหรือเจรจากันในคณะกรรมการปรึกษาหารือร่วม ได้แก่ เรื่องที่
เกี่ยวกับเศรษฐกิจ และปัญหาทางเทคนิค นโยบายธุรกิจ แผนการกระจายการผลิต รวมถึง เวลา
ทำงาน วันหยุด วันพักผ่อน การเปลี่ยนวิธีทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน ค่าจ้าง โบนัส การ
เลิกจ้าง ค่าชดเชย รวมถึงการบริหาร การผลิตบุคลากร ด้วย

ซึ่งเนื้อหามักซ้ำซ้อนกับเนื้อหาที่นำมาร่วมเจรจาต่อรอง ดังนั้น บางครั้งเรื่องที่มีการ
เจรจาต่อรองกันแล้วตกลงกันไม่ได้ บางครั้งก็มีการนำมาปรึกษาหารือกันอีกครั้งในคณะกรรมการ
ร่วม โดยบุคคลที่เข้าร่วมปรึกษาร่วมกับบุคคลที่เข้าร่วมเจรจามักจะเป็นบุคคลเดียวกัน การ
ร่วมเจรจาต่อรองกับการร่วมปรึกษาหารือในญี่ปุ่น จึงมักแยกกันไม่ค่อยออก

นอกจากองค์กรร่วมปรึกษาหารือแล้ว ในระดับสถานประกอบการก็จะมี “ระบบ
เสนอแนะ” และมีการจัดตั้ง “กิจกรรมกลุ่ม”⁶⁰ ต่างๆ ขึ้นมา ซึ่ง “กิจกรรมกลุ่ม” ลูกจ้างจะมีส่วน
ร่วมปรึกษาหารือและตัดสินใจโดยตรง ซึ่งส่วนใหญ่ส่วนร่วมนี้จะถูกจำกัดเพียงแต่เกี่ยวข้องกับ
งานที่ตนมีหน้าที่ต้องทำอยู่แล้ว และเป็นการเน้นไปในเรื่องเกี่ยวกับการปรับปรุงคุณภาพการผลิต
ด้านต่างๆ และมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มศักยภาพในด้านการทำงานมากกว่าการมีส่วนร่วม
ปรึกษาหารือในการจัดการสถานประกอบการด้านต่างๆ เช่น

1) กิจกรรมกลุ่มคุณภาพ (QC circle หรือ Quality Control Circle)

เดิมกิจกรรมกลุ่มคุณภาพมีวัตถุประสงค์เพื่อควบคุมคุณภาพของการผลิตสินค้า
เท่านั้น การผลิตสินค้าให้ได้คุณภาพ จะต้องเป็นการร่วมมือระหว่างกันในทุกแผนกของบริษัท
ปัจจุบันนี้กิจกรรมกลุ่มคุณภาพใช้ในการเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วม และเพิ่มพูนความ
จงรักภักดี ความผูกพัน ขวัญและกำลังใจของพนักงาน พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน
และการฝึกอบรม กลุ่มคุณภาพมีสมาชิกแต่ละกลุ่มประมาณ 5-8 คน ประชุมกันเดือนละ 2-3
ครั้ง ส่วนใหญ่ในช่วงเวลาทำงาน บางครั้งอาจทำนอกเวลาทำงานหรือระหว่างวันหยุด ซึ่งเป็น
กิจกรรมที่ไม่ได้รับค่าจ้าง และค่าล่วงเวลา

⁶⁰ จีวรธรรม ภัทติบุตร, นิตย สัมมาพันธ์ และ ธเนศ บดิศร. (2534). การสัมมนา เรื่อง การบริหารงาน
แบบญี่ปุ่นในประเทศไทย. หน้า 2-13-2-16.

2) กิจกรรมกลุ่ม 5 ส

คือ การปฏิบัติงานที่คำนึงถึง ความมีระเบียบ ความเรียบร้อย ความบริสุทธิ์ ความสะอาด และความมีวินัย

3) กิจกรรมกลุ่ม 3 MU

คือ การปฏิบัติงานที่ให้หลีกเลี่ยงการผลิตสินค้าที่มากเกินไป (Muri=Excess) การผลิตสินค้าที่เสีย(Muda=Waste) และความไม่สม่ำเสมอ(Mura=Unevenness)

4) กิจกรรมรณรงค์เพื่อไม่ให้มีสินค้าที่เสีย (Zero Defect Activities)

คือ กิจกรรมที่พนักงานของบริษัทพยายามแก้ไขปรับปรุง ไม่ให้มีสินค้าที่เสียหรือบกพร่องออกมา การรณรงค์นี้กระทำเพื่อลดการสูญเสียและข้อบกพร่อง จนถึงขั้นไม่ให้มีสินค้าเสียเลย โดยพนักงานต้องรู้ว่าจุดบกพร่องของการผลิตสินค้าตัวนั้นอยู่ที่ใดบ้าง และป้องกันไม่ให้เกิดความผิดพลาดได้อย่างไร ซึ่งจะต้องมีการควบคุมและแก้ไขในทุกขั้นตอนการออกแบบและการผลิตสินค้า

5) กิจกรรมควบคุมด้วยตนเอง (Jishu Kanri Activities) คือ กิจกรรมที่พนักงานรวมกันเป็นกลุ่มด้วยความสมัครใจ เพื่อช่วยภารกิจหน้าที่ในการบริหาร ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหารพนักงานและผู้ควบคุมการปฏิบัติงาน

และยังมี “ระบบเสนอแนะ” (Suggestion System) คือการเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการบริหารงานของบริษัท พนักงานเสนอความคิดเห็น หรือเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงการปฏิบัติงาน โดยนำไปหย่อนใส่กล่องรับความคิดเห็นที่บริษัทจัดทำไว้ให้ เมื่อข้อเสนอแนะของพนักงานคนใดได้รับการพิจารณาให้นำไปใช้ปฏิบัติงานได้ พนักงานคนนั้นจะได้รับรางวัล ทำให้พนักงานมีโอกาสแสดงความสามารถของตนให้เป็นประโยชน์ต่อการทำงานของบริษัท

3.1.4 หลักกฎหมายของประเทศเยอรมัน⁶¹

รัฐธรรมนูญของประเทศเยอรมัน บัญญัติว่าประเทศเยอรมันเป็นสหพันธรัฐสังคมนิยมประชาธิปไตยและรับรองสิทธิต่างๆ อันเป็นสิทธิพื้นฐานของมนุษย์ รวมถึงสิทธิด้านแรงงาน เสรีภาพในการสมาคมของทั้งลูกจ้างและนายจ้างและรับรองเสรีภาพในการกำหนดเงื่อนไขสภาพการทำงานกันโดยสัญญาร่วมเจรจาต่อรอง

⁶¹ www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/II/observatory/profiles/ger.htm

เนื่องจากระบบเศรษฐกิจของประเทศเยอรมันนี้ ระบบแรงงานสัมพันธ์ในประเทศเป็นระบบในรูปแบบของ “หุ้นส่วนทางสังคม” (Social Partnership Model) หมายถึง เป็นระบบที่มีการร่วมมือกัน และโน้มเอียงไปสู่การเห็นชอบแบบสมานฉันท์ ฝ่ายนายจ้างเปิดโอกาสให้สหภาพแรงงานหรือลูกจ้างเข้ามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ เป็นการนำแรงงานสัมพันธ์แบบทวิภาคี คือ การร่วมปรึกษาหารือมาเป็นหลักพื้นฐาน อีกทั้งมีระบบข้อเสนอแนะ (Suggestion system) คือ การมีคณะกรรมการลูกจ้าง (Works Councils) ซึ่งเป็นตัวแทนลูกจ้างและนายจ้างทั้งสองฝ่ายร่วมกันกำหนดเงื่อนไขการทำงานและสภาพการทำงานต่างๆ ในบริษัท (Co-Determination) และลูกจ้างมีสิทธิได้รับทราบข่าวสารข้อมูลของบริษัททั้งในด้านบุคคล ด้านสังคม และด้านการเงินในระดับโรงงาน หรือ สถานประกอบการ แต่ในขณะที่เดียวกันระบบการแรงงานสัมพันธ์ในประเทศเยอรมันนี้ก็ยังไม่ปฏิเสธระบบการเจรจาต่อรองร่วม (Collective Bargaining) ระหว่างสหภาพแรงงาน กับฝ่ายนายจ้าง แต่โดยการเจรจาต่อรองร่วมส่วนใหญ่มักจะเกิดขึ้นในระดับอุตสาหกรรมของประเทศหรือระดับสาขาทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน⁶²

หลักกฎหมายของประเทศเยอรมันนี้ มีมาตรการที่ส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์แบบทวิภาคีในเรื่องการปรึกษาหารือ โดยรัฐธรรมนูญซึ่งเป็นกฎหมายสูงสุดของประเทศได้ให้การรับรองสิทธิต่างๆ อันเป็นสิทธิพื้นฐานของมนุษย์ไว้เป็นหลักพื้นฐาน เช่น รับรองสิทธิด้านแรงงานเสรีภาพในการสมาคมของทั้งลูกจ้างและนายจ้าง ไว้ดังกล่าวข้างต้น

และยังมีมาตรการส่งเสริมการปรึกษาหารือระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในระดับต่างๆ ปรากฏอยู่ในกฎหมายอีก 2 ฉบับ คือ

- 1) กฎหมายว่าด้วยรัฐธรรมนูญเกี่ยวกับการทำงาน (The Works Constitution Act 1972)
- 2) กฎหมายว่าด้วยการมีส่วนร่วมตัดสินใจของลูกจ้าง (The Employee Co-Determination Act 1976)

ใน “กฎหมายว่าด้วยรัฐธรรมนูญเกี่ยวกับการทำงาน” (The Works Constitution Act 1972) มีมาตรการส่งเสริมการร่วมปรึกษาหารือ และการตัดสินใจร่วมกันระหว่างลูกจ้างและนายจ้างในสถานประกอบการ โดยในสถานประกอบการของภาคเอกชนจะมีองค์กรหลักตามกฎหมายว่าด้วยรัฐธรรมนูญเกี่ยวกับการทำงานอยู่ 2 องค์กร คือ “นายจ้าง” ซึ่งเป็นเจ้าของกิจการ และ “คณะกรรมการลูกจ้าง” ซึ่งเป็นผู้แทนของลูกจ้างในสถานประกอบการ (ความหมายของ

⁶² ศูนย์กฎหมายธุรกิจอินเตอร์เนชันแนล และ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2548). การพัฒนาแนวทางการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งด้านแรงงานที่มีประสิทธิภาพสำหรับประเทศไทย. หน้า 96.

สถานประกอบการ หมายถึง หน่วยขององค์กรซึ่งมีผู้ประกอบการและพนักงานร่วมกัน
ดำเนินการเพื่อวัตถุประสงค์เกี่ยวกับการทำงาน)

ตามกฎหมายว่าด้วยธรรมนูญเกี่ยวกับการทำงาน รับรองสิทธิของคณะกรรมการ
ลูกจ้าง(Works Councils) ในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ส่วนร่วมในการทำงาน สิทธิในการ
ให้คำปรึกษาและการได้รับข่าวสารในเรื่องเกี่ยวกับสวัสดิการ การบริหารงานบุคคลและการ
เศรษฐกิจ และหน้าที่ดูแล ส่งเสริมและจัดสถานที่ทำงาน รับเรื่องราวร้องทุกข์จากลูกจ้าง อำนาจ
หน้าที่ตามกฎหมายก่อให้เกิดสิทธิที่จะกระทำการต่างๆ ต่อนายจ้าง หรือต่อบรรดาลูกจ้างในนาม
ของตนเองในกรณีมีข้อพิพาทเกิดขึ้นด้วย และมีอำนาจฟ้องคดีต่อศาลแรงงาน ในขณะที่เดียวกันก็
อาจตกเป็นจำเลยได้⁶³

1) การจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง (Works Councils) ในสถานประกอบการ

กฎหมายกำหนดว่า ในสถานประกอบการที่มีการจ้างลูกจ้าง ตั้งแต่ 5 คน ขึ้นไป
ลูกจ้างมีสิทธิจัดตั้ง คณะกรรมการลูกจ้าง (Works Council) ได้ โดยใช้วิธีการเลือกตั้งโดยตรงจาก
ลูกจ้างในสถานประกอบการเอง สหภาพแรงงานไม่ส่วนในการเลือกตั้ง

ค่าใช้จ่ายในการเลือกตั้ง นายจ้างจะเป็นผู้ออก

ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งกรรมการลูกจ้าง มีวาระ 4 ปี นับแต่ วันได้รับ
เลือกตั้ง (มาตรา 21)

คณะกรรมการลูกจ้าง มีสถานภาพเป็น ผู้แทนลูกจ้างในสถานประกอบการ ตาม
พระราชบัญญัติธรรมนูญเกี่ยวกับการทำงาน

2) จำนวนคณะกรรมการลูกจ้าง⁶⁴

การกำหนดจำนวนกรรมการจะมีจำนวนมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับจำนวนของ
คนงานในสถานประกอบการ ดังนี้

จำนวนลูกจ้างตั้งแต่	5 - 20 คน	จะมีกรรมการลูกจ้าง	1 คน
“	21 - 50 คน	“	3 คน
“	51 - 150 คน	“	5 คน
“	151 - 300 คน	“	7 คน

⁶³ ไพศิษฐ์ พิพัฒกุล. (2526). “การบริหารงานแบบเยอรมัน.” การบริหารงานโดยให้พนักงานมี
ส่วนร่วม. หน้า 46.

⁶⁴ ไพศิษฐ์ พิพัฒกุล. เล่มเดิม. หน้า 47.

“	301 - 600	คน	“	9	คน
“	601 - 1000	คน	“	11	คน
“	1001 - 2000	คน	“	15	คน
“	2001 - 3000	คน	“	19	คน
“	3001 - 4000	คน	“	23	คน
“	4001 - 5000	คน	“	27	คน
“	5001 - 7000	คน	“	29	คน
“	7001 - 9000	คน	“	31	คน

ถ้าในสถานประกอบการมีลูกจ้างตั้งแต่ 9,001 คนขึ้นไป จะเพิ่มจำนวนกรรมการ
ทุก 2 คน ต่อจำนวนลูกจ้าง 3,000 คน

นอกจากนี้ ยังได้กำหนดสัดส่วนของคณะกรรมการลูกจ้างว่าควรมาจากลูกจ้าง
ตามหน่วยงานต่างๆ ในสถานประกอบการอย่างทั่วถึง รวมถึงลูกจ้างทั้งหญิงและชาย และกรณีมี
ลูกจ้างที่เป็นเด็ก ต้องมีผู้แทนของลูกจ้างเด็กเป็นกรรมการในคณะกรรมการลูกจ้างร่วมด้วย และ
ให้มีการแยกลงคะแนนเสียงเลือกตั้งลูกจ้างเด็ก

3) อำนาจหน้าที่คณะกรรมการลูกจ้าง⁶⁵

การดำเนินงานของคณะกรรมการลูกจ้าง จะกระทำในรูปแบบดิของคณะกรรมการ
ลูกจ้าง โดยมีประธานคณะกรรมการลูกจ้างเป็นผู้แทนคณะกรรมการลูกจ้างนำมติที่ประชุมไป
ปฏิบัติ

คณะกรรมการลูกจ้างมีอำนาจหน้าที่ที่สำคัญ ดังนี้

(1) ทำข้อตกลงในสถานประกอบการกับนายจ้าง โดยทำเป็นหนังสือในเรื่อง
เกี่ยวกับการดำเนินงานทั้งหมด นอกจากในเรื่องค่าจ้าง และเงื่อนไขในการจ้างหรือการทำงานที่ได้
มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างนายจ้างและสหภาพแรงงานกำหนดไว้

(2) ประชุมปรึกษาหารือกับนายจ้างและหาทางระงับข้อพิพาทเรื่องราวปัญหา
ต่างๆภายในสถานประกอบการ

(3) ดูแลว่าลูกจ้างได้รับการปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ บทบัญญัติว่าด้วยความ
ปลอดภัย ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง และข้อตกลงในสถานประกอบการครบถ้วนหรือไม่

⁶⁵ ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล. เล่มเดิม. หน้า 48-49.

(4) เสนอให้นายจ้างจัดมาตรการที่จำเป็นเพื่อประโยชน์ของกิจการและลูกจ้างของสถานประกอบการ

(5) จัดเตรียมการเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้างเด็กในสถานประกอบการ

(6) ส่งเสริมการทำงานลูกจ้างผู้พิการ ลูกจ้างสูงอายุ ลูกจ้างชาวต่างประเทศในสถานประกอบการ

(7) พิจารณาคำร้องทุกข์ของลูกจ้างและหาทางตกลงกับนายจ้างในการระงับปัญหาต่างๆเกี่ยวกับคำร้องทุกข์นั้น

(8) ร่วมกับนายจ้างกำหนดสวัสดิการด้านต่างๆ ในกรณีที่กฎหมายและข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไม่ได้กำหนดไว้เป็นอย่างอื่น เช่น เรื่องเกี่ยวกับการเริ่มและการสิ้นสุดของเวลาทำงานและเวลาพัก เวลาและสถานที่ในการจ่ายค่าจ้าง กำหนดเวลาและแผนการหยุดพักผ่อนประจำปี การจัดที่พักอาศัยให้ลูกจ้าง การกำหนดมาตรการเพื่อป้องกันอันตรายและการเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน และมาตรการคุ้มครองสุขภาพอนามัยของลูกจ้าง เป็นต้น

(9) คณะกรรมการลูกจ้างมีสิทธิที่จะรับทราบและนายจ้างมีหน้าที่แจ้งให้คณะกรรมการลูกจ้างทราบในเรื่องที่เกี่ยวกับ แผนการขยายกิจการและสถานที่ทำงาน เช่น การสร้าง ปรับปรุง ขยายสำนักงานหรือโรงงาน การนำอุปกรณ์และเครื่องมือสมัยใหม่มาใช้ในสถานประกอบการ ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมในการทำงาน

(10) คณะกรรมการลูกจ้าง มีส่วนร่วมกับนายจ้างพิจารณาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลต่างๆ เช่น ร่วมพิจารณาแนวทางการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุ โยกย้าย การจัดกลุ่มและการเลิกจ้าง และถ้ามีการบรรจุ โยกย้าย การจัดกลุ่ม และการบอกเลิกจ้าง นายจ้างจะต้องชี้แจงเหตุผลให้คณะกรรมการลูกจ้างได้รับทราบก่อน ถ้านายจ้างกระทำไปโดยคณะกรรมการลูกจ้างไม่เห็นชอบด้วย การกระทำนั้นยังไม่มีผลจนกว่าจะตกลงกันได้หรือได้รับการวินิจฉัยจากคณะกรรมการประนอมข้อพิพาท นอกจากนี้คณะกรรมการลูกจ้างยังมีอำนาจร่วมวางแผนกำลังคน และส่งเสริมให้ลูกจ้างพัฒนาฝีมือและส่งเสริมวิชาชีพด้วย

(11) อำนาจพิจารณาปัญหาทางเศรษฐกิจ สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป จะต้องจัดให้มีคณะกรรมการเศรษฐกิจ เพื่อให้คำปรึกษาหารือกับนายจ้างและคณะกรรมการลูกจ้างในเรื่องทางเศรษฐกิจ เช่น การผลิตและการลงทุน สถานะทางการเงินและเศรษฐกิจของสถานประกอบการ การย้ายสถานประกอบการ การเปลี่ยนแปลงองค์กรหรือวัตถุประสงค์ของสถานประกอบการ เป็นต้น

4) เรื่องที่คณะกรรมการลูกจ้างเข้าไปมีส่วนร่วมปรึกษาหารือในสถานประกอบการ

มีเนื้อหาที่กว้างขวาง ครอบคลุมเกี่ยวกับการบริหารดำเนินการของสถานประกอบการทุกเรื่องที่จะมีผลกระทบต่อลูกจ้างโดยตรงและโดยอ้อม เช่น ข้อบังคับในการทำงาน วันและเวลาทำงาน รวมถึงการทำงานล่วงเวลา และวันหยุดพักผ่อน วิธีการจ่ายค่าจ้าง ช้อแนะนำและการใช้เครื่องมือเทคนิคในการตรวจสอบความประพฤติและการปฏิบัติงานของลูกจ้าง การป้องกันอุบัติเหตุและสุขภาพ การจัดที่พักอาศัย ผลประโยชน์สวัสดิการต่างๆ และรวมถึงเรื่องสถานภาพทางเศรษฐกิจของสถานประกอบการ ยกเว้นไม่รวมเรื่องที่อยู่ในขอบข่ายอำนาจของการร่วมเจรจาต่อรองตามที่มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ เช่น เรื่องการกำหนดค่าจ้าง จะไม่นำมาตัดสินใจร่วมกันในระดับสถานประกอบการ (มาตรา 77 วรรค 3)

5) การระงับข้อพิพาทระหว่างคณะกรรมการลูกจ้างกับนายจ้าง

เนื่องจากคณะกรรมการลูกจ้างมีอำนาจเข้าร่วมดำเนินการกับนายจ้างในกิจการต่างๆของสถานประกอบการ และมีอำนาจทำข้อตกลงเป็นหนังสือในสถานประกอบการกับนายจ้างได้ ดังนั้น กรณีที่นายจ้างและคณะกรรมการลูกจ้างมีปัญหาที่ไม่อาจหาข้อยุติร่วมกันหรือตัดสินใจร่วมกันได้เกิดขึ้น คณะกรรมการลูกจ้างไม่มีอำนาจเรียกร้องให้ลูกจ้างนัดหยุดงาน เพราะ คณะกรรมการลูกจ้างและนายจ้างจะต้องร่วมมือกันแบบลักษณะมีความเชื่อถือศรัทธาร่วมกัน (มาตรา 74) และร่วมมือกัน จึงไม่สามารถนำการกระทำที่ใช้ในระดับอุตสาหกรรมมาใช้แก้ไขข้อขัดแย้งได้ เช่น ห้ามไม่ให้มีการนัดหยุดงานหรือปิดงาน แต่ทั้งสองฝ่ายจะต้องใช้กระบวนการที่กฎหมายระบุไว้ตามขั้นตอน คือ ต้องจัดให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการประนอมข้อพิพาทขึ้นและนำข้อพิพาทเข้าสู่การพิจารณาของคณะกรรมการดังกล่าวให้เป็นผู้พิจารณาวินิจฉัย

คณะกรรมการประนอมข้อพิพาทประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างมีจำนวนเท่ากัน โดยมีคนกลางซึ่งทั้งสองฝ่ายเห็นชอบพร้อมกันให้เป็นประธาน ถ้าไม่อาจตั้งคนกลางได้ อาจขอให้ศาลแรงงานเป็นผู้แต่งตั้งให้ ในกรณีถ้าคณะกรรมการประนอมข้อพิพาทใช้ดุลพินิจโดยไม่เป็นธรรม คู่กรณีอาจร้องขอต่อศาลแรงงานให้วินิจฉัยก็ได้

6) สถานะของคณะกรรมการลูกจ้าง

ตามกฎหมายธรรมนูญเกี่ยวกับการทำงาน กำหนดให้คณะกรรมการลูกจ้างเป็นผู้แทนลูกจ้างในสถานประกอบการ มีสิทธิที่จะกระทำการต่างๆต่อนายจ้างหรือต่อบรรดาลูกจ้างในนามของตนเอง ในกรณีที่มีข้อพิพาทเกิดขึ้นคณะกรรมการลูกจ้างมีอำนาจฟ้องคดีต่อศาลแรงงาน และอาจตกเป็นจำเลยได้

7) บทบาทสำคัญ

หน้าที่ที่สำคัญของคณะกรรมการลูกจ้างและนายจ้าง คือ การตรวจตราดูแลลูกจ้างในสถานประกอบการทุกคนให้ได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน สิ่งเหล่านี้รวมถึงข้อห้ามต่างๆที่

เป็นการเลือกปฏิบัติต่อกรรมการลูกจ้างด้วย ซึ่งมีบทคุ้มครองป้องกันต่อการเลิกจ้างกรรมการลูกจ้างด้วย

ตาม “กฎหมายว่าด้วยการมีส่วนร่วมตัดสินใจของลูกจ้าง” (The Employee Co-Determination Act 1976) เป็นมาตรการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ระบบทวิภาคีในการร่วมปรึกษาหารือและร่วมตัดสินใจในระดับนโยบายขององค์กรธุรกิจ โดยกฎหมายฉบับนี้บัญญัติให้องค์กรภาคเอกชนจัดให้มี “คณะกรรมการกำกับดูแลบริษัท” (Supervisory Board) ขึ้น ซึ่งคณะกรรมการกำกับดูแลบริษัทนี้มีอำนาจสูงสุดในองค์กรธุรกิจนั้นเหนือคณะกรรมการของบริษัท ซึ่งกฎหมายให้สิทธิลูกจ้างส่งผู้แทนฝ่ายลูกจ้างเข้ามาเป็นคณะกรรมการร่วมกับฝ่ายนายจ้างในคณะกรรมการกำกับดูแลบริษัทนี้

1) อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกำกับดูแลบริษัท

คณะกรรมการกำกับดูแลบริษัท เป็นองค์กรสูงสุดของบริษัทที่มีอำนาจกำหนดวางนโยบายและทิศทางการบริหารงานของบริษัท คอยควบคุมการดำเนินงานและการบริหารงานเพื่อให้เป็นไปตามนโยบายและแผนงานที่วางไว้ตลอดจนลงมติขูเลิกบริษัทหรือการควบบริษัท ทั้งยังมีอำนาจแต่งตั้งและถอดถอนคณะกรรมการบริหารบริษัทและผู้จัดการฝ่ายลูกจ้างด้วย

2) องค์กรหรือกิจการที่ต้องจัดให้มีคณะกรรมการกำกับดูแลบริษัท

ได้แก่ บริษัทจำกัด บริษัทมหาชนจำกัด ห้างหุ้นส่วนจำกัดที่มีการซื้อขายหุ้น หรือ องค์กรที่มีลูกจ้างเกิน 2000 คน ขึ้นไป

3) องค์ประกอบและจำนวนกรรมการ⁶⁶

องค์ประกอบของคณะกรรมการกำกับดูแลบริษัท จะประกอบด้วยกรรมการที่มาจากผู้แทนฝ่ายลูกจ้างและกรรมการจากฝ่ายนายจ้าง (ผู้ถือหุ้น) ประกอบเป็นคณะกรรมการรวมกัน ส่วนจำนวนของคณะกรรมการฯ ขึ้นอยู่กับจำนวนของลูกจ้างในองค์กรนั้น เช่น บริษัทที่มีลูกจ้างไม่เกิน 10,000 คน จะประกอบด้วยกรรมการจำนวน 12 คน เป็นกรรมการฝ่ายผู้ถือหุ้น 6 คน และจากฝ่ายลูกจ้าง 6 คน

บริษัทที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10,000 คน แต่ไม่เกิน 20,000 คน จะประกอบด้วยกรรมการจำนวน 16 คน เป็นกรรมการฝ่ายผู้ถือหุ้น 8 คน และจากฝ่ายลูกจ้าง 8 คน

บริษัทที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 20,000 คน ขึ้นไป จะประกอบด้วยกรรมการจำนวน 20 คน เป็นกรรมการฝ่ายผู้ถือหุ้น 10 คน และจากฝ่ายลูกจ้าง 10 คน

⁶⁶ ไพศิษฐ์ พิพัฒนกุล. เล่มเดิม. หน้า 44.

และ กรรมการในส่วนของลูกจ้างนั้นจะต้องมาจากลูกจ้างในกิจการนั้นและจากสหภาพแรงงานประกอบกัน เช่น ถ้ามีกรรมการลูกจ้าง 6 คน กรรมการ 4 คน ต้องเป็นลูกจ้างในกิจการนั้น และอีก 2 คนเป็นผู้แทนจากสหภาพแรงงาน

4) การเลือกตั้งคณะกรรมการกำกับดูแลบริษัท

กรรมการจากฝ่ายผู้ถือหุ้น ที่ประชุมผู้ถือหุ้นเป็นผู้เลือกตั้ง

กรรมการจากฝ่ายลูกจ้างนั้น จะมีการแบ่งสัดส่วนว่าให้มีผู้แทนมาจากคนงานจากพนักงาน และจากพนักงานผู้มีอาวุโส ตามสัดส่วนที่ตกลงกัน ในกิจการที่มีลูกจ้างไม่ถึง 8,000 คน ให้มีการเลือกตั้งโดยตรง เว้นแต่ ลูกจ้างเกินกว่ากึ่งหนึ่งกำหนดให้มีการเลือกตั้งผู้แทนเพื่อเลือกตั้งแทนอีกต่อหนึ่ง กิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 8,000 คน ให้มีการเลือกตั้งผู้แทนขึ้นเพื่อทำการเลือกตั้งแทน เว้นแต่ลูกจ้างเกินกว่ากึ่งหนึ่งมีมติให้เลือกตั้งตรง

3.1.5 หลักกฎหมายของประเทศสหรัฐอเมริกา

ประเทศสหรัฐอเมริกา มีระบบเศรษฐกิจแบบเสรีนิยม ถือหลักเสรีภาพในการทำสัญญา กฎหมายแรงงานสัมพันธ์จึงรับรองในเรื่อง ระบบร่วมเจรจาต่อรอง กำหนดเงื่อนไขสภาพการทำงานเพื่อทำสัญญาร่วมเจรจาต่อรอง

กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของสหพันธรัฐ ไม่มีบทบัญญัติรับรองสิทธิของลูกจ้างในการมีส่วนร่วมตัดสินใจ ปรีกษาหารือ หรือออกความเห็นร่วมกันกับนายจ้าง เกี่ยวกับการบริหารงานภายในสถานประกอบการแต่อย่างใด ลูกจ้างจึงไม่มีสิทธิตามกฎหมายที่จะเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับการบริหารงานของนายจ้าง ยกเว้นเฉพาะเรื่อง การยื่นข้อเรียกร้องเพื่อร่วมเจรจาต่อรอง (Collective bargaining) ระหว่างสหภาพแรงงานกับนายจ้าง ที่กฎหมายได้รับรองสิทธิไว้อย่างชัดเจน ดังเช่นที่ปรากฏในพระราชบัญญัติ “The National Labor Relations Act” ซึ่งเป็นกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของสหพันธรัฐ กำหนดรับรองสิทธิในการทำข้อตกลงของภาคเอกชน รัฐต่างๆ จะออกข้อกำหนดใดๆ ในเนื้อหาเรื่องนี้เป็นอย่างอื่นไม่ได้⁶⁷

โดยกฎหมาย “The National Labor Relations Act” กำหนดหน้าที่ทั้งของฝ่ายสหภาพแรงงานซึ่งเป็นตัวแทนคนงานกับนายจ้าง ที่จะมาเจรจาต่อรองกันในเรื่อง ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน และเงื่อนไขเกี่ยวกับการจ้างงานอื่นๆ แต่ไม่ได้เป็นการบังคับให้ทั้งสองฝ่ายจะต้องยอมรับในข้อเสนอของอีกฝ่ายหนึ่ง และกฎหมายแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติดังกล่าวยังกำหนดให้ลูกจ้าง

⁶⁷ Clyde W. Summers. (1992). “Worker Participation in the United States”. **International Symposium on the Collective Bargaining & Workers’ Participation.** P.210.

มีสิทธิในการจัดตั้ง เข้าร่วม และช่วยเหลือองค์กรแรงงานต่างๆ มีสิทธิเข้าทำกิจกรรมที่จัดขึ้น เพื่อช่วยเหลือและคุ้มกันระหว่างกัน มีสิทธิเลือกสหภาพแรงงานมาเป็นผู้แทนในการทำข้อตกลงร่วมกัน เมื่อลูกจ้างส่วนใหญ่เลือกสหภาพแรงงานใดแล้ว สหภาพแรงงานนั้นจะเป็นผู้แทนในการเจรจาต่อรองโดยเฉพาะแทนลูกจ้างทั้งหมดในหน่วยงานนั้น

สหภาพแรงงานจึงมีบทบาทสำคัญในการผลักดันและเจรจาต่อรองเพื่อประโยชน์ของ คนงาน นายจ้างส่วนใหญ่จึงมักมีทัศนคติเป็นฝ่ายตรงข้ามกับสหภาพแรงงาน การดำเนินการของ สหภาพแรงงานไม่ค่อยได้รับการสนับสนุนทางการเมือง รัฐบาลมักเข้าแทรกแซง และเนื่องจาก ในสหรัฐฯ มีแรงงานชาวต่างชาติจำนวนมาก ทำให้สหภาพแรงงานไม่ได้รับการสนับสนุน ให้ ลูกจ้างเข้ามีส่วนร่วมในการจัดการเหมือนเช่นบางประเทศในยุโรป⁶⁸

ในสหรัฐอเมริกาไม่มีกฎหมายเกี่ยวกับการจัดตั้งสภาคนงาน (Works councils) หรือ ให้สิทธิลูกจ้างเข้าไปเป็นกรรมการในการบริหารกิจการงานของสถานประกอบการแต่อย่างใด การมีสิทธิมีเสียงของบรรดาลูกจ้างคนงานในกิจการของสถานประกอบการ จะทำได้เพียงแต่ผ่านทางสหภาพแรงงาน ซึ่งทำหน้าที่เป็นตัวแทนของบรรดาคนงานในการยื่นข้อเรียกร้อง และร่วมเจรจาต่อรองกับนายจ้างตามกฎหมายดังกล่าว การยื่นข้อเรียกร้องและเจรจาต่อรองระหว่าง สหภาพแรงงานกับนายจ้าง ส่วนใหญ่ก็มักจะกระทำกันเองในแต่ละสถานประกอบการ ไม่ได้ ต่อรองกันในระดับกลุ่มอุตสาหกรรมหรือองค์กรระดับใหญ่ ถ้าต่อรองกันจนตกลงได้ ก็จะ จัดทำข้อตกลงเป็นลายลักษณ์อักษร ระบุระยะเวลาบังคับใช้ไว้ ซึ่งข้อตกลงนี้ถือเป็นกฎเกณฑ์ อย่างหนึ่งในการทำงานร่วมกันในช่วงเวลาที่ระบุไว้ในสัญญา ถ้าปรากฏข้อโต้แย้งหรือปัญหา พิพาทกันตามสัญญาร่วมเจรจาต่อรองเกิดขึ้นก็จะนำไปปัญหาเข้าสู่กระบวนการร้องทุกข์ (Grievance Process) และถ้ายังไม่สามารถจะยุติปัญหาได้อีก ก็จะมีกระบวนการตัดสินโดยวิธีการ อนุญาโตตุลาการเข้าชี้ขาด แต่โดยส่วนมาก สหภาพแรงงานและนายจ้างมักจะใช้วิธีการปิดงาน หรือนัดหยุดงานมากกว่า เพื่อบังคับให้อีกฝ่ายต้องยอมตามข้อเรียกร้องของตน

สหภาพแรงงานในสหรัฐอเมริกา ไม่ได้รับการยอมรับในฐานะเป็นหุ้นส่วนทางสังคม (Social partners) ที่เท่าเทียมกันเหมือนอย่างที่เป็นในบางประเทศในยุโรป ต่อมาในช่วงปี 1970 เนื่องจากเกิดปัญหาสภาวะเศรษฐกิจในสหรัฐอเมริกาเริ่มถดถอย เพราะต้องเผชิญกับการแข่งขัน อย่างสูงจากต่างประเทศ บรรดาสถานประกอบการหลายแห่งล้มละลายและปิดตัวลง จึงเกิด แนวคิดต้องการยกหรือเพิ่มประสิทธิภาพทางการผลิตให้ดีขึ้น ฝ่ายบริหารและบรรดานายจ้างจึง

⁶⁸ ศูนย์กฎหมายธุรกิจอินเตอร์เนชันแนล และกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. เล่มเดิม. หน้า

เริ่มมีการหันมาปรับปรุงและให้ความสำคัญต่อฝ่ายทรัพยากรบุคคลในสถานประกอบการ เพื่อจูงใจและพัฒนาสัมพันธภาพระหว่างพนักงาน จึงเริ่มมีการเรียกร้องต่อผู้เพิ่มขอบเขตการมีส่วนร่วมของลูกจ้างคนงาน⁶⁹

ซึ่งแม้กฎหมายของสหรัฐอเมริกาเองจะไม่ได้ให้สิทธิการมีส่วนร่วมของคนงานไว้ใน การปรึกษาหารือกับนายจ้าง แต่ปัจจุบันในหลายสถานประกอบการ มีการพัฒนาการมีส่วนร่วมของลูกจ้างไว้ 3 รูปแบบ ได้แก่

1) การมีส่วนร่วมโดยตรงของพนักงาน (Direct Shop-Floor Participation)

โปรแกรมการมีส่วนร่วมโดยตรงที่เป็นรูปแบบที่นิยมของพนักงาน เช่น Job redesign, Quality circles and employee involvement programs, Labour-Management participation team เป็นต้น ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีวัตถุประสงค์เพิ่มความท้าทายความรู้สึกในการทำงาน ความรับผิดชอบ และการตัดสินใจโดยตนเอง ปลดปล่อยความสามารถและพลังในตัวเอง อีกทั้งขณะเดียวกันฝ่ายนายจ้างก็มีวัตถุประสงค์ต้องการปรับปรุงคุณภาพของสินค้าและยกประสิทธิภาพการผลิต

การมีส่วนร่วมในรูปแบบนี้ส่วนใหญ่จะนำไปใช้ในภาคส่วนอุตสาหกรรมที่ไม่มีสหภาพแรงงาน แต่ต่อมาสหภาพแรงงาน ก็ยอมรับนำมาใช้

2) การมีส่วนร่วมโดยทางอ้อมผ่านทางผู้แทน (Indirect Participation through Representatives)

ในยุคก่อนๆ ทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างส่วนใหญ่เห็นว่า การร่วมเจรจาต่อรอง คือ รูปแบบเดียวของการมีส่วนร่วมทางอ้อมของลูกจ้างที่ถูกต้องตามกฎหมาย แต่ทุกวันนี้มีผู้แทนจากสหภาพแรงงานเข้าไปเป็นกรรมการบริหารในหลายๆ บริษัทที่สำคัญ และมีการจัดตั้ง “คณะกรรมการร่วมระหว่างฝ่ายบริหารและสหภาพแรงงาน” (Joint union - management committees) มีจำนวนเพิ่มมากขึ้น เพื่อดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องประเด็นที่สำคัญร่วมกัน

Joint union - management committees เป็นคณะกรรมการผู้แทน ซึ่งทำงานเกี่ยวข้องกับประเด็นต่างๆ ที่มากกว่าเรื่องการทำงานเพียงอย่างเดียว ซึ่งแยกออกมาจากคณะกรรมการระดับ shop floor , QC - EI committees

Joint union - management committees จะทำงานเกี่ยวกับประเด็นเรื่องความปลอดภัย การฝึกอบรม และ เกี่ยวกับเรื่องที่ถูกพิจารณาว่าอยู่นอกเหนือขอบเขตความสัมพันธ์ของการร่วมเจรจาต่อรอง

⁶⁹ <http://repositories.cdlib.org/iir/iirwps/iirwps-002-87/>

คณะกรรมการร่วมระหว่างฝ่ายบริหารและสหภาพแรงงานนี้ จะเข้ามาแก้ปัญหาในเชิงความร่วมมือกันต่างๆ ที่ไม่ใช่วิธีการแบบเป็นปรปักษ์กัน คณะกรรมการร่วมๆ ในรูปแบบนี้ปัจจุบันมีการจัดตั้งแพร่หลายมากทั้งในระดับบริษัทและโรงงาน และได้รับมอบหมายหน้าที่เกี่ยวข้องในเรื่องสำคัญต่างๆ มากขึ้น เช่น บางคณะกรรมการก็เข้าไปเกี่ยวข้องกับประเด็นที่จะมีผลกระทบต่อสวัสดิการของลูกจ้าง บางคณะกรรมการฯ คอยสอดส่องดูแลและจัดหาเตรียมการพัฒนาระบบ QC และ Job redesign ในระดับ Shop level บางคณะกรรมการฯ ก็ดูแลเรื่องการลดค่าใช้จ่ายและพลังงาน ปรับปรุงประสิทธิภาพและคุณภาพการผลิต และคอยจัดเตรียม teamwork หรือดูแลเปลี่ยนอุปกรณ์การผลิต หรือจัดเตรียมเวทียोगที่ไม่เป็นทางการสำหรับแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร และถกเถียงเรื่องการลงทุนและประเด็นอื่นๆ ซึ่งอาจจะมีผลกระทบต่อการทำงาน หรือผลประโยชน์สวัสดิการของคนงาน และคณะกรรมการร่วมๆ นี้ยังคอยจัดหาเงินกองทุนในการจัดหาฝึกอบรมและรูปแบบใหม่ในการทำงาน สำหรับลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง เนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี หรือ การ outsourcing

3) การให้ลูกจ้างซื้อหุ้นกิจการ (Stock Ownership)

การที่ให้ลูกจ้างเป็นเจ้าของหุ้นมักไม่ได้มีผลต่อประสิทธิภาพการผลิต หรือไม่ได้เป็นการปรับปรุงการแรงงานสัมพันธ์โดยตรงแต่อย่างใด อีกทั้งก็เป็นกรณีน้อยมากที่ลูกจ้างเข้าซื้อหุ้นกิจการแล้วจะนำไปสู่อำนาจการควบคุมการบริหารงานของสถานประกอบการ ส่วนใหญ่มีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานมากกว่า

3.1.6 หลักกฎหมายของประเทศเกาหลีใต้⁷⁰

ตามรัฐธรรมนูญของประเทศเกาหลีใต้กำหนดว่า ประเทศเกาหลีใต้เป็นประเทศที่ปกครองด้วยระบอบประชาธิปไตยแบบสาธารณรัฐ มีประธานาธิบดีเป็นผู้นำของประเทศ

และรัฐธรรมนูญได้รับรองคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานของประชาชนพลเมืองของประเทศ ส่วนสิทธิของคนต่างชาติให้ได้รับประกันตามกฎหมายระหว่างประเทศ และสนธิสัญญา ส่วนสิทธิในด้านแรงงาน ได้แก่ สิทธิในการร่วมกันแสดงออก สิทธิในการรวมกำลัง และสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วมกันของฝ่ายแรงงาน รัฐธรรมนูญก็บัญญัติรับรองไว้ด้วย

เดิมระบบแรงงานสัมพันธ์ของประเทศเกาหลีใต้ มีการแก้ไขปัญหาข้อพิพาทแรงงาน และ ปกป้องรักษาผลประโยชน์ด้านแรงงานของทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง โดยมีองค์กรของลูกจ้าง คือ สหภาพแรงงานใช้วิธีการยื่นข้อเรียกร้องเพื่อทำการร่วมเจรจาต่อรองต่อนายจ้าง เพียง

⁷⁰ [www.ilo.org/public/ English/ dialogue/ ifpdial/ II/ observatory/ profiles/ kor. htm](http://www.ilo.org/public/English/dialogue/ ifpdial/ II/ observatory/ profiles/ kor. htm)

รูปแบบเดียว ซึ่งโครงสร้างการเจรจาต่อรองจะเป็นแบบกระจายอำนาจ โดยมีศูนย์กลางระดับชาติ 2 แห่ง คือ สหพันธ์สหภาพแรงงานเกาหลี (The Federation of Korean Trade Unions) กับ สมาพันธ์สหภาพแรงงานแห่งประเทศไทย (The Korean Confederation of Trade Unions) เป็นผู้ให้แนวทางแก่สหภาพแรงงานในการเจรจาต่อรองกับบริษัท ส่วนฝ่ายนายจ้างก็จะมี สหพันธ์นายจ้างแห่งประเทศไทย (The Korean Employers Federation) เป็นผู้ให้แนวทางการเจรจาต่อรองของตนต่อบริษัท⁷¹

แต่ต่อมาประเทศเกาหลีใต้ได้มีแนวคิดที่จะปรับปรุง เพิ่มมาตรการแรงงานสัมพันธ์รูปแบบใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ ยุติและป้องกันข้อพิพาทแรงงาน ซึ่งวิธีการใหม่ในการแรงงานสัมพันธ์ คือการร่วมมือกันระหว่างฝ่ายแรงงานและฝ่ายบริหารมากขึ้นโดยใช้วิธีการต่างๆ ดังต่อไปนี้⁷²

- 1) การสื่อสารแบบสองทาง (Two - Way Communication)
- 2) การเกี่ยวข้องและการมีส่วนร่วมของลูกจ้าง (Employee Involvement and Participation)

จากแนวคิดดังกล่าวจึงได้มีการออกกฎหมายเพื่อส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์แบบใหม่เพิ่มขึ้นเมื่อปี ค.ศ.1980 จัดตั้งสภาที่ปรึกษาระหว่างฝ่ายจัดการและฝ่ายแรงงานขึ้นในสถานประกอบการ และต่อมาในปี 1997 ได้แก้ไขกฎหมายฉบับดังกล่าว และเปลี่ยนชื่อเป็น พระราชบัญญัติสนับสนุนการมีส่วนร่วมและการร่วมมือ (Act Concerning the Promotion of Worker Participation and Cooperation 1997)

พระราชบัญญัติสนับสนุนการมีส่วนร่วมและการร่วมมือ 1997

- 1) วัตถุประสงค์ในการตรากฎหมาย

เพื่อรักษาความสงบในอุตสาหกรรมและเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ โดยการส่งเสริมผลประโยชน์ร่วมกันของฝ่ายแรงงานและฝ่ายบริหาร โดยวิธีการมีส่วนร่วมและโดยความร่วมมือกัน กฎหมายฉบับนี้กำหนดให้ทั้งฝ่ายบริหารและฝ่ายลูกจ้างจะต้องปรึกษาหารือร่วมกัน โดยวิธีการที่สุจริตและด้วยความเชื่อถือศรัทธาร่วมกัน

⁷¹ ศูนย์กฎหมายธุรกิจอินเทอร์เน็ต เนชั่นแนล และกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. เล่มเดิม. หน้า 95.

⁷² บริษัท ฟินิกซ์ คอนซัลตติ้ง กรุ๊ป จำกัด และ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. เล่มเดิม. หน้า 141.

2) กฎหมายได้รับรองให้มีการจัดตั้งองค์กรที่มีชื่อว่า “สภาฝ่ายแรงงานและฝ่ายจัดการ” (Labor - Management Council) ขึ้นในระดับสถานประกอบการ โดยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการมีสภาพดังกล่าวว่า เป็นองค์กรเพื่อการศึกษาหารือร่วมกัน ก่อตั้งขึ้นเพื่อปรับปรุงสวัสดิการของลูกจ้างและรักษาพัฒนาธุรกิจอุตสาหกรรมที่ดีโดยวิธีการมีส่วนร่วมและร่วมมือกันระหว่างฝ่ายแรงงานและฝ่ายจัดการ ซึ่งแม้จะมีการจัดตั้งองค์กรดังกล่าวขึ้นในระบบแรงงานสัมพันธ์ ในระดับสถานประกอบการ แต่การร่วมเจรจาต่อรองของสหภาพแรงงานและกิจกรรมของสหภาพแรงงาน กฎหมายก็รับรองว่าจะไม่ถูกจำกัดโดยพระราชบัญญัตินี้

3) กิจการที่มีสิทธิจัดตั้งสภาฝ่ายแรงงานและฝ่ายจัดการ ได้แก่ แต่ละองค์กรธุรกิจหรือแต่ละสถานประกอบการซึ่งได้รับมอบสิทธิให้ตัดสินใจในเรื่องเกี่ยวกับสภาพการทำงาน โดยสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่สามสิบคนขึ้นไปควรจัดตั้งสภาฝ่ายแรงงานและฝ่ายจัดการขึ้น และถ้าองค์กรธุรกิจใด มีสถานที่ตั้งสถานประกอบการแยกออกจากกันหลายแห่ง สามารถจัดตั้งสภาฝ่ายแรงงานและฝ่ายจัดการในแต่ละแห่งของสถานประกอบการได้ กฎหมายยังให้อำนาจประธานาธิบดีสามารถออกพระราชกฤษฎีกาประกาศยกเว้นว่ากิจการหรือสถานประกอบการใดที่ไม่ต้องอยู่ภายใต้บังคับพระราชบัญญัตินี้ก็ได้

4) องค์ประกอบและที่มาของสมาชิกสภาฝ่ายแรงงานและฝ่ายจัดการ กฎหมายกำหนดไว้ดังนี้

(1) สภาฝ่ายแรงงานและฝ่ายจัดการ จะประกอบด้วยสมาชิกจากผู้แทนฝ่ายบริหารและผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง มีจำนวนฝ่ายละเท่าๆ กันจำนวนไม่น้อยกว่า 3 คน และจำนวนไม่มากกว่า 10 คน

(2) ผู้แทนจากฝ่ายลูกจ้าง จะถูกเลือกตั้งโดยตรงจากลูกจ้างในสถานประกอบการ แต่ถ้าในสถานประกอบการนั้น ลูกจ้างส่วนใหญ่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานใด ก็ให้สหภาพแรงงานนั้น ส่งผู้แทนเข้าร่วมเป็นสมาชิกของสภาฯ

(3) ผู้แทนจากฝ่ายนายจ้าง มาจากผู้มีอำนาจกระทำแทนองค์กรธุรกิจของสถานประกอบการนั้น หรือเป็นบุคคลที่ถูกแต่งตั้งโดยผู้แทนของสถานประกอบการดังกล่าว

(4) กฎหมายกำหนดให้มีการเลือกประธานสภาฝ่ายแรงงานและฝ่ายจัดการ โดยการออกเสียงลงคะแนนจากสมาชิกสภาฯ โดยให้มีประธานฝ่ายลูกจ้างและประธานฝ่ายนายจ้างทั้งสองฝ่ายมาเป็นประธานร่วมกัน ประธานสภาฯนี้ให้เป็นผู้แทนในนามของสภาฯ และดำเนินการในนามของสภาฯ

(5) สมาชิกสภาฯ มีวาระการดำรงตำแหน่ง 3 ปี และอาจได้รับเลือกตั้งเข้ามาใหม่ได้เมื่อครบวาระ

(6) สมาชิกสภาฯ จะไม่มีสิทธิได้รับเงินค่าตอบแทนในการทำงานจากสภาฯ

5) แม้อีกประกอบของสภาฯ มีที่มาจากผู้แทนจากทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างร่วมกัน กฎหมายก็ยังกำหนดคุ้มครองผู้แทนจากฝ่ายลูกจ้างไว้ด้วยโดยห้ามนายจ้างกระทำการต่อผู้แทนฝ่ายลูกจ้างให้เสียเปรียบ หรือเสียผลประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่สมาชิกสภาฯ และกำหนดให้ระยะเวลาที่กรรมการลูกจ้างเข้าร่วมประชุมสภาฯ ให้ถือเป็นชั่วโมงที่ทำงานให้กับนายจ้าง

6) กฎหมายกำหนดหน้าที่ของนายจ้างที่มีต่อผู้แทนจากฝ่ายลูกจ้างไว้ ดังนี้

(1) นายจ้างจะต้องไม่ขัดขวางการเลือกตั้งผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง

(2) นายจ้างมีหน้าที่ต้องอำนวยความสะดวกในการใช้สถานที่สำหรับทำกิจกรรมของผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง

(3) ถ้านายจ้างกระทำการฝ่าฝืนโดยกระทำการให้ลูกจ้างเสียผลประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่สมาชิกสภาฯ หรือ ขัดขวางการเลือกตั้งผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานมีอำนาจสั่งให้นายจ้างดำเนินการให้ถูกต้อง

7) การประชุมและองค์คณะประชุมของสภาฝ่ายแรงงานและฝ่ายจัดการ มีดังนี้

(1) กฎหมายกำหนดให้มีการประชุมสภาฯ ทุกๆ สามเดือนต่อหนึ่งครั้ง แต่ถ้ามีกรณีพิเศษ สภาฯ ก็อาจจัดประชุมได้ถ้าจำเป็น

(2) การเรียกประชุม ให้ประธานเป็นผู้เรียกประชุมแต่ถ้าผู้แทนฝ่ายแรงงานหรือผู้แทนฝ่ายบริหารร้องขอให้มีการเรียกประชุมขึ้น โดยระบุเรื่องที่จะเรียกประชุมเป็นหนังสือ ประธานจะต้องดำเนินการเรียกประชุมสภาฯ

(3) ประธานสภาฯ มีหน้าที่แจ้งสมาชิกสภาฯ ถึงวันที่ประชุม เวลาประชุม สถานที่ประชุม วาระที่ประชุม โดยแจ้งภายในเจ็ดวันก่อนการประชุม

(4) องค์คณะที่ประชุมจะต้องประกอบด้วยผู้แทนจากฝ่ายลูกจ้าง และผู้แทนจากฝ่ายบริหารเป็นส่วนใหญ่ และการลงมติจะต้องมีคะแนนเสียงมากกว่าสองในสามของสมาชิกสภาฯ ที่ประชุมอยู่ในขณะนั้น

(5) การประชุมของสภาฯ กฎหมายกำหนดให้กระทำโดยเปิดเผยต่อสาธารณะ ยกเว้นกรณีที่มีการลงมติของสภาฯ และ สมาชิกสภาฯ มีหน้าที่รักษาความลับที่ได้รับรู้และรับทราบจากสภาฯ

(6) สภาฯ จะต้องจัดทำและเก็บรักษาบันทึกเกี่ยวกับ

ก. วันที่ เวลา และสถานที่ประชุม

ข. รายชื่อผู้เข้าประชุม

ค. เรื่องที่เข้าประชุม และที่ได้ลงมติในการประชุมแต่ละครั้ง

ง. เรื่องอื่นๆ ที่ได้ตกลงกันในที่ประชุม

8) สภาฯ อาจออกกฎเกณฑ์ในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาฯ และเสนอต่อกระทรวงแรงงานภายในสิบห้าวันนับจากวันที่จัดตั้งสภาฯ และการแก้ไขกฎเกณฑ์ดังกล่าวในภายหลังให้ยื่นต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานด้วย

9) สภาฝ่ายแรงงานและฝ่ายจัดการของประเทศเกาหลีใต้ มีอำนาจเกี่ยวข้องกับเรื่อง การจัดการต่างๆภายในสถานประกอบการอย่างกว้างขวาง

ขอบเขตเรื่องที่สภาฝ่ายแรงงานและฝ่ายบริหารมีอำนาจประชุมปรึกษาหารือร่วมกัน มีดังต่อไปนี้

- (1) การปรับปรุงผลผลิต และส่วนแบ่งที่ได้รับ
 - (2) การรับสมัครคัดเลือกพนักงาน ตำแหน่งหน้าที่งาน การศึกษาและฝึกอบรมพนักงาน
 - (3) การป้องกันข้อพิพาททางอุตสาหกรรม
 - (4) การรับซื้อเครื่องทุกข์ของคณงาน
 - (5) การปรับปรุงด้านความปลอดภัย และมาตรฐานสุขภาพด้านอาชีพและเงื่อนไขการทำงาน และการสนับสนุนด้านสุขภาพของคณงาน
 - (6) การปรับปรุงด้านการบริหารจัดการบุคลากรขององค์กร
 - (7) กฎเกณฑ์ทั่วไปของการปรับเปลี่ยนเกี่ยวกับการว่าจ้าง เช่น การโยกย้าย การฝึกอบรม การเลิกจ้างด้วยเหตุจากการบริหารหรือเทคโนโลยี
 - (8) การจัดชั่วโมงการทำงาน และเวลาพัก
 - (9) การปรับปรุงระบบหรือโครงสร้าง โดยการจ่ายเงินค่าชดเชย
 - (10) การแนะนำเทคโนโลยี และเครื่องจักรใหม่ หรือ การปรับปรุงกระบวนการทำงาน
 - (11) การตั้ง หรือแก้ไขกฎเกณฑ์เกี่ยวกับการทำงาน
 - (12) แผนงานให้ลูกจ้างถือครองหุ้นของธุรกิจ และการช่วยเหลือในการเพิ่มทรัพย์สินของคณงาน
 - (13) การปรับปรุงสวัสดิการของลูกจ้าง
 - (14) เรื่องอื่นๆ ที่เกี่ยวกับความร่วมมือ ระหว่างฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายบริหาร
- และนอกจากสภาฯ จะมีอำนาจประชุมปรึกษาหารือเรื่อง ดังกล่าวข้างต้นร่วมกันแล้ว ยังมีอำนาจลงมติในเรื่องดังกล่าวร่วมกันได้ด้วย

และนายจ้างอาจจะขอให้สภาฝ่ายแรงงานและฝ่ายจัดการหาวิธีการแก้ไข ปัญหาหรือลงมติในเรื่องต่อไปนี้ได้

- ก. การจัดตั้งแผนการฝึกอบรมให้ความรู้ต่อลูกจ้างและการพัฒนาทักษะ
- ข. การจัดตั้งและการบริหารเรื่องอำนาจความสะดวกและสวัสดิการต่างๆ
- ค. การจัดตั้งกองทุนสวัสดิการพนักงาน
- ง. เรื่องที่ไม่อาจถูกแก้ไขได้โดยคณะกรรมการจัดการรับเรื่องร้องทุกข์
- จ. การจัดตั้งคณะกรรมการว่าด้วยความร่วมมือแบบต่างๆ ของฝ่ายแรงงาน

และฝ่ายจัดการ

10) กฎหมายยังมีมาตรการส่งเสริมการเผยแพร่ข่าวสารข้อมูล โดยกำหนดให้ฝ่าย นายจ้างมีหน้าที่ที่จะต้องรายงานและอธิบายด้วยความสุจริต ต่อที่ประชุมสภาฝ่ายแรงงานและฝ่าย บริหาร ในเรื่องต่อไปนี้

- (1) เรื่องเกี่ยวกับข้อเท็จจริงและแผนการบริหารจัดการทั่วไปและผล
- (2) เรื่องเกี่ยวกับแผนการผลิตทุกสามเดือน และผลที่เกิดขึ้น
- (3) เรื่องเกี่ยวกับแผนกำลังคน และ
- (4) เศรษฐกิจและการเงินของสถานประกอบการ

และผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง อาจจะรายงาน และอธิบายความต้องการ หรือข้อเรียกร้อง ของลูกจ้างต่อที่ประชุมสภาฯ ก็ได้ ในกรณีที่นายจ้างไม่ได้ยื่นรายงานและคำอธิบายตาม ข้อเท็จจริงข้างต้น ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง อาจร้องขอเอกสารที่เกี่ยวข้องในเรื่องดังกล่าว และนายจ้าง จะต้องตอบคำถามในเรื่องดังกล่าวอย่างสุจริตด้วย

สภาฝ่ายแรงงานและฝ่ายบริหาร มีหน้าที่แจ้งต่อลูกจ้างในสถานประกอบการใน เรื่องที่ได้กระทำการแก้ไขปัญหาไป โดยไม่ชักช้า

ทั้งฝ่ายบริหารและฝ่ายลูกจ้าง มีหน้าที่จะต้องนำเรื่องที่สภาฯ ได้ลงมติไปบังคับ ใช้อย่างสุจริตด้วย

11) นอกจากนี้แล้วกฎหมายยังกำหนดให้สภาฝ่ายแรงงานและฝ่ายบริหารสามารถนำ ปัญหาต่างๆ เข้าสู่กระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจได้ด้วยดังนี้

(1) สภาฯ อาจจะนำเรื่องต่อไปนี้นำคนกลางทำหน้าที่เป็นผู้ชี้ขาด ซึ่งผู้ชี้ขาดนี้ สมาชิกฝ่ายแรงงาน และสมาชิกฝ่ายนายจ้างทำความตกลงกันจัดตั้งองค์กรขึ้นมา หรืออาจจะส่ง ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หรือบุคคลภายนอกฝ่ายอื่นทำหน้าที่ชี้ขาดก็ได้

(2) เรื่องตามมาตรา 20 ซึ่งสภาฯ ไม่อาจลงมติได้ เช่น เรื่องที่นายจ้างขอให้สภาฯ ช่วยหาวิธีการจัดทำในเรื่องโครงการพัฒนาทักษะ และแผนการฝึกอบรมลูกจ้าง หรือ การบริหาร

จัดการในเรื่องสิ่งอำนวยความสะดวก สวัสดิการต่างๆ หรือ เรื่องที่คณะกรรมการจัดการและรับข้อร้องทุกข์ไม่อาจแก้ไขได้ เป็นต้น

(3) เรื่องที่ไม่เห็นด้วยเกี่ยวกับการตีความ หรือมาตรการบังคับในการแก้ไข ปัญหาของสภาฯ

(4) และถ้าผู้ชี้ขาดดังกล่าวชี้ขาดตามมติของสภาฯ ทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่าย ลูกจ้าง จะต้องปฏิบัติตามมติของสภาฯดังกล่าว

12) กฎหมายฉบับนี้ยังกำหนดให้ สภาฝ่ายแรงงานและฝ่ายจัดการสามารถจัดตั้ง หน่วยงานเข้ามาดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการและรับเรื่องร้องทุกข์จากลูกจ้าง โดยกำหนดไว้ดังนี้

(1) ให้สถานประกอบการและองค์กรธุรกิจทุกแห่งจะต้องมีคณะกรรมการเรื่องร้องทุกข์ (Grievance Handling Members) ขึ้น

ยกเว้นสถานประกอบการที่มีพระราชกฤษฎีกายกเว้นว่าไม่อยู่ภายใต้ พระราชบัญญัตินี้ เพื่อที่จะรับฟังและจัดการต่อข้อร้องทุกข์ของลูกจ้าง

(2) ในกรณีที่สถานประกอบการใดมีการจัดตั้งสภาฯขึ้น คณะจัดการเรื่องร้องทุกข์ ประกอบขึ้นด้วยสมาชิกจำนวนสามคนหรือน้อยกว่านั้น ซึ่งเป็นผู้แทนจากฝ่ายแรงงานและ ฝ่ายบริหาร ซึ่งถูกเลือกจากสมาชิกของสภาฯ โดยสภาฯเป็นผู้คัดเลือก แต่ถ้าสถานประกอบการ ใดไม่มีการจัดตั้งสภาฯ คณะจัดการเรื่องร้องทุกข์จะถูกแต่งตั้งขึ้นจากนายจ้าง

(3) คณะรับเรื่องร้องทุกข์มีวาระการดำรงตำแหน่งสามปี เช่นเดียวกับสมาชิก สภาฝ่ายแรงงานและฝ่ายจัดการ

(4) ส่วนกระบวนการจัดการเรื่องร้องทุกข์ กฎหมายก็กำหนดไว้ว่า เมื่อลูกจ้างทำการร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการเรื่องร้องทุกข์แล้ว ลูกจ้างจะได้รับแจ้งถึงมาตรการที่ได้มี การดำเนินการไปและผลจากมาตรการดังกล่าวภายในสิบวัน โดยให้คณะกรรมการเรื่องร้องทุกข์เป็นผู้แจ้ง

ถ้าคณะกรรมการเรื่องร้องทุกข์พิจารณาว่าเรื่องใดยุ่งยากเกินไปที่คณะกรรมการ เรื่องร้องทุกข์จะจัดการได้ ก็ให้นำเรื่องดังกล่าวเข้าสู่สภาฯ เพื่อจัดการปรึกษาหารือร่วมกัน

13) พระราชบัญญัติว่าด้วยการส่งเสริมการมีส่วนร่วมและความร่วมมือฉบับนี้ยังมี บทกำหนดโทษผู้ที่ฝ่าฝืนกฎหมายด้วย โดยกำหนดเป็นโทษปรับขั้นต่ำตั้งแต่ 2 ล้านบาท จนถึง โทษปรับสูงสุด 10 ล้านบาท เช่น สมาชิกสภาฝ่ายนายจ้างที่ไม่ยอมเข้าประชุมทุกสามเดือนต่อ หนึ่งครั้ง หรือ ไม่ยอมจัดให้มีคณะกรรมการเรื่องร้องทุกข์ในสถานประกอบการ จะต้องถูกปรับเป็น จำนวนเงินสองล้านบาทขึ้นไป หรือ กรณีที่สมาชิกสภาฝ่ายลูกจ้าง ขอให้นายจ้างส่งเอกสาร

เกี่ยวกับเรื่องที่ถูกกฎหมายกำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิรับทราบได้ และนายจ้างไม่ส่ง จะถูกปรับเป็นเงินจำนวนตั้งแต่ 5 ล้านบาทขึ้นไป เป็นต้น

3.2 มาตรการทางกฎหมายของไทย

3.2.1 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550

สิทธิในด้านแรงงานสัมพันธ์ของลูกจ้างในการที่จะเข้าร่วมปรึกษาหารือกับนายจ้าง ถือเป็นสิทธิเสรีภาพขั้นพื้นฐานของมนุษย์อย่างหนึ่ง ซึ่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ก็มีบทบัญญัติสนับสนุนและส่งเสริมสิทธิดังกล่าวไว้ที่สำคัญสรุปได้ดังนี้

1) ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคของบุคคล ย่อมได้รับความคุ้มครอง (มาตรา 4)

2) บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการสื่อสารถึงกันโดยทางที่ชอบด้วยกฎหมาย

การตรวจ การกัก หรือการเปิดเผยสิ่งสื่อสารที่บุคคลมีติดต่อถึงกันรวมทั้งการกระทำด้วยประการอื่นใด เพื่อให้ล่วงรู้ถึงข้อความในสิ่งสื่อสารทั้งหลายที่บุคคลมีติดต่อถึงกัน จะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย เฉพาะเพื่อรักษาความมั่นคงของรัฐ หรือเพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน (มาตรา 36)

3) บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการประกอบกิจการ หรือประกอบอาชีพและการแข่งขันโดยเสรีอย่างเป็นธรรม

การจำกัดเสรีภาพตามวรรคหนึ่งจะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย เฉพาะเพื่อประโยชน์ในการรักษาความมั่นคงของรัฐหรือเศรษฐกิจของประเทศ การคุ้มครองประชาชนในด้านสาธารณสุข การรักษาความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน การจัดระเบียบการประกอบอาชีพ การคุ้มครองผู้บริโภค การผังเมือง การรักษาทรัพยากรธรรมชาติ หรือสิ่งแวดล้อม สวัสดิภาพของประชาชน หรือเพื่อป้องกันการผูกขาดหรือจัดความไม่เป็นธรรมในการแข่งขัน (มาตรา 43)

4) บุคคลย่อมมีสิทธิได้รับหลักประกันความปลอดภัย และสวัสดิภาพในการทำงาน รวมทั้งหลักประกันในการดำรงชีพทั้งในระหว่างการทำงานและเมื่อพ้นภาวะการทำงาน ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ (มาตรา 44)

5) บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น การพูด การเขียน การพิมพ์ การโฆษณา และการสื่อความหมายโดยวิธีอื่น

การจำกัดเสรีภาพตามวรรคหนึ่งจะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย เฉพาะเพื่อรักษาความมั่นคงของรัฐ เพื่อคุ้มครองสิทธิ เสรีภาพ เกียรติยศ

ชื่อเสียง สิทธิในครอบครัวหรือความเป็นอยู่ส่วนตัวของบุคคลอื่น เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อย หรือศีลธรรมอันดีของประชาชน หรือเพื่อป้องกันหรือระงับความเสื่อมทรามทางจิตใจหรือสุขภาพของประชาชน (มาตรา 45)

6) บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการรวมกันเป็นสมาคม สหภาพ สหพันธ์ สหกรณ์ กลุ่ม เกษตรกร องค์กรเอกชน องค์กรพัฒนาเอกชน หรือหมู่คณะอื่น

การจำกัดเสรีภาพตามวรรคหนึ่งจะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตาม บทบัญญัติแห่งกฎหมาย เฉพาะเพื่อคุ้มครองประโยชน์ส่วนรวมของประชาชน เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน หรือเพื่อป้องกันมิให้มีการผูกขาดตัดตอนในทาง เศรษฐกิจ (มาตรา 64)

นอกจากนี้ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ยังกำหนดให้รัฐ มีหน้าที่ต้องดำเนินการตรากฎหมาย กำหนดนโยบายในการบริหารราชการแผ่นดินและบริหาร ราชการแผ่นดินให้เป็นไปตามแนวนโยบายด้านเศรษฐกิจ โดย ต้องส่งเสริมให้ประชากรวัยทำงาน มีงานทำ คุ้มครองแรงงานเด็กและสตรี จัดระบบแรงงานสัมพันธ์ และระบบไตรภาคีที่ผู้ทำงานมี สิทธิเลือกผู้แทนของตน จัดระบบประกันสังคม รวมทั้งคุ้มครองให้ผู้ทำงานที่มีคุณค่าอย่าง เดียวกันได้รับค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติตาม มาตรา 84 (7) ด้วย

3.2.2 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

มีการนำแนวคิดเรื่องการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการระหว่าง นายจ้างและลูกจ้างโดยการปรึกษาหารือร่วมกัน มาบัญญัติไว้ในกฎหมายครั้งแรกใน พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ซึ่งอยู่ในหมวด 5 คณะกรรมการลูกจ้าง ตั้งแต่ มาตรา 45 ถึง มาตรา 53

1) วัตถุประสงค์ของการมีคณะกรรมการลูกจ้าง

พระราชบัญญัติฉบับนี้กำหนดเหตุผลในการตราพระราชบัญญัติเรื่อง คณะกรรมการลูกจ้างไว้ใน หมายเหตุท้ายพระราชบัญญัติว่า “.....เพื่อให้ลูกจ้างจัดตั้ง คณะกรรมการลูกจ้างเป็นองค์กรในการหารือในกิจการต่างๆกับนายจ้าง เพื่อให้เกิดความเข้าใจซึ่ง กันและกัน และหาทางปรองดองในการทำงานร่วมกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างให้มีผลดียิ่งขึ้น จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้ขึ้น ” ดังนั้น การที่กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ให้มีการจัดตั้ง คณะกรรมการลูกจ้างขึ้นในสถานประกอบการจึงเป็นไปเพื่อให้ลูกจ้างใช้กลไกของคณะกรรมการ ลูกจ้าง เป็นเวทีที่จะหารือเกี่ยวกับกิจการต่างๆกับนายจ้าง และหลังจากต่างฝ่ายต่างมีการสื่อสาร

ร่วมกันแล้วทั้งนายจ้างและลูกจ้างเกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน พยายามหาทางปรองดองร่วมกันในการทำงานให้การทำงานราบรื่น ส่งผลให้การใช้และการตีความกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ดังกล่าวต้องตีความไปในทางหรือนัยที่จะทำให้นายจ้างกับลูกจ้างอยู่ร่วมกันได้โดยสงบสุข

2) การจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง

เนื่องจากพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ไม่ได้ใช้บังคับกับทุกประเภทกิจการ การจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างตามกฎหมายส่วนใหญ่เกิดขึ้นในกิจการของสถานประกอบการเอกชนแต่ยกเว้นไม่รวมกิจการดังต่อไปนี้

(1) ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รวมทั้งราชการของกรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา

(2) กิจการรัฐวิสาหกิจ ตามกฎหมายว่าด้วยพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

(3) กิจการอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา ได้แก่ ธนาคารแห่งประเทศไทย ตามพระราชกฤษฎีกา พ.ศ.2523 เป็นต้น

แม้บางกิจการจะอยู่ภายใต้พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 แต่กฎหมายไม่ได้บังคับให้นายจ้างทุกสถานประกอบการมีหน้าที่ต้องจัดให้มีการเลือกตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง แต่ถือเป็นสิทธิของลูกจ้างเองว่าจะจัดตั้งหรือไม่ก็ได้ (มาตรา 45 วรรคหนึ่ง)

กรณีที่ลูกจ้างประสงค์จะจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง กฎหมายกำหนดให้ในสถานประกอบการที่ลูกจ้างนั้นทำงานอยู่จะต้องมีลูกจ้างตั้งแต่ห้าสิบคนขึ้นไป ลูกจ้างจึงจะมีสิทธิจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างในสถานประกอบการได้ (มาตรา 45 วรรคหนึ่ง)

3) องค์ประกอบและที่มาของคณะกรรมการลูกจ้าง

(1) องค์ประกอบของคณะกรรมการลูกจ้าง

กฎหมายกำหนดให้คณะกรรมการลูกจ้างประกอบด้วยเฉพาะลูกจ้างเท่านั้น แต่กฎหมายไม่ได้กำหนดว่าลูกจ้างซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจว่าจ้างหรือเลิกจ้าง จะสามารถเป็นกรรมการลูกจ้างได้หรือไม่ ดังนั้นลูกจ้างซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาจึงอาจถูกเลือกให้เข้ามาเป็นกรรมการลูกจ้างได้

และกฎหมายกำหนดด้วยว่า ลูกจ้างที่จะเข้าเป็นกรรมการลูกจ้างได้ต้องเป็นลูกจ้างในสถานประกอบการนั้นเท่านั้น ดังนั้นบุคคลภายนอกเช่น กรรมการสหภาพแรงงานที่มีได้เป็นลูกจ้างของสถานประกอบการนั้น จะเข้ามาเป็นกรรมการลูกจ้างของสถานประกอบการที่ตนมิได้เป็นลูกจ้างไม่ได้ (มาตรา 45 วรรคสอง)

(2) ที่มาของคณะกรรมการลูกจ้าง

คณะกรรมการลูกจ้างมีที่มาจากทั้งจากการแต่งตั้งและการเลือกตั้ง กล่าวคือ ถ้ากรณีที่สถานประกอบกิจการนั้นลูกจ้างไม่ได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเลย หรือเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานไม่ถึงหนึ่งในห้าของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดในสถานประกอบการ ลูกจ้างทุกคนมีสิทธิเลือกตั้งคณะกรรมการลูกจ้างเองได้โดยตรง

แต่ถ้ากรณีที่สถานประกอบกิจการนั้นมีลูกจ้างเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเกินหนึ่งในห้าของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด สหภาพแรงงานจะมีสิทธิแต่งตั้งลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นเป็นกรรมการลูกจ้าง โดยให้มีจำนวนมากกว่ากรรมการอื่นที่มีได้เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานหนึ่งคน แต่ถ้าลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานนั้น สหภาพมีสิทธิแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างทั้งคณะก็ได้ กรณีนี้จะเห็นได้ว่า สหภาพแรงงานก็ยังสามารถเข้าไปมีบทบาทในสถานประกอบกิจการโดยทางอ้อม คือ การแต่งตั้งกรรมการลูกจ้าง แต่ถ้ากรรมการสหภาพแรงงานเป็นลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นอยู่ด้วยแล้ว กรรมการสหภาพแรงงานก็อาจได้รับแต่งตั้งเข้าเป็นกรรมการลูกจ้างได้ด้วย ทำให้สหภาพแรงงานนั้นสามารถเข้าไปมีบทบาทในการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีทั้งกับฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างได้ดียิ่งขึ้น (มาตรา 45 วรรคสอง)

ข้อสังเกต คณะกรรมการลูกจ้างมาจากการเลือกตั้งจากลูกจ้างโดยตรง หรือ มาจากการแต่งตั้งของสหภาพแรงงานที่ลูกจ้างเป็นสมาชิก แต่กฎหมายกลับไม่ได้กำหนดให้คณะกรรมการลูกจ้างเป็นผู้แทนลูกจ้างในสถานประกอบการ

กรณีที่มีข้อสงสัยเรื่องจำนวนลูกจ้างของสถานประกอบกิจการที่เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานนั้นว่าเป็นสมาชิกถึงจำนวนที่กฎหมายกำหนดไว้หรือไม่ กฎหมายกำหนดให้นำมาตรา 15 วรรคสามและวรรคสี่มาใช้โดยอนุโลม คือ ยื่นคำร้องเป็นหนังสือต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานให้ทำการตรวจรับรอง ซึ่งพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานก็จะทำการตรวจหลักฐานว่า สหภาพแรงงานนั้นมีลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นเป็นสมาชิกหรือไม่ ถ้ามีก็จะออกหนังสือรับรอง ถ้าไม่มีก็จะแจ้งให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบต่อไป แต่ถ้าลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานที่อื่นด้วย พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานก็จะจัดให้มีการลงคะแนนเสียงเลือกตั้งให้

4) จำนวนของคณะกรรมการลูกจ้าง

จำนวนของคณะกรรมการลูกจ้างจะเพิ่มตามสัดส่วนของจำนวนลูกจ้างในสถานประกอบการ โดยมีกรรมการลูกจ้างจำนวนตั้งแต่ห้าคนจนถึงยี่สิบเอ็ดคน ดังนี้

จำนวนลูกจ้างในสถานประกอบการ	จำนวนกรรมการลูกจ้าง
50 - 100 คน	5 คน
101 - 200 คน	7 คน
201 - 400 คน	9 คน
401 - 800 คน	11 คน
801 - 1,500 คน	13 คน
1,501 - 2,500 คน	15 คน
2,501 คนขึ้นไป	17 - 21 คน

ข้อสังเกต ในบางสถานประกอบการมีลูกจ้างอยู่หลายประเภท ทั้งที่เป็นลูกจ้างคนงานและลูกจ้างพนักงาน อีกทั้งยังมีลูกจ้างที่เป็นเด็ก แต่กฎหมายไม่ได้บัญญัติให้องค์ประกอบของคณะกรรมการลูกจ้างต้องมีผู้แทนของลูกจ้างประเภทดังกล่าวรวมอยู่ด้วย

5) การเลือกตั้งกรรมการลูกจ้าง

รายละเอียดขั้นตอนและวิธีการสมัครรับเลือกตั้ง การลงคะแนนเสียง การเลือกตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง กฎหมายแรงงานสัมพันธ์กำหนดให้อธิบดีกรมแรงงานเป็นผู้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้าง แล้วประกาศในราชกิจจานุเบกษา

กรมแรงงานได้ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการเลือกตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง ลงวันที่ 16 พฤษภาคม 2518 ไว้ สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้⁷³

(1) สถานประกอบการแห่งหนึ่งมีสิทธิเลือกตั้งกรรมการลูกจ้างได้หนึ่งคณะ เว้นแต่สถานประกอบการนั้นมีหน่วยงานหรือสาขาในจังหวัดอื่น ลูกจ้างในสถานประกอบการ เช่นว่านั้นอาจตกลงกันเลือกตั้งกรรมการลูกจ้างขึ้นจังหวัดละคณะก็ได้

(2) ลูกจ้างไม่น้อยกว่า 10 คน แจ้งความประสงค์เป็นหนังสือขอให้มีการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้างต่อนายจ้างและพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานท้องที่ที่สถานประกอบการตั้งอยู่ในเขตก่อนวันเลือกตั้งไม่น้อยกว่า 15 วัน

(3) แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้าง โดยคณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้ง จะต้องกำหนด วัน เวลา และสถานที่เลือกตั้ง กรรมการลูกจ้าง รวมทั้งกำหนดระยะเวลารับสมัครผู้สมัครรับเลือกตั้งเป็นกรรมการลูกจ้างด้วย นอกจากนี้ยังจะต้องแจ้งให้

⁷³ พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น. (2545). คำอธิบายกฎหมายแรงงาน เพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์. หน้า

นายจ้างและพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบโดยเร็ว นายจ้างจะประกาศการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้างไว้ ณ สถานที่ประกอบกิจการที่ลูกจ้างทำงานทุกแห่งเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 15 วันก่อนการเลือกตั้ง

(4) เลือกตั้งกรรมการลูกจ้างโดยวิธีลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการทุกคนที่ไม่ได้เป็นคณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้ง มีสิทธิสมัครรับเลือกตั้งเป็นกรรมการลูกจ้าง รวมทั้งมีสิทธิลงคะแนนเสียงเลือกตั้งกรรมการลูกจ้างได้

(5) ผู้สมัครรับเลือกตั้งที่ได้คะแนนเสียงมากที่สุดตามลำดับเป็นผู้ได้รับเลือกตั้งเป็นกรรมการลูกจ้างตามจำนวนกรรมการลูกจ้างที่มีได้ตามกฎหมาย และกรรมการลูกจ้างที่ได้รับเลือกตั้งมีสิทธิและหน้าที่ในฐานะเป็นกรรมการลูกจ้างนับแต่วันเลือกตั้งเป็นต้นไป

6) ระยะเวลาของการดำรงตำแหน่งกรรมการลูกจ้าง

กรรมการลูกจ้างอยู่ในตำแหน่งคราวละสามปี แต่อาจได้รับเลือกตั้งหรือแต่งตั้งใหม่ให้เป็นกรรมการลูกจ้างอีกครั้งก็ได้ (มาตรา 47)

7) การพ้นจากตำแหน่งของกรรมการลูกจ้าง

กรรมการลูกจ้างจะพ้นจากตำแหน่งเมื่อ มีกรณีดังต่อไปนี้ (มาตรา 48)

- (1) พ้นตามวาระ คือ อยู่จนครบกำหนดระยะเวลาสามปี
- (2) ตาย
- (3) ลาออก
- (4) เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ
- (5) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก
- (6) ลูกจ้างเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดในสถานประกอบการนั้นมีมติให้พ้นจากตำแหน่ง
- (7) ศาลแรงงานมีมติให้พ้นจากตำแหน่ง
- (8) มีการเลือกตั้ง หรือแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างใหม่ทั้งคณะ

กรณีที่กรรมการลูกจ้างพ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระ คือ มีกรณีตามข้อ (2) ถึง ข้อ (8) เกิดขึ้นในช่วงดำรงตำแหน่งกรรมการลูกจ้าง กฎหมายให้มีการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างแทนตำแหน่งที่ว่าง และผู้ที่เข้ามาเป็นกรรมการลูกจ้างแทนผู้ที่พ้นจากตำแหน่งก่อนวาระให้อยู่ในตำแหน่งตามวาระของกรรมการซึ่งตนแทน คือ ถ้ากรรมการลูกจ้างผู้ที่พ้นจากตำแหน่งก่อนวาระมีระยะเวลาเหลืออีก 1 ปี จึงจะครบวาระ ผู้ที่เข้ามาแทนก็ต้องอยู่ในตำแหน่งต่อไปอีก 1 ปีเท่านั้น

8) การเลือกตั้งหรือแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างใหม่ทั้งหมด (มาตรา 49)

เมื่อมีกรณีดังต่อไปนี้เกิดขึ้น กฎหมายให้จัดให้มีการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างใหม่ทั้งหมด

- (1) จำนวนลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ มีจำนวนเพิ่มขึ้น หรือลดลงเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดที่มีอยู่เดิม
- (2) กรรมการลูกจ้างพ้นจากตำแหน่งเกินกึ่งหนึ่ง
- (3) ลูกจ้างเกินกึ่งหนึ่งของลูกจ้างในสถานประกอบการ มีมติให้กรรมการลูกจ้างทั้งหมดพ้นจากตำแหน่ง
- (4) ศาลแรงงานมีคำสั่งให้กรรมการลูกจ้างทั้งหมดพ้นจากตำแหน่ง

9) ขอบเขตและอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้าง (มาตรา 50)

- (1) คณะกรรมการลูกจ้างมีหน้าที่ประชุมหารือกับนายจ้าง ในเรื่องต่อไปนี้
 - ก. จัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง
 - ข. ปรึกษาหารือเพื่อกำหนดข้อบังคับในการทำงานอันจะเป็นประโยชน์ต่อนายจ้างและลูกจ้าง

ค. พิจารณาคำร้องทุกข์ของลูกจ้าง

ง. หาทางปรองดอง และระงับข้อขัดแย้งในสถานประกอบการ

(2) ผู้มีหน้าที่ในการจัดการประชุม

กฎหมายกำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่ต้องจัดให้มีการประชุมหารือกับคณะกรรมการลูกจ้างอย่างน้อยสามเดือนต่อหนึ่งครั้ง แต่ถ้ากรรมการลูกจ้างเกินกึ่งหนึ่งของกรรมการลูกจ้างทั้งหมด หรือสหภาพแรงงานร้องขอให้มีการประชุมหารือ โดยมีเหตุผลอันสมควรรายจ้างก็มีหน้าที่ต้องจัดประชุมหารือกับคณะกรรมการลูกจ้างตามที่ร้องขอ

(3) กำหนดระยะเวลาประชุมหารือ

ปรกติอย่างน้อยสามเดือนต่อหนึ่งครั้ง แต่อาจมีกรณีที่จะสามารถจัดประชุมร่วมกันกรณีพิเศษ คือ กรรมการลูกจ้างเกินกึ่งหนึ่งของกรรมการลูกจ้างทั้งหมด หรือ สหภาพแรงงานร้องขอ โดยมีเหตุผลสมควร

(4) การป้องกันการกระทำอันไม่เป็นธรรมของนายจ้าง

ถ้ากรณีคณะกรรมการลูกจ้างเห็นว่าการกระทำของนายจ้างทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับความเป็นธรรม หรือได้รับความเดือดร้อนเกินสมควร คณะกรรมการลูกจ้าง ลูกจ้าง หรือ สหภาพแรงงาน มีสิทธิร้องขอให้ศาลแรงงานพิจารณาวินิจฉัย

10) การคุ้มครองการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการลูกจ้าง (มาตรา 52, 53)

เนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้าง เป็นการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจการที่แต่เดิมมาถือว่าเป็นอำนาจของนายจ้างเพียงฝ่ายเดียว เช่น การจัดสวัสดิการ การกำหนดข้อบังคับในการทำงาน ฯลฯ จึงอาจทำให้นายจ้างบางรายเกิดความไม่พอใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการลูกจ้างได้ กรรมการลูกจ้างจึงอาจโดนนายจ้างกลั่นแกล้ง หรือ นายจ้างอาจพยายามให้ทรัพย์สินแก่กรรมการลูกจ้าง เพื่อให้กรรมการลูกจ้างไม่ทำหน้าที่ของตนโดยสุจริตก็ได้ กฎหมายจึงต้องมีบทบัญญัติคุ้มครองการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการลูกจ้าง ดังนี้

(1) กฎหมายห้ามนายจ้างเลิกจ้าง ลดค่าจ้าง ลงโทษ ขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการลูกจ้าง หรือกระทำการใดๆ อันอาจเป็นผลให้กรรมการลูกจ้างไม่สามารถทำงานอยู่ต่อไปได้ เว้นแต่ ต้องได้รับอนุญาตจากศาลแรงงานก่อน

โดยในการขออนุญาตศาลแรงงานเพื่อเลิกจ้างกรรมการลูกจ้าง ลงโทษกรรมการลูกจ้าง ถือว่าเป็นคดีแรงงานจะต้องไปยื่นคำร้องต่อศาลแรงงาน ตามมาตรา 8(3) พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522⁷⁴ และโดยปกติกรรมการลูกจ้าง จะได้รับการคุ้มครองตามมาตรา 52 เฉพาะระหว่างที่อยู่ในตำแหน่งเท่านั้น หากพ้นจากตำแหน่งไปแล้วก็ไม่ได้รับความคุ้มครอง เช่น นายจ้างได้ขออนุญาตเลิกจ้างกรรมการลูกจ้างต่อศาลแรงงานไว้ ในขณะที่กำลังดำเนินการไต่สวนเพื่อพิจารณาว่าสมควรเลิกจ้างกรรมการลูกจ้างหรือไม่ ปรากฏว่ากรรมการลูกจ้างพ้นจากตำแหน่งตามวาระ กรณีเช่นนี้ นายจ้างก็ไปยื่นคำร้องขอลถอนคำร้องและสั่งเลิกจ้างไปได้เลยโดยไม่ต้องขออนุญาตศาลอีก⁷⁵

(2) ห้ามนายจ้างให้ หรือตกลงจะให้เงินหรือทรัพย์สินแก่กรรมการลูกจ้าง เว้นแต่ ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด โบนัส เงินปันผล หรือประโยชน์อื่นที่กรรมการลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามปกติในฐานะลูกจ้าง

11) การควบคุมการกระทำของกรรมการลูกจ้าง (มาตรา 51)

บางครั้ง กรรมการลูกจ้างที่ได้รับเลือกตั้งหรือแต่งตั้งอาจมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมต่อนายจ้าง เช่น เอาความลับในการผลิตของนายจ้างที่ตนทราบมาไปบอกคู่แข่งของนายจ้างโดยมีเจตนาต้องการกลั่นแกล้งนายจ้าง หรือ ปลุกปั่น ยุ้งลูกจ้างในสถานประกอบการให้ทำลายทรัพย์สินของนายจ้าง เช่นนี้อาจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายหรือเดือดร้อนได้ กฎหมายจึงมีบทบัญญัติควบคุมการกระทำของคณะกรรมการลูกจ้างด้วย

⁷⁴ เกษมสันต์ วิจารณ์. (2550). คำอธิบายกฎหมายแรงงาน. หน้า 246.

⁷⁵ แหล่งเดิม. หน้า 248.

โดยกฎหมายกำหนดให้ กรณีกรรมการลูกจ้าง หรือคณะกรรมการลูกจ้างไม่ปฏิบัติหน้าที่โดยสุจริต หรือกระทำการอันไม่สมควรเป็นภัยต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน หรือเปิดเผยความลับของนายจ้างเกี่ยวกับการประกอบกิจการโดยไม่มีเหตุผลสมควร นายจ้างมีสิทธิร้องขอให้ศาลแรงงานมีคำสั่งให้กรรมการลูกจ้างผู้นั้น หรือ กรรมการลูกจ้างทั้งหมดพ้นจากตำแหน่งได้

3.3 สรุปมาตรการทางกฎหมายของต่างประเทศ และของประเทศไทย

3.3.1 สรุปมาตรการทางกฎหมายของต่างประเทศ

มาตรการส่งเสริมระบบทวิภาคี กรณีร่วมปรึกษาหารือภายในสถานประกอบการตามกฎหมายของต่างประเทศนั้น สรุปได้ดังนี้

3.3.1.1 มาตรการทางกฎหมายระหว่างประเทศ

ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ค.ศ.1948 กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม และ กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางแพ่งและทางการเมือง ขององค์การสหประชาชาติ ต่างก็รับรองสิทธิและเสรีภาพขั้นพื้นฐานของมนุษย์ทุกคนที่จะได้รับหลักประกันและความคุ้มครองในการดำรงชีวิตอย่างมีค่าควรแก่ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และรวมถึงสิทธิและเสรีภาพด้านแรงงานต่างๆ ที่สำคัญ เช่น เสรีภาพการสมาคมและการรวมตัว เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น แสวงหาและรับทราบข่าวสารข้อมูล เป็นต้น อีกทั้งตามอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็กขององค์การสหประชาชาติ ค.ศ.1989 ก็สนับสนุนและรับรองสิทธิการมีส่วนร่วมของเด็กในด้านการสมาคมและแสดงความคิดเห็นด้วย ซึ่งสิทธิและเสรีภาพขั้นพื้นฐานต่างๆของมนุษย์ที่องค์การระหว่างประเทศรับรองนี้ เป็นพื้นฐานที่จะนำไปสู่การพัฒนาด้านการแรงงานสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในกรณีการปรึกษาหารือร่วมกันต่อไป องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ได้จัดทำมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศในรูปของอนุสัญญาและข้อแนะนำฉบับต่างๆ ที่สอดคล้องและสนับสนุนกับหลักการขององค์การสหประชาชาติ โดยอนุสัญญาและข้อแนะนำบางฉบับส่งเสริมทั้งโดยตรงและโดยอ้อมให้มีการปรึกษาหารือร่วมกันในระดับสถานประกอบการในระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เช่น อนุสัญญาฉบับที่ 87 และ ฉบับที่ 98 ต่างก็รับรองสิทธิที่นายจ้าง ลูกจ้าง จะรวมตัวหรือสมาคมกัน หรือจัดตั้งองค์การของตนขึ้น โดยปราศจากการแทรกแซงของรัฐและไม่จำเป็นต้องได้รับอนุญาตล่วงหน้า และรับรองว่าสิทธิในการรวมตัวกันของนายจ้างและลูกจ้างจะต้องได้รับความคุ้มครอง และอนุสัญญาฉบับที่ 135 รับรองสิทธิของลูกจ้างในการมีผู้แทนของตนในสถานประกอบการ และ

ผู้แทนลูกจ้างจะต้องได้รับการคุ้มครองและได้รับการอำนวยความสะดวกจากสถานประกอบการ อีกทั้งข้อแนะที่ 94 ก็กำหนดว่า ควรส่งเสริมการปรึกษาหารือและความร่วมมือในระดับสถานประกอบการในรูปแบบต่างๆ โดยอาจมีกฎหมายรับรองการจัดตั้งองค์การเพื่อการศึกษาหารือร่วมกันขึ้นก็ได้ และข้อแนะที่ 129 ก็กำหนดว่าควรส่งเสริมให้มีการสื่อสารหารือร่วมกัน เผยแพร่ และแลกเปลี่ยนข่าวสารเรื่องราวในสถานประกอบการร่วมกัน เพื่อส่งเสริมบรรยากาศแห่งความเข้าใจ

3.3.1.2 มาตรการทางกฎหมายของต่างประเทศ

ส่วนมาตรการทางกฎหมายของแต่ละประเทศนั้น ในประเทศญี่ปุ่นและประเทศสหรัฐอเมริกา ไม่ได้นำเรื่องการศึกษาหารือร่วมกันมาบัญญัติไว้ในกฎหมาย แต่การศึกษาหารือร่วมกันระหว่างนายจ้างลูกจ้าง ก็ปรากฏว่ามีอยู่ในระบบแรงงานสัมพันธ์ของ ประเทศญี่ปุ่นในทางปฏิบัติ และการบริหารงานของสถานประกอบการอย่างแพร่หลาย โดยมี กลไกให้ลูกจ้างมีส่วนร่วมปรึกษาหารือกับนายจ้างทั้งโดยตรงและโดยอ้อมในรูปแบบต่างๆ เช่น คณะกรรมการร่วม หรือ กลุ่มกิจกรรมย่อยต่างๆ และเรื่องที่น่าสนใจมาปรึกษาหารือกัน บางครั้งก็เป็น เรื่องที่ร่วมเจรจาต่อรองแล้ว ไม่สามารถตกลงกันได้ ก็นำมาปรึกษาหารืออีกทีโดยกลุ่มบุคคล เดียวกัน ส่วนประเทศสหรัฐอเมริกา ก็ได้้นำการศึกษาหารือมาใช้ในทางบริหารงานของสถาน ประกอบการด้วยเหมือนกันกับของญี่ปุ่น คือ มีการจัดตั้งคณะกรรมการร่วมในสถาน ประกอบการ และกลุ่มกิจกรรมย่อย แต่อำนาจการตัดสินใจส่วนใหญ่ยังคงอยู่กับนายจ้าง หรือถ้า สัญญาร่วมเจรจาต่อรองกำหนดว่าเรื่องใดต้องนำไปเจรจาต่อรองกัน คณะกรรมการร่วมๆ ก็จะมา ทำข้อตกลงร่วมกันไม่ได้ ส่วนประเทศเยอรมันนี และประเทศเกาหลีใต้ มีการส่งเสริมการร่วม ปรึกษาหารือในระดับสถานประกอบการโดยบัญญัติไว้ในกฎหมาย รับรองสิทธิในการจัดตั้ง องค์การปรึกษาหารือร่วมกัน ซึ่งองค์การดังกล่าวมีขอบเขตอำนาจหน้าที่ในการจัดการเรื่องต่างๆ อย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะของประเทศเยอรมันนี มีมาตรการทางกฎหมายส่งเสริมการร่วม ปรึกษาหารือและการตัดสินใจร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างตั้งแต่ระดับนโยบายของบริษัท ระดับบริหารและลงมาถึงระดับปฏิบัติการภายในสถานประกอบการ โดยในระดับสถาน ประกอบการ ลูกจ้างมีสิทธิจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างเพื่อร่วมปรึกษาหารือกับนายจ้างในเรื่อง ต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารจัดการในด้านต่างๆ เช่น การลงทุน การผลิต การโยกย้าย การเลิกจ้าง การย้ายสถานประกอบการ และตัดสินใจร่วมกันในบางเรื่อง อีกทั้งยังกำหนดให้ นายจ้างมี หน้าที่แจ้งข้อมูลข่าวสารต่างๆ ของสถานประกอบการต่อคณะกรรมการลูกจ้าง และกฎหมายยัง คุ้มครองลูกจ้างเด็กให้มีสิทธิเลือกตั้งผู้แทนของตนในสถานประกอบการได้ด้วย ส่วนประเทศ

เกาหลีใต้ กฎหมายก็ให้สิทธิสถานประกอบการสามารถจัดตั้งสภาฝ่ายแรงงานและฝ่ายจัดการ ซึ่งมีลักษณะเหมือนกับคณะกรรมการร่วมระหว่างฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง สถานะของสถานประกอบการนี้ มีสิทธิร่วมปรึกษาหารือเรื่องต่างๆของสถานประกอบการหลายเรื่องที่สำคัญ เช่น การลงทุน การเลิกจ้าง การ โยกย้าย ฯลฯ และมีอำนาจลงมติร่วมกัน ในเรื่องที่ปรึกษาหารือด้วย และมีมติผลผูกพันทั้งนายจ้างและลูกจ้างให้ต้องปฏิบัติตาม

3.3.2 สรุปมาตรการทางกฎหมายของประเทศไทย

3.3.2.1 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550

ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 รับรองและให้ความคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของมนุษย์ไว้ในด้านต่างๆ เช่น เสรีภาพในการสมาคมและรวมตัวกัน เสรีภาพในการสื่อสาร เสรีภาพในการประกอบอาชีพ เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น สิทธิในการได้รับหลักประกันความปลอดภัยและสวัสดิภาพในการทำงาน เป็นต้น อีกทั้งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ได้กำหนดให้รัฐมีหน้าที่จัดระบบแรงงานสัมพันธ์ด้วย

3.3.2.2 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

ส่วนพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มีการบัญญัติเรื่องการปรึกษาหารือร่วมไว้ในกฎหมาย โดยกำหนดให้ลูกจ้างในสถานประกอบการที่มีจำนวนตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป มีสิทธิจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างได้ คณะกรรมการลูกจ้างอาจมีที่มาจากการเลือกตั้งจากลูกจ้างโดยตรง หรือจากการแต่งตั้งจากสหภาพแรงงานตามเงื่อนไขที่กฎหมายบัญญัติไว้ จำนวนของกรรมการลูกจ้างจะมีจำนวนมากหรือน้อย กำหนดตามสัดส่วนของจำนวนลูกจ้างในสถานประกอบการตามที่กฎหมายบัญญัติ ขั้นตอนและวิธีการจัดการเลือกตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 บัญญัติให้เป็นไปตามประกาศของกระทรวงแรงงาน บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้าง คือ เพื่อปรึกษาหารือร่วมกับนายจ้างในเรื่อง จัดสวัสดิการ กำหนดข้อบังคับในการทำงาน พิจารณาคำร้องทุกข์ของลูกจ้าง หาทางปรองดองและระงับข้อขัดแย้งในสถานประกอบการ โดยกฎหมายกำหนดระยะเวลาประชุมกับนายจ้างอย่างน้อยสามเดือนต่อหนึ่งครั้ง และยังมีบทคุ้มครองการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้างด้วย

บทที่ 4

ปัญหาและวิเคราะห์มาตรการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบการตาม รัฐธรรมนูญ และกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ : กรณีการร่วมปรึกษาหารือ

จากการศึกษามาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการร่วมปรึกษาหารือระบบทวิภาคี ในบทที่ 3 จะเห็นได้ว่า องค์กรสากลระหว่างประเทศ เช่น สหประชาชาติได้ให้การรับรองและคุ้มครองสิทธิของผู้ใช้แรงงานในการจะปรึกษาหารือร่วมกับนายจ้าง โดยออกปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน และกติการะหว่างประเทศรับรองถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และความเท่าเทียมกัน ส่วนมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศมีอนุสัญญาและข้อแนะต่างๆหลายฉบับ ที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศให้การรับรองและส่งเสริมการร่วมปรึกษาหารือไว้ทั้งโดยทางตรงและโดยอ้อม ส่วนด้านกฎหมายของต่างประเทศนั้น ในประเทศญี่ปุ่นและประเทศสหรัฐอเมริกา เรื่องการร่วมปรึกษาหารือไม่มีมาตรการทางกฎหมายรับรองและส่งเสริมไว้ชัดเจน แต่นายจ้างและลูกจ้างนิยมนำมาใช้ปฏิบัติในการบริหารกิจการกันอย่างสมัครใจในหลายสถานประกอบการ ส่วนประเทศเยอรมันนี และประเทศเกาหลีใต้ มีกฎหมายส่งเสริมการร่วมปรึกษาหารือไว้โดยตรง ด้านประเทศไทย มีกฎหมายรับรองการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างและกำหนดให้มีการประชุมหารือในระหว่างนายจ้างและคณะกรรมการลูกจ้างในสถานประกอบการไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 แต่ก็ยังมีบทบัญญัติบางประการที่เป็นอุปสรรคไม่สนับสนุนและส่งเสริมการร่วมปรึกษาหารืออย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจากการศึกษาค้นคว้าวิจัยเอกสารและเปรียบเทียบกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายของต่างประเทศ พบว่ามีปัญหาตามประเด็น ดังนี้

4.1 ปัญหาเรื่องอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้าง

องค์กรสหประชาชาติจัดทำปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนขึ้น ซึ่งจะเป็นการส่งเสริมสิทธิของลูกจ้างในการเข้ามามีส่วนร่วมปรึกษาหารือ จัดการงานในสถานประกอบการร่วมกับนายจ้างว่า มนุษย์เกิดมามีสิทธิและศักดิ์ศรีเท่าเทียมกัน มนุษย์มีเหตุผลและมโนธรรมทุกคน และควรปฏิบัติต่อกันแบบพี่และน้อง บุคคลมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นและการแสดงออก และสิทธิที่จะมีสภาวะการทำงานที่ยุติธรรมและพอใจ กติการะหว่าง

ประเทศว่าด้วยสิทธิทางแพ่งและทางการเมืองก็รับรองว่าบุคคลทุกคนมีเสรีภาพในการจะสมาคมกับผู้อื่น และมีสิทธิกำหนดเจตจำนงของตนเอง

องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ออกข้อเสนอที่ส่งเสริมทั้งโดยตรงและโดยอ้อมให้มีกฎหมายในการจัดตั้งองค์การเพื่อการศึกษาหารือและร่วมมือกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เช่น ข้อเสนอที่ 94 ว่าด้วยความร่วมมือระดับสถานประกอบการ ค.ศ. 1952 สนับสนุนและส่งเสริมการมีกฎหมายจัดตั้งองค์การเพื่อการศึกษาหารือและร่วมมือกัน โดยกฎหมายที่จัดตั้งองค์การดังกล่าวควรมีเนื้อหาที่กำหนด ขอบเขต หน้าที่ และวิธีการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การให้เหมาะสมกับเงื่อนไขที่แตกต่างของแต่ละสถานประกอบการ และ ข้อเสนอที่ 129 ว่าด้วยการติดต่อสื่อสารระหว่างฝ่ายจัดการและสถานประกอบการ ค.ศ. 1967 สนับสนุนให้ส่งเสริมบรรยากาศแห่งความเข้าใจ โดยการให้มีการแลกเปลี่ยนและเผยแพร่เรื่องราวในสถานประกอบการ องค์การของนายจ้างและองค์การของลูกจ้างควรหารือร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

ส่วนตามกฎหมายของต่างประเทศ ในประเทศญี่ปุ่น การร่วมปรึกษาหารือระหว่างนายจ้างและลูกจ้างไม่มีกฎหมายรับรองไว้ชัดเจน แต่ในระดับสถานประกอบการมีการจัดตั้งคณะกรรมการปรึกษาหารือร่วมและจัดกลุ่มกิจกรรมไว้หลายกลุ่ม ประเทศเยอรมันนี มีมาตรการทางกฎหมายรับรองชัดเจน ให้ลูกจ้างมีสิทธิจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างในสถานประกอบการได้ ส่วนประเทศสหรัฐอเมริกา ไม่มีมาตรการทางกฎหมายให้ลูกจ้างมีอำนาจเข้าไปให้คำปรึกษาหารือเกี่ยวกับการบริหารจัดการกับนายจ้าง แต่ทางปฏิบัติฝ่ายนายจ้างนำวิธีการปรึกษาหารือเข้ามาใช้หลายรูปแบบทั้งการให้ลูกจ้างมีส่วนร่วมโดยตรงและโดยอ้อม คือ ผ่านทางคณะกรรมการร่วมระหว่างฝ่ายบริหารและสหภาพแรงงาน ส่วนประเทศเกาหลีใต้ มีกฎหมายรับรองสนับสนุนให้มีการจัดตั้งสภาฝ่ายแรงงานและฝ่ายจัดการในสถานประกอบการ ในด้านประเด็นหรือเรื่องที่สามารถนำมาปรึกษาหารือกันในคณะกรรมการปรึกษาหารือร่วมของญี่ปุ่น และในคณะกรรมการลูกจ้างตามกฎหมายของประเทศเยอรมันนี เรื่องส่วนใหญ่มีลักษณะที่คล้ายกัน คือ ให้ลูกจ้างเข้ามามีส่วนร่วมปรึกษาหารือกับนายจ้างในเรื่องการบริหารจัดการต่างๆ ภายในสถานประกอบการอย่างกว้างหลายด้าน เช่น ทั้งเรื่องทางเศรษฐกิจ ได้แก่ การลงทุน การผลิต การกระจายการผลิต การลดการผลิตและการปิดกิจการชั่วคราว เป็นต้น หรือ เรื่องทางเทคนิควิชาการ เช่น แผนการผลิต เทคนิคในการผลิต อุปกรณ์ใหม่และกรรมวิธี หรือ เรื่องการบริหารงานบุคคล เช่น การเลิกจ้าง การโยกย้ายหน้าที่การงาน การให้การศึกษาและฝึกอบรม หรือ เรื่องการจัดสวัสดิการ เช่น ความปลอดภัยในการทำงานและสุขภาพอนามัย สวัสดิการอื่น และ เรื่องเงื่อนไขการทำงาน เช่น วิธีการจ่ายค่าจ้าง เวลาการทำงาน ข้อปฏิบัติในการทำงาน เป็นต้น ทั้งประเทศญี่ปุ่นและประเทศเยอรมันนี ประเด็นหรือเรื่องที่น่ามาปรึกษาหารือร่วมกัน

ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างครอบคลุมเรื่องที่สำคัญและมีผลกระทบต่อความมั่นคงในหน้าที่การงานของลูกจ้าง เช่น การเลิกจ้าง โยกย้ายหน้าที่การงาน การปิดกิจการชั่วคราว เป็นต้น แต่ของประเทศญี่ปุ่น เรื่องที่นำมาปรึกษาร่วมกันส่วนใหญ่จะซ้ำซ้อนกับเรื่องที่น่าไปยื่นเจรจาต่อรองด้วย เพราะนิยมใช้การปรึกษาร่วมกันก่อน ถ้าตกลงกันไม่ได้ประเด็นดังกล่าวก็จะนำไปใช้อื่นชื่อเรียกเรื่องต่อไป ส่วนประเทศเยอรมันนี่ เรื่องที่นำมาปรึกษาร่วมกันจะต้องเป็นเรื่องที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไม่ได้กำหนดห้ามไว้ เช่น เรื่องการปรับค่าจ้าง เป็นต้น และหากมีข้อพิพาทเกิดขึ้นระหว่างคณะกรรมการลูกจ้างกับนายจ้าง คณะกรรมการลูกจ้างมีสิทธิจัดตั้งคณะกรรมการระดมข้อพิพาทขึ้นวินิจฉัยด้วย ส่วนประเทศสหรัฐอเมริกา เรื่องที่ลูกจ้างมีส่วนร่วมปรึกษาร่วมกับนายจ้างในคณะกรรมการร่วมนั้นขึ้นอยู่กับว่าสัญญาร่วมเจรจาต่อรองกำหนดให้ทำได้หรือไม่ ส่วนใหญ่จะปรึกษาร่วมกันเกี่ยวกับเรื่องการทำงานและสวัสดิการต่างๆ แล้ว ยังขยายขอบเขตออกไปในเรื่องทางเศรษฐกิจด้วย เช่น การลงทุน เป็นต้น แต่ต้องเป็นเรื่องที่ไม่อยู่ในขอบเขตของสัญญาร่วมเจรจาต่อรอง ส่วนประเทศเกาหลีใต้ สภามายแรงงานและฝ่ายจัดการมีอำนาจพิจารณาปรึกษาร่วมกันในเรื่องต่าง ๆ หลายด้าน เช่น การผลิต บุคลากร การเลิกจ้าง โยกย้ายงาน การระงับข้อร้องทุกข์ และจัดตั้งคณะกรรมการรับข้อร้องทุกข์ การจัดสวัสดิการ พิจารณาความปลอดภัยและสุขภาพของพนักงาน เวลาทำงาน เป็นต้น และหากมีข้อที่ไม่เห็นด้วยกับมติของสภาฯ สภามายแรงงานและฝ่ายจัดการยังมีอำนาจจัดตั้งกรรมการขึ้นเป็นผู้ชี้ขาดได้ด้วย

สำหรับประเทศไทย รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ก็สนับสนุนและส่งเสริมลูกจ้างในการมีส่วนร่วมจัดกิจการกับนายจ้างโดยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ได้รับรองว่าศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคของบุคคล ย่อมได้รับความคุ้มครอง สอดคล้องกับหลักสิทธิมนุษยชนของสหประชาชาติ แต่การที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 บัญญัติให้ “ รัฐมีหน้าที่ตรากฎหมายและบริหารราชการแผ่นดินให้เป็นไปตามแนวนโยบายเศรษฐกิจว่า ต้องส่งเสริม... จัดระบบแรงงานสัมพันธ์..” แต่ไม่ได้กำหนดชัดเจนว่า รัฐจะส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของลูกจ้างในการจัดการงานในระบบทวิภาคีด้วย จึงอาจทำให้การจัดระบบแรงงานสัมพันธ์ของรัฐไม่ประสบผลสำเร็จเพราะขาดการส่งเสริมและพัฒนาระบบทวิภาคีร่วมปรึกษาร่วมกัน ก่อให้เกิดปัญหาแรงงานสัมพันธ์ที่ไม่สงบเกิดขึ้นอยู่บ่อยครั้งและปัญหาด้านแรงงานสัมพันธ์นี้อาจส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศให้เกิดปัญหาได้

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 บัญญัติให้สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ห้าสิบคนขึ้นไป ลูกจ้างอาจจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นได้ และบัญญัติว่าคณะกรรมการลูกจ้าง มีอำนาจที่จะประชุมหารือร่วมกับนายจ้าง ในเรื่องการ

จัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง ปรีกษาหารือเพื่อกำหนดข้อบังคับในการทำงานอันจะเป็นประโยชน์ต่อนายจ้างและลูกจ้าง พิจารณาคำร้องทุกข์ของลูกจ้าง หากทางปรองดองและระงับข้อขัดแย้งในสถานประกอบการ ซึ่งจะเห็นได้ว่าแม้พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 จะมีหลักการส่งเสริมการปรีกษาหารือระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยให้ลูกจ้างสามารถจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างได้ แต่อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ยังไม่ครอบคลุมเรื่องที่สำคัญ เพื่อให้การทำหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้างเป็นกลไกที่มีประสิทธิภาพคอยส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง อำนาจการบริหารงานในสถานประกอบการที่สำคัญและมักเกิดข้อพิพาทกัน ส่วนใหญ่ยังคงอยู่ภายใต้การพิจารณาและตัดสินใจของนายจ้างเพียงฝ่ายเดียว อีกทั้งในปัจจุบันนายจ้างส่วนใหญ่ยังคงมีทัศนคติว่าตนเป็นเจ้าของทุน มีสิทธิและอำนาจในการจัดการเพียงฝ่ายเดียว จึงใช้อำนาจบริหารงานอย่างไม่เป็นธรรมหรือบริหารงานโดยไม่ได้รับฟังการแสดงความคิดเห็นจากลูกจ้างซึ่งเป็นแรงงานที่มีคุณค่าต่อสถานประกอบการ ก่อให้เกิดปัญหาแรงงานสัมพันธ์ที่ไม่ดีขึ้นในสถานประกอบการลูกจ้างต้องนำข้อพิพาทไปร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือนำคดีไปฟ้องร้องต่อศาลแรงงานซึ่งจะส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจของประเทศและเกิดปัญหาสังคมตามมาได้

ปัญหาอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้างนอกจากที่กล่าวข้างต้นแล้ว ยังรวมถึงปัญหาการบริหารงานบุคคลเรื่อง การเลิกจ้างและการโยกย้ายตำแหน่งลูกจ้าง และปัญหาทางเศรษฐกิจเรื่อง การย้ายสถานประกอบการและการหยุดกิจการชั่วคราว ดังมีรายละเอียดจะกล่าวต่อไปนี้

4.1.1 ปัญหาการบริหารงานบุคคลเรื่อง การเลิกจ้างและการโยกย้ายตำแหน่งลูกจ้าง

อำนาจการบริหารงานบุคคลในสถานประกอบการ เช่น เรื่องการเลิกจ้างและการโยกย้ายตำแหน่งลูกจ้าง นับเป็นเรื่องที่สำคัญเพราะนอกจากส่งผลกระทบต่อตัวลูกจ้างโดยตรงแล้ว ยังมีผลกระทบต่อครอบครัวของลูกจ้าง ต่อสังคมและต่อเศรษฐกิจของประเทศด้วยซึ่งแยกอธิบายได้ดังนี้

1) การเลิกจ้าง

เนื่องจากตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน บัญญัติให้สิทธินายจ้างสามารถใช้อำนาจเพียงฝ่ายเดียวบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานต่อลูกจ้างได้ตามลำพัง หรือแม้กระทั่งนายจ้างไม่มีงานให้ลูกจ้างทำต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้าง ก็ยังคงเคยมีคำวินิจฉัยของศาลถือว่าเป็นการเลิกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานแล้ว ดังคำพิพากษาฎีกาที่ 9783/2539 วินิจฉัยว่า “การเลิกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานนั้น มีความหมายว่าเป็นการที่นายจ้างไม่มีงานให้ลูกจ้างทำงานต่อไป

โดยเด็ดขาดโดยไม่จ่ายค่าจ้างให้ด้วย ซึ่งสภาพความเป็นนายจ้างและลูกจ้างสิ้นสุดลง ไม่ใช่เรื่องให้ลูกจ้างหยุดงานเพียงชั่วคราว ซึ่งสภาพความเป็นลูกจ้างกับนายจ้างยังไม่สิ้นสุดและลูกจ้างยังมีสิทธิได้รับค่าจ้าง” หรือหากกรณีนายจ้างประสงค์จะปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่าย หรือการบริการของสถานประกอบการให้มีความทันสมัยขึ้น จึงนำเครื่องจักรมาใช้ หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยีของสถานประกอบการ ส่งผลให้ต้องลดจำนวนลูกจ้างลง นายจ้างก็มีอำนาจบอกเลิกจ้างได้ตามกฎหมาย ตามที่กล่าวมาทั้งหมดนี้นายจ้างมีอำนาจบอกเลิกจ้างลูกจ้างได้ตามลำพังโดยไม่ต้องปรึกษาหารือกับคณะกรรมการลูกจ้างก่อน ดังข้อเท็จจริงตามคำพิพากษาของศาลดังต่อไปนี้ที่แม้การบอกเลิกจ้างกรรมการลูกจ้าง นายจ้างก็ยังสามารถร้องขอต่อศาลได้เลยโดยไม่ต้องปรึกษาหารือกับคณะกรรมการลูกจ้างก่อน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3742/2527

ศาลฎีกาวินิจฉัยว่า พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 50 บังคับให้นายจ้างต้องจัดให้มีการประชุมหารือกับคณะกรรมการลูกจ้างเฉพาะกิจการเพื่อจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้าง เพื่อกำหนดข้อบังคับในการทำงานอันจะเป็นประโยชน์ต่อนายจ้างและลูกจ้าง เพื่อพิจารณาคำร้องทุกข์ของลูกจ้าง เพื่อหาทางปรองดองและระงับข้อขัดแย้งในสถานประกอบการ แต่การที่นายจ้างร้องขออนุญาตเลิกจ้างกรรมการลูกจ้างนั้น ไม่ใช่กิจการอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่มาตรา 50 บัญญัติไว้ ดังนั้น การที่นายจ้างยื่นคำร้องขออนุญาตเลิกจ้างกรรมการลูกจ้างโดยไม่ได้ปรึกษาหารือกับคณะกรรมการลูกจ้าง จึงไม่ฝ่าฝืนต่อกฎหมาย

การที่กฎหมายให้อำนาจแก่นายจ้างในเรื่องการบอกเลิกจ้างตามลำพังนี้ ทำให้เกิดผลเสีย คือ ลูกจ้างขาดความมั่นคงในหน้าที่การงานเพราะไม่แน่ใจว่าตนเองจะโดนบอกเลิกจ้างเมื่อใด ลูกจ้างจึงขาดความจงรักภักดีต่อบริษัท และลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างส่วนใหญ่มักจะนำคดีไปฟ้องร้องต่อศาลแรงงานว่า นายจ้างเลิกจ้างไม่เป็นธรรมต่อไป ทำให้ปริมาณคดีที่ศาลแรงงานเพิ่มมากขึ้น และส่งผลให้เกิดปัญหาแรงงานสัมพันธ์ที่ไม่ดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้างด้วยเพราะบางครั้งผลของคำพิพากษาก็มักจะทำให้ผู้ที่แพ้คดียังคงไม่ได้รับความพึงพอใจได้ ดังเช่นข้อเท็จจริงตามคำพิพากษาศาลฎีกาต่อไปนี้ที่นายจ้างใช้อำนาจบอกเลิกจ้างลูกจ้างเพียงลำพัง ก่อให้เกิดความเดือดร้อนต่อลูกจ้างและทำให้เกิดข้อถกเถียงในศาลตามมาหลายคดีว่าเป็นการเลิกจ้างที่เป็นธรรมหรือไม่

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4291-4295/2528

การเลิกจ้างจะเป็นธรรมหรือไม่ ต้องพิจารณาถึงสาเหตุแห่งการเลิกจ้างเป็นประการสำคัญ แม้การเลิกจ้างนั้นจะเป็นเหตุให้ผู้ถูกเลิกจ้างเดือดร้อน แต่ก็ยังเป็นความจำเป็นทางด้านนายจ้างที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ เพื่อให้กิจการของนายจ้างดำรงอยู่ต่อไปย่อมเป็นสาเหตุที่จำเป็นแก่

การเลิกจ้างแล้วแม้นายจ้างมิได้ยุบหน่วยงานที่ลูกจ้างทำงานอยู่ ก็ไม่อาจถือได้ว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

คำพิพากษาฎีกาที่ 3432/2524

นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยอ้างเพื่อความเหมาะสม เพราะเหตุที่สามีของลูกจ้างไปทำงานกับบริษัทอื่นซึ่งถือว่าเป็นคู่แข่งชั้นทางธุรกิจกับนายจ้าง เป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม

คำพิพากษาฎีกาที่ 5572/2543

จำเลยมีหนังสือบอกเลิกจ้างโจทก์ โดยเหตุผลเพื่อให้เหมาะสมกับปริมาณงานที่ลดและบรรเทาปัญหาทางเศรษฐกิจของจำเลย ทั้งโจทก์ตกลงได้รับเงินต่างๆ ไปจากจำเลยแล้ว จึงเป็นการเลิกจ้างที่มีเหตุอันควรและเพียงพอที่จะเลิกจ้างได้และไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

คำพิพากษาฎีกาที่ 3889/2527

นายจ้างเลิกจ้างโดยระบุว่าเหตุแห่งการเลิกจ้างเพียงว่า ภาวะการค่านายจ้างชบเซา ไม่ค่อยมีงานให้ทำ คนงานมีจำนวนมากเกินความจำเป็น แม้นายจ้างให้การว่าลูกจ้างปฏิบัติงานไม่ดี ทำให้กระดากขาดบ่อยครั้ง ไม่ให้ความร่วมมือแก่นายจ้างก็ตาม นายจ้างก็มีได้ถือเอาเหตุผลเหล่านี้เป็นเหตุสำหรับการเลิกจ้าง นายจ้างยังให้การต่อไปด้วยว่านายจ้างประสบภาวะขาดทุน เมื่อปรากฏว่าสาเหตุแห่งการเลิกจ้างที่แท้จริงซึ่งนายจ้างเลิกจ้างเนื่องจากประสบภาวะขาดทุนก็เป็นอันหมดความจำเป็นที่นายจ้างจะจ้างลูกจ้างต่อไป นายจ้างชอบที่จะเลิกจ้างลูกจ้างเสียได้ แม้ว่าลูกจ้างจะมีนิสัย ความประพฤติ ผลงานดีและร่วมมือกับนายจ้างดีสักเท่าใด กรณีนี้ไม่ถือว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

คำพิพากษาฎีกาที่ 1533/2528

การที่นายจ้างประสบกับภาวะขาดทุนและนายจ้างประสงค์จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงโครงสร้างใหม่เพื่อความอยู่รอดของนายจ้างนั้น เป็นอำนาจของนายจ้างที่จะพิจารณาว่าควรยุบเลิกแผนกหรือตำแหน่งงานใดบ้าง ไม่ใช่อำนาจของลูกจ้าง ข้อเท็จจริงฟังเป็นยุติว่าการที่นายจ้างยุบเลิกตำแหน่งซึ่งลูกจ้างทำอยู่มิใช่เกิดจากเจตนาเกลียดชัง ทั้งนายจ้างได้ยุบเลิกแผนกอื่นบางแผนกและเลิกจ้างลูกจ้างอื่น ย่อมถือว่านายจ้างมีเหตุผลอันสมควรที่จะเลิกจ้างลูกจ้าง แม้นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างแผนกเครื่องจักรกลเพียงคนเดียวคือโจทก์ ก็เป็นการเลิกจ้างเพราะตำแหน่งถูกยุบเลิก ถือไม่ได้ว่าเป็นการเลิกจ้างเป็นธรรม

ดังนั้น ผู้เขียนจึงเห็นว่าน่าจะนำแนวทางตามกฎหมายของประเทศเยอรมันนี้ที่บัญญัติให้คณะกรรมการลูกจ้างมีอำนาจพิจารณาและตัดสินใจร่วมกับนายจ้างในเรื่องการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานมาเป็นแนวทางปรับปรุงกฎหมาย ซึ่งน่าจะบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติแรงงาน

สัมพันธ พ.ศ. 2518 ของประเทศไทยว่า ก่อนที่นายจ้างจะบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานต่อลูกจ้างในสถานประกอบการ ให้ปรึกษาหารือกับคณะกรรมการลูกจ้างก่อนและกรณีนายจ้างยังยืนยันว่าจะบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานต่อลูกจ้าง หากคณะกรรมการลูกจ้างไม่เห็นด้วย ให้คณะกรรมการลูกจ้างและนายจ้างมีอำนาจตั้งคณะกรรมการร่วมกันเพื่อลงมติว่าจะบอกเลิกจ้างลูกจ้างได้หรือไม่ โดยคณะกรรมการร่วมอาจแต่งตั้งมาจากผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละ 1 คน และมีคนกลางอีก 1 คนที่ทั้งสองฝ่ายเห็นชอบร่วมกันตั้งให้เป็นประธาน ทั้งนี้เพื่อลดความขัดแย้งด้านปัญหาข้อพิพาทการเลิกจ้าง โดยไม่เป็นธรรมเป็นคดีขึ้นสู่ศาลแรงงาน และ เพื่อให้ได้มีการพิจารณาให้รอบคอบก่อนที่จะตัดสินใจบอกเลิกจ้างลูกจ้าง ทำให้ฝ่ายลูกจ้างรู้สึกยอมรับได้ว่าเรื่องดังกล่าวได้ผ่านการพิจารณาโดยผู้แทนลูกจ้างมาแล้วและไม่โทษว่าเป็นการใช้อำนาจของนายจ้างเพียงลำพังไม่เป็นธรรมกลั่นแกล้งตน ซึ่งจะช่วยลดข้อพิพาทในด้านนี้ อีกทั้งยังช่วยเสริมสร้างแรงงานสัมพันธ์ที่ดีต่อไป และกระตุ้นให้สถานประกอบการต่างๆมีการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างเพิ่มมากขึ้น

2) การโยกย้ายตำแหน่งลูกจ้าง

เนื่องจากตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์เรื่องสัญญาจ้างแรงงานบัญญัติให้นายจ้างมีอำนาจบังคับบัญชาลูกจ้างได้โดยลูกจ้างที่จงใจขัดคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายหรือละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งเช่นว่านั้นเป็นอาชญา นายจ้างมีอำนาจไล่ออกได้ทันที ดังนั้นนายจ้างจึงมีอำนาจสั่งให้ลูกจ้างย้ายไปทำงานในตำแหน่งงานอื่นที่นายจ้างเห็นว่าเหมาะสมและจำเป็นได้ โดยที่นายจ้างไม่จำเป็นต้องปรึกษากับคณะกรรมการลูกจ้างก่อน ซึ่งการที่นายจ้างใช้อำนาจโยกย้ายตำแหน่งลูกจ้างได้โดยลำพังเช่นนี้ จึงมักจะก่อให้เกิดปัญหาความขัดแย้งและความเดือดร้อนต่อลูกจ้างได้ ทั้งอาจเป็นช่องทางให้นายจ้างบางรายหาทางกลั่นแกล้งลูกจ้างเพื่อบีบบังคับให้ลูกจ้างลาออกเองหรือไล่ออกได้โดยอาศัยช่องทางจากสัญญาจ้างแรงงานที่นายจ้างร่างขึ้นเองและช่องว่างของกฎหมาย และสุดท้ายก็จะนำไปสู่การเป็นคดีความขึ้นศาลแรงงานได้ตั้งข้อเท็จจริงตามคำพิพากษาฎีกาต่อไปนี้

คำพิพากษาฎีกาที่ 782-800/2539

นายจ้างรับลูกจ้างเข้าทำงานในตำแหน่งลูกจ้างในการผลิตสินค้า อันเป็นการทำงานโดยใช้แรงงานตามธรรมดาทั่วไป มิใช่จ้างทำงานโดยอาศัยความเชี่ยวชาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยเฉพาะ ทั้งตามสัญญาจ้างก็ระบุไว้ชัดว่าจำเลยสามารถย้ายลูกจ้างไปทำงานในสาขาอื่นของนายจ้างได้ ซึ่งลูกจ้างก็รับทราบความข้อนี้ตั้งแต่วันทำสัญญาจ้างแรงงานแล้ว เมื่อลูกจ้างตกลงเข้าทำงานกับนายจ้าง ลูกจ้างและนายจ้างจึงต้องปฏิบัติตามสัญญาที่ทำไว้ต่อกัน และตามสัญญาดังกล่าวก็ไม่มีข้อตกลงไว้ว่า การย้ายลูกจ้างไปทำงานที่อื่น นายจ้างจะต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบ

ล่วงหน้าก่อน ดังนั้น เมื่อนายจ้างมีความจำเป็นย้ายลูกจ้างทั้งสิบเก้าให้ไปทำงานที่สาขาที่โรงงานอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรีในตำแหน่งไม่ต่ำกว่าเดิมและสิทธิประโยชน์เท่าเดิม นายจ้างจึงมีสิทธิย้ายลูกจ้างได้โดยไม่ต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้า และไม่ถือว่าเป็นการย้าย กระทั่งหันและรวรด คำสั่งของนายจ้างให้ย้ายลูกจ้างไปทำงานที่โรงงานอำเภอปากเกร็ด จึงชอบด้วยกฎหมาย ลูกจ้างมีหน้าที่และความรับผิดชอบตามสัญญาจ้างแรงงานและตามกฎหมายแพ่งจะต้องปฏิบัติตามคำสั่งดังกล่าว เมื่อลูกจ้างไม่ปฏิบัติตาม จึงเป็นการกระทำอันไม่สมควรแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลู่ไปโดยถูกต้องและสุจริต นายจ้างมีสิทธิเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า และเมื่อลูกจ้างที่ไม่ไปทำงาน นายจ้างได้เตือนแล้ว ลูกจ้างยังคงฝ่าฝืนไม่ไปทำงานอีก จึงเป็นการกระทำผิดซ้ำคำเตือน นายจ้างเลิกจ้างได้ โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2921/2527

โจทก์เป็นยามรักษาการณ์ จำเลยยืมเลิกหน่วยยามดังกล่าวแล้วโอนย้ายโจทก์ไปทำงานควบคุมวัสดุก่อสร้างโดยได้รับค่าจ้างเท่าเดิม จำเลยยอมมีอำนาจทำได้เพื่อปรับปรุงงานของจำเลย ไม่เป็นการเลิกจ้างและไม่เป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5958/2537

นายจ้างส่งย้ายลูกจ้างจากสายการผลิตไปทำงานในแผนกธุรการซึ่งเป็นงานที่ต้องทำกลางแจ้ง ใช้แรงงานและมีความลำบากมากกว่างานในหน้าที่เดิม เป็นการให้ลูกจ้างทำงานที่หนักและต่ำกว่าระดับ เพื่อให้เกิดความรู้สึกบีบคั้นทางจิตใจจนไม่สามารถที่จะทนทำงานต่อไปได้ เมื่อลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้ นายจ้างจึงสั่งพักงานโดยไม่มีกำหนดและไม่จ่ายค่าจ้างอันมีลักษณะเป็นการกีดกันแก่งลูกจ้าง จึงเป็นการเลิกจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3301/2525

โจทก์เป็นลูกจ้างที่นายจ้างยอมให้ทำงานอยู่ในกรุงเทพมหานครตั้งแต่เริ่มเข้าทำงานตลอดมาเป็นเวลา 3 ปีเศษ เหตุที่โจทก์ไม่สามารถไปทำงานต่างจังหวัดเพราะต้องดูแลบุตรซึ่งยังเล็กและป่วยเป็นโรคหัวใจพิการ ต่อมาจำเลยผู้เป็นนายจ้างสั่งให้โจทก์ไปทำงานต่างจังหวัดโดยไม่ได้ให้โอกาสและเวลาแก่โจทก์ในการปรับตัวและหาทางแก้ไขข้อขัดข้องดังกล่าวบ้างตามสมควร โจทก์ไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง ดังนี้ไม่เป็นการฝ่าฝืนคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายนายจ้างเป็นกรณีร้ายแรง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2895/2526

โจทก์เป็นลูกจ้างไม่สามารถเข้ากันได้กับผู้บังคับบัญชา จำเลยผู้เป็นนายจ้างมีอำนาจย้ายโจทก์ไปทำงานในแผนกใหม่เพื่อความเหมาะสมได้ และโจทก์มีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามเพราะเป็นคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมาย การที่โจทก์ฝ่าฝืนคำสั่งโดยไม่ยอมลงชื่อทราบคำสั่ง ไม่ไปรายงาน

ตัวเพื่อทำงานในแผนกใหม่ และจำเลยได้ออกคำเตือนเป็นหนังสือมากกว่า 3 ครั้งแล้ว จำเลยจึงมีอำนาจเลิกจ้างโจทก์ได้ โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ไม่ใช่การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

คำพิพากษาฎีกาที่ 3538-3544/2536

นายจ้างรับลูกจ้างทั้งหมดเข้าทำงานในตำแหน่งพนักงานรีดผ้าเครื่องใหญ่ตลอดมา ไม่เป็นการผูกมัดนายจ้างว่าจะต้องให้ลูกจ้างทั้งหมดทำงานในตำแหน่งนั้นตลอดไป งานในตำแหน่งพนักงานรีดผ้าเครื่องใหญ่แผนกห้องผ้าหรือซักรีดและงานตำแหน่งพนักงานทำความสะอาดต่างก็ใช้พนักงานระดับต่ำสุด เป็นงานในระดับเดียวกันไม่ต้องใช้ความรู้ความสามารถเป็นพิเศษ พนักงานสามารถสับเปลี่ยนแผนกได้ นายจ้างย้ายลูกจ้างไปอยู่แผนกทำความสะอาดเพราะพนักงานรีดผ้าโดยเครื่องอัตโนมัติที่ติดตั้งใหม่ไม่ต้องใช้ความชำนาญมากและมีพนักงานจากบริษัทอื่นทำหน้าที่ดังกล่าวในหน้าที่ที่ถูกต้องกว่า เป็นเรื่องที่นายจ้างจัดการบริหารงานบุคคลเพื่อลดค่าใช้จ่าย ค่าจ้าง และผลประโยชน์ของลูกจ้างทั้งหมดก็ได้ลดน้อยลงเมื่อย้ายแผนก และไม่ปรากฏว่า การที่นายจ้างย้ายลูกจ้างทั้งหมดเป็นการกั้นแกล้ง จึงไม่ถือเป็นการเปลี่ยนสภาพการจ้าง นายจ้างมีอำนาจทำได้

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้เขียนจึงเห็นว่าน่าจะบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ให้การโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ของลูกจ้าง นายจ้างจะต้องนำมาปรึกษาหารือกับคณะกรรมการลูกจ้างก่อนว่าจะโยกย้ายลูกจ้างไปทำงานอยู่ในส่วนใด ด้วยเหตุผลใด ถ้าคณะกรรมการลูกจ้างลงมติเห็นชอบด้วยแล้ว นายจ้างจึงค่อยออกคำสั่งโยกย้ายได้ แต่ถ้าคณะกรรมการลูกจ้างไม่เห็นชอบด้วยเนื่องจากการกั้นแกล้งแล้ว นายจ้างจะกระทำการโยกย้ายตำแหน่งลูกจ้างไม่ได้ แต่ถ้านายจ้างเห็นว่ามติของคณะกรรมการลูกจ้างดังกล่าวไม่ชอบ ก็อาจร้องต่อศาลเพื่อขอเพิกถอนมติดังกล่าวได้เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่นายจ้างด้วย การให้คณะกรรมการลูกจ้างลงมติว่าเห็นชอบด้วยหรือไม่ก่อน ก็เพื่อให้การพิจารณาโยกย้ายตำแหน่งลูกจ้าง นายจ้างได้กระทำไปด้วยความจำเป็นและเหมาะสมจริงๆ มิใช่เกิดจากเจตนาถกกันแกล้งของนายจ้าง และเพื่อที่คณะกรรมการลูกจ้างจะได้หามาตรการช่วยเหลือบรรเทาความเดือดร้อนสำหรับลูกจ้างที่อาจได้รับความยากลำบากหากมีกรณีที่ต้องย้ายงานไปอยู่ที่ไกลจากภูมิลำเนาที่เคยอยู่ เหมือนกับในประเทศเยอรมันนีและประเทศเกาหลีใต้ที่การโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่การงานลูกจ้าง กฎหมายบัญญัติให้คณะกรรมการลูกจ้าง(ในประเทศเยอรมันนี)จะต้องได้รับการแจ้งจากนายจ้างให้ทราบล่วงหน้าและคณะกรรมการลูกจ้างต้องเห็นชอบร่วมกันกับนายจ้างก่อนด้วย ส่วนประเทศเกาหลีใต้นั้นสภาฝ่ายแรงงานและฝ่ายจัดการต้องลงมติร่วมกับนายจ้างก่อนจะมีการโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ลูกจ้างด้วยเช่นกัน

4.1.2 ปัญหาทางเศรษฐกิจเรื่องการย้ายสถานประกอบการ และการหยุดกิจการชั่วคราว

ปัญหาทางเศรษฐกิจของสถานประกอบการเรื่องการย้ายสถานประกอบการและการหยุดกิจการชั่วคราว นับว่าเป็นเรื่องที่สำคัญและอาจส่งผลกระทบต่อลูกจ้างในสถานประกอบการได้ ดังนี้

1) การย้ายสถานประกอบการ

ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานบัญญัติว่าการที่นายจ้างย้ายสถานประกอบการไปตั้ง ณ สถานที่อื่น ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อการค้ารงชีวิตตามปกติของลูกจ้างและครอบครัว นายจ้างเพียงแต่แจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสิบวันก่อนวันย้ายสถานประกอบการเท่านั้น ซึ่งนายจ้างมีอำนาจตัดสินใจได้เองโดยลำพังว่าจะย้ายสถานประกอบการไปตั้งอยู่ ณ ที่ใด โดยที่ไม่จำเป็นต้องปรึกษาหารือกับคณะกรรมการลูกจ้างก่อน จึงอาจทำให้ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อนได้ เพราะไม่ได้ร่วมรับรู้แผนการย้ายสถานประกอบการล่วงหน้าจนพอสมควร จึงไม่มีเวลาจัดเตรียมความพร้อม อีกทั้งการย้ายสถานประกอบการไปตั้ง ณ สถานที่ที่ไกลจากแหล่งที่พักเดิมของลูกจ้าง ส่วนใหญ่จะมีผลกระทบต่อค่าใช้จ่าย ค่าครองชีพต่างๆ ที่เพิ่มขึ้น ไม่ว่าจะจากการเดินทางหรือจากการเปลี่ยนที่พักอาศัย ความสะดวกในการดำเนินชีวิต และความปลอดภัยในการเดินทาง ฯลฯ อันเป็นผลจากการที่นายจ้างย้ายสถานประกอบการได้ ซึ่งนายจ้างส่วนใหญ่ก็ไม่ได้ให้ความสนใจจึงมักเกิดปัญหาขัดแย้งเป็นคดีฟ้องต่อศาลแรงงานได้ดังต่อไปนี้

คำพิพากษาฎีกาที่ 1972-2102/2534

เจ้าของโรงงานซึ่งนายจ้างเข้าเป็นสถานประกอบการ ไม่ให้นายจ้างเข้าโรงงานต่อนายจ้างจึงต้องย้ายสถานประกอบการจากนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ ไปอยู่ที่เขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ด้วยความจำเป็น แต่นายจ้างก็ยังจ้าง ก ทำงานเป็นลูกจ้างต่อไป กรณีไม่ถือว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง อีกทั้งนายจ้างไม่ได้กระทำโดยมีเจตนาที่จะไม่จ้าง ก ทำงานอีกต่อไป หรือกลับแก้ง ก เมื่อ ก ไม่ยอมไปทำงานที่จังหวัดปทุมธานีเอง จึงถือไม่ได้ว่านายจ้างเลิกจ้าง

ดังนั้นเพื่อให้ความคุ้มครองลูกจ้าง ผู้เขียนเห็นว่าน่าจะนำแนวทางของกฎหมายของประเทศเยอรมันที่บัญญัติให้นายจ้างจะต้องนำเรื่องการย้ายสถานประกอบการมาปรึกษาหารือกับคณะกรรมการเศรษฐกิจของสถานประกอบการก่อน นำมาใช้เป็นแนวทางเพื่อบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ของประเทศไทย ให้การคุ้มครองลูกจ้างว่าการย้ายสถานประกอบการของนายจ้างจะต้องแจ้งและนำมาปรึกษาหารือกับคณะกรรมการลูกจ้างล่วงหน้าเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี ก่อนย้ายสถานประกอบการเพื่อให้คณะกรรมการลูกจ้างและ

นายจ้างได้มีเวลาเพียงพอที่จะพิจารณาและเตรียมวางแผนการบรรเทาปัญหาความเดือดร้อนต่อลูกจ้างและครอบครัว เนื่องจากการย้ายสถานประกอบการได้และเพื่อรับฟังปัญหาจากลูกจ้างล่วงหน้า และรับทราบความคิดเห็นต่าง ๆ อันจะเป็นประโยชน์ต่อไป แต่ถ้าสถานประกอบการขนาดเล็ก มีลูกจ้างไม่มาก นายจ้างอาจจะเพียงแค่วิธีประชุมลูกจ้างโดยตรงเพื่อแจ้งและขอความเห็นและรับฟังปัญหาความเดือดร้อนจากลูกจ้างก็ได้

2) การหยุดกิจการชั่วคราว

กรณีที่นายจ้างมีเหตุจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนชั่วคราว กฎหมายคุ้มครองแรงงานบัญญัติให้นายจ้างสามารถหยุดกิจการชั่วคราวได้โดยลำพังโดยที่ไม่มีมาตรการทางกฎหมายคุ้มครองลูกจ้างว่านายจ้างต้องขอคำปรึกษาหารือและขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการลูกจ้างก่อน การที่นายจ้างหยุดการผลิตหรือปิดกิจการชั่วคราวมีผลกระทบต่อผลกำไรหรือขาดทุนของสถานประกอบการโดยตรงและส่งผลกระทบต่อลูกจ้างในด้านรายได้ตามมา เพราะทำให้ต้องมีการปรับลดค่าจ้างลง เปลี่ยนแปลงเงื่อนไขการทำงานของลูกจ้างใหม่ และอาจส่งผลให้ในที่สุดนายจ้างต้องเลิกจ้างลูกจ้างในที่สุด ดังที่ปรากฏเป็นคดีขึ้นสู่ศาลแรงงานดังกล่าวพิพากษาต่อไปนี้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2747-2748/2527

นายจ้างประกาศหยุดกิจการชั่วคราวโดยไม่มีกำหนด เพราะไม่สามารถหาวัตถุดิบมาผลิต และถูกรถบรรทุกพ่วงบังกั้นงานของทรัพย์สินทั้งหมดของบริษัท นายจ้างไม่มีงานให้ลูกจ้างทำและไม่จ่ายค่าจ้างลูกจ้างตลอดมา จนลูกจ้างต้องทยอยออกไปหางานทำ ถือเป็นเจตนาเลิกจ้างลูกจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2560/2529

นายจ้างหยุดกิจการชั่วคราวเนื่องจากโรงงานไฟไหม้เพราะเหตุสุดวิสัย ต่อมานายจ้างให้ลูกจ้างไปทำงานกับบริษัทอื่นซึ่งประกอบกิจการอื่นทำนองเดียวกัน แต่ลูกจ้างไม่ยอม นายจ้างปิดกิจการนานปีเศษ และไม่แน่ใจว่าจะดำเนินกิจการอีกเมื่อใดหรือไม่ จะถือว่ากรณีที่ลูกจ้างไม่ไปทำงานกับบริษัทอื่นเป็นความผิดของลูกจ้างไม่ได้ เพราะการทำงานที่บริษัทใหม่นั้นลูกจ้างไม่ได้ทำงานให้กับนายจ้างเดิม พฤติการณ์ดังกล่าวถือได้ว่าเป็นการเลิกจ้าง

ดังนั้น ผู้เขียนจึงเห็นว่าเรื่องการหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนชั่วคราวเป็นเรื่องที่น่าจะบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ว่านายจ้างต้องปรึกษาหารือและขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการลูกจ้างก่อนว่า สถานประกอบการมีความจำเป็นถึงขนาดต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนชั่วคราวจริงหรือไม่ และหากสถานประกอบการต้องหยุดการ

ผลิตชั่วคราว ลูกจ้างจะได้รับมาตรการช่วยเหลืออย่างไรทดแทน และคณะกรรมการลูกจ้างอาจจะให้ข้อเสนอแนะหรือเสนอมาตรการที่เป็นประโยชน์ต่อสถานประกอบการได้ อีกทั้งเมื่อลูกจ้างทราบถึงข้อเท็จจริงและปัญหาทางเศรษฐกิจของสถานประกอบการก็จะร่วมใจกันทำงานเพื่อสถานประกอบการ อีกทั้งก็เป็นการคุ้มครองประโยชน์ของลูกจ้างในเรื่องผลประโยชน์และรายได้ที่จะได้รับการพิจารณาดูแลในกรณีที่หากสถานประกอบการต้องหยุดกิจการชั่วคราว และเพื่อให้การบริหารงานทางเศรษฐกิจของสถานประกอบการ เป็นไปด้วยความรอบคอบ ให้เกิดผลกระทบต่อลูกจ้างและครอบครัวให้น้อยที่สุด และเพื่อป้องกันการเกิดข้อขัดแย้งและปัญหาด้านแรงงานสัมพันธ์ในอนาคตตามมา เหมือนกับประเทศเยอรมันนี้ที่กฎหมายบัญญัติให้การหยุดกิจการชั่วคราวถือเป็นเรื่องทางเศรษฐกิจของสถานประกอบการจะต้องได้รับการพิจารณาจากคณะกรรมการเศรษฐกิจของสถานประกอบการก่อน

4.2 ปัญหาเรื่องอำนาจในการตัดสินใจร่วมกัน และทำข้อตกลงร่วมกันของคณะกรรมการลูกจ้าง

กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม สนับสนุนว่ามนุษย์ทุกคนมีสิทธิที่จะมีสภาวะในการทำงานในด้านต่างๆ ที่ยุติธรรม ไม่ว่าจะเป็นด้านรายได้ สภาวะการทำงานที่ปลอดภัยและถูกพลานามัย โอกาสได้รับการสนับสนุนในตำแหน่งหน้าที่การทำงานที่เหมาะสม มีการพักผ่อน และกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางแพ่งและทางการเมืองก็สนับสนุนว่าประชาชนมีสิทธิในการกำหนดเจตจำนงของตนเองและดำเนินการทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมได้อย่างเสรี อีกทั้งมีเสรีภาพในการสมาคมกับผู้อื่น

องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ออกอนุสัญญาและข้อแนะที่เกี่ยวข้องโดยตรงและโดยอ้อมเพื่อสนับสนุนให้มีกลไกหรือขั้นตอนที่เหมาะสมเพื่อส่งเสริมการปรึกษาหารือ การตัดสินใจร่วมกัน และการทำข้อตกลงร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยอนุสัญญานับที่ 98 ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวกันและการร่วมเจรจาต่อรอง สนับสนุนให้มีมาตรการที่เป็นการกระตุ้นและส่งเสริมการพัฒนาและการใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่ในการเจรจาด้วยวิธีสมัครใจระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เพื่อกำหนดเงื่อนไขและสภาพการจ้างโดยวิธีการทำข้อตกลงร่วมกัน ส่วนข้อแนะที่ 94 ว่าด้วยความร่วมมือระดับสถานประกอบการ ค.ศ.1952 เห็นว่า ควรมีกลไกและขั้นตอนที่เหมาะสมเพื่อส่งเสริมให้มีการตัดสินใจร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเกี่ยวกับเงื่อนไขและสภาพการทำงาน และกลไกดังกล่าวจะต้องไม่ยุ่งยากเพื่อกระตุ้นให้เกิดข้อตกลงโดยสมัครใจระหว่างนายจ้างและลูกจ้างขึ้น เป็นการส่งเสริมความร่วมมือและการปรึกษาหารือระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

ด้านกฎหมายของต่างประเทศ ในประเทศญี่ปุ่นและประเทศสหรัฐอเมริกาไม่มีมาตรการทางกฎหมายรับรองสิทธิในการตัดสินใจร่วมกันและทำข้อตกลงร่วมกันของคณะกรรมการบริหารหรือร่วมกับสถานประกอบการ แต่ทางปฏิบัติในการบริหารงานในประเทศญี่ปุ่น สถานประกอบการส่วนใหญ่ที่มีการจัดตั้งคณะกรรมการบริหารหรือร่วมจะให้คณะกรรมการบริหารหรือร่วมมีอำนาจตัดสินใจร่วมกันและทำข้อตกลงร่วมกันในเฉพาะบางเรื่องได้ที่ไม่อยู่ภายใต้บังคับของสัญญาร่วมเจรจาต่อรอง ได้แก่ เรื่องเงื่อนไขการทำงานต่างๆ เช่น กำหนดเวลาทำงาน ข้อกำหนดในการทำงาน กำหนดวันหยุดพักผ่อน วิธีการจ่ายค่าจ้าง เป็นต้น ส่วนประเทศสหรัฐอเมริกาแม้ในปัจจุบันการบริหารงานจะให้ลูกจ้างเข้ามามีส่วนร่วมบริหารหรือในการบริหารงานทั้งโดยตรงและโดยอ้อม แต่เนื่องจากทัศนคติแบบเป็นปรีกษ์ของนายจ้างและปัญหาแรงงานต่างชาติที่มีจำนวนมาก อำนาจการตัดสินใจในสถานประกอบการโดยแท้จริงยังคงอยู่ที่ฝ่ายบริหารหรือนายจ้าง การทำข้อตกลงในการจ้างงานจึงถือเป็นเรื่องการต่อรองของสหภาพแรงงานกับนายจ้างที่จะทำสัญญาร่วมเจรจาต่อรองกัน ส่วนประเทศเยอรมันมีกฎหมายรับรองสิทธิของคณะกรรมการลูกจ้างที่มีอำนาจทั้งบริหารหรือตัดสินใจร่วมกันและทำข้อตกลงร่วมกันกับฝ่ายนายจ้างเกี่ยวกับเรื่องต่างๆ ภายในสถานประกอบการได้ตามที่กฎหมายกำหนดและไม่อยู่ในอำนาจของสหภาพแรงงาน อีกทั้งตามกฎหมายลูกจ้างยังสามารถส่งผู้แทนลูกจ้างเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการกำกับดูแลบริษัท ทำการตัดสินใจร่วมกันในระดับนโยบายของบริษัทอีกด้วย ด้านประเทศเกาหลีใต้ สภาฝ่ายแรงงานและฝ่ายจัดการมีอำนาจลงมติร่วมกันในเรื่องที่กฎหมายกำหนดให้สหภาพบริหารหรือร่วมกันได้ด้วย และมติดังกล่าวก็มีผลผูกพันทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างให้นำไปปฏิบัติ ทั้งคณะกรรมการลูกจ้างของเยอรมันนี้ คณะกรรมการบริหารหรือร่วมของญี่ปุ่น และสภาฝ่ายแรงงานและฝ่ายจัดการของประเทศเกาหลีใต้ ลูกจ้างต่างมีอำนาจตัดสินใจร่วมกันกับนายจ้างได้ในบางเรื่องของสถานประกอบการ แต่สำหรับประเทศเยอรมันนี้และเกาหลีใต้ เรื่องที่ลูกจ้างมีอำนาจตัดสินใจร่วมกันกับนายจ้างค่อนข้างกว้างกว่าและหลากหลายด้านมากกว่าของญี่ปุ่นและกรรมการลูกจ้างมีอำนาจตัดสินใจร่วมกับนายจ้างในเรื่องที่สำคัญและส่งผลกระทบต่อลูกจ้างโดยตรงด้วย เช่น การบริหารงานบุคคลเรื่องการบอกเลิกจ้าง การโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่การงาน การจัดสวัสดิการ เรื่องเงื่อนไขการทำงาน เป็นต้น ส่วนเรื่องอำนาจในการทำข้อตกลงร่วมกันตามกฎหมายแล้ว คณะกรรมการลูกจ้างในประเทศเยอรมันนี้มีอำนาจทำข้อตกลงในสถานประกอบการกับนายจ้างได้เป็นหนังสือในเรื่องการดำเนินงานทั้งหมดในสถานประกอบการ ยกเว้นเพียงบางเรื่องที่ได้มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ว่าเป็นอำนาจของสหภาพแรงงานเท่านั้น เช่น ค่าจ้าง และเงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน ส่วนประเทศญี่ปุ่น คณะกรรมการบริหารหรือร่วมจะทำข้อตกลงในสถาน

ประกอบการกับนายจ้างได้หรือไม่ ขึ้นอยู่กับว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่นายจ้างกับสหภาพแรงงานทำร่วมกันไว้ กำหนดว่าอนุญาตให้คณะกรรมการปรึกษาหารือร่วมทำข้อตกลงกับนายจ้างในเรื่องดังกล่าวร่วมกันได้หรือไม่ เพราะถ้าทำไปโดยฝ่าฝืนจะทำให้ข้อตกลงร่วมเป็นโมฆะได้

ส่วนกฎหมายไทย ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 บัญญัติให้รัฐมีหน้าที่ตรากฎหมายและบริหารนโยบายเศรษฐกิจโดยจัดระบบแรงงานสัมพันธ์ และรับรองว่าบุคคลมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น เสรีภาพในการประกอบอาชีพ และมีสิทธิได้รับหลักประกันความปลอดภัยและสวัสดิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นการส่งเสริมให้นายจ้างและลูกจ้างมีเสรีภาพที่จะทำข้อตกลงร่วมกันในสถานประกอบการ แต่น่าจะบัญญัติเพิ่มหน้าที่ของรัฐไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ว่าให้รัฐมีหน้าที่ส่งเสริมให้นายจ้างและลูกจ้างมีการทำข้อตกลงร่วมกันในสถานประกอบการด้วยเพื่อส่งเสริมการปรึกษาหารือร่วมกัน

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ได้บัญญัติให้คณะกรรมการลูกจ้างมีอำนาจหน้าที่ในสถานประกอบการเพียงแค่สิทธิในการประชุมหารือกับนายจ้างเท่านั้น คณะกรรมการลูกจ้างไม่มีสิทธิตามกฎหมายที่จะตัดสินใจจัดการงานเรื่องใดๆ ร่วมกันกับนายจ้าง และไม่มีสิทธิตามกฎหมายที่จะทำข้อตกลงเรื่องใดๆ กับนายจ้างได้เลย ซึ่งการที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 บัญญัติให้อำนาจคณะกรรมการลูกจ้างเพียงแค่การปรึกษาหารือ ลูกจ้างส่วนใหญ่อาจเห็นว่าฝ่ายตนมีสิทธิเพียงแค่ประชุมหารือกับนายจ้างได้เท่านั้น แต่ไม่อาจมีสิทธิมีเสียงตัดสินใจในเรื่องใดๆ ร่วมกับนายจ้างได้ จึงไม่สนใจใช้สิทธิจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างในสถานประกอบการ เพราะไม่มีการส่งเสริมบทบาทที่น่าสนใจและให้เห็นความสำคัญของการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างตามกฎหมาย ดังจะเห็นได้ว่าคณะกรรมการลูกจ้างทั่วประเทศไทยก็มักจะมีจำนวนไม่เพิ่มขึ้นตามสัดส่วนการเพิ่มขึ้นของสถานประกอบการ ฝ่ายนายจ้างเองก็อาจไม่ให้ความสำคัญหรือสนใจในการเข้าประชุมกับคณะกรรมการลูกจ้าง เนื่องจากเห็นว่าคณะกรรมการลูกจ้างไม่ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องใดๆ ของสถานประกอบการ จึงอาจบริหารกิจการไปโดยไม่คำนึงถึงสวัสดิภาพและประโยชน์ของลูกจ้างเท่าที่ควร ความสัมพันธ์ภายในสถานประกอบการไม่มีบรรยากาศของความร่วมมือกัน สุดท้ายก็อาจจะทำให้กลไกความร่วมมือในระดับทวิภาคีในสถานประกอบการอ่อนแอลงในที่สุด การที่กฎหมายให้อำนาจการตัดสินใจดำเนินการทั้งหมดภายในสถานประกอบการยังคงเป็นอำนาจของนายจ้างหรือฝ่ายจัดการเพียงลำพัง ทั้งๆ ที่เรื่องบางอย่างเกิดข้อพิพาทกันเป็นปัญหาแรงงานอยู่บ่อยครั้ง เช่น เรื่องการเลิกจ้างไม่เลิกขรรคม การโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่การงานลูกจ้าง เป็นต้น ดังเช่นคำพิพากษาศาลฎีกาต่อไปนี้

ซึ่งถ้าคณะกรรมการลูกจ้างได้เข้ามามีส่วนร่วมตัดสินใจกับนายจ้างก่อนว่าการที่นายจ้างจะบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานต่อลูกจ้างมีเหตุผลที่เหมาะสมหรือไม่ ก็คงไม่น่าจะเกิดเป็นคดีความฟ้องศาลแรงงานได้ เพราะข้อเท็จจริงบางเรื่องที่เกิดขึ้นเป็นความผิดที่ยังไม่น่าจะถึงขั้นบอกเลิกจ้างได้ทันที หรือบางครั้งก็เกิดจากการกลั่นแกล้งของนายจ้างเองดังข้อเท็จจริงเป็นคดีขึ้นสู่ศาลตามคำพิพากษาฎีกาต่อไปนี้

คำพิพากษาฎีกาที่ 3360/2526

ลูกจ้างทำผิดระเบียบข้อบังคับครั้งแรก นายจ้างเลิกจ้างทันทีทั้งที่มีระเบียบว่าจะต้องทำผิดซ้ำถึงจะให้ออกจากงานได้ การที่นายจ้างเลิกจ้างด้วยเหตุดังกล่าวเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

คำพิพากษาฎีกาที่ 2299/2528

นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างปราศจากสาเหตุหรือกลั่นแกล้งลูกจ้าง การเลิกจ้างนั้นเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

คำพิพากษาฎีกาที่ 6252-6282/2540

นายจ้างปิดกิจการอ้างว่าประสบภาวะขาดทุนซึ่งไม่เป็นความจริง ย่อมไม่มีเหตุผลที่สมควรและเพียงพอที่จะเลิกจ้างลูกจ้างได้ การที่นายจ้างปิดกิจการและเลิกจ้างลูกจ้าง ถือได้ว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

ตามที่กล่าวมาข้างต้น ผู้เขียนจึงเห็นว่าน่าจะให้คณะกรรมการลูกจ้างมีอำนาจตัดสินใจและทำข้อตกลงร่วมกับนายจ้างได้ในเรื่องที่สำคัญและมีผลกระทบร้ายแรงต่อตัวลูกจ้าง เช่น การเลิกจ้าง โยกย้ายหน้าที่การงาน การหยุดกิจการชั่วคราว เป็นต้น ไม่น่าจะให้นายจ้างเป็นผู้ใช้อำนาจตัดสินใจเรื่องทุกอย่างเพียงลำพังฝ่ายเดียว จึงน่าจะบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ว่าให้คณะกรรมการลูกจ้างมีอำนาจตัดสินใจและทำข้อตกลงร่วมกับนายจ้างได้ในเรื่อง ข้อตกลงกำหนดขั้นตอนการบอกเลิกจ้าง หรือข้อตกลงเรื่องการพิจารณาโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ลูกจ้าง หรือข้อตกลงเรื่องมาตรการบรรเทาความเดือดร้อนของลูกจ้างกรณีนายจ้างหยุดกิจการชั่วคราว เป็นต้น และอาจกำหนดไว้ด้วยว่าข้อตกลงร่วมกันดังกล่าวจะต้องไม่ขัดแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างด้วย และถ้าคณะกรรมการลูกจ้างประสงค์จะทำข้อตกลงดังกล่าวร่วมกับนายจ้างแล้วแต่ไม่อาจตกลงกันได้ หรือมีข้อพิพาทเกิดจากข้อตกลงดังกล่าว น่าจะบัญญัติให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการไกล่เกลี่ยร่วมกัน มีอำนาจไกล่เกลี่ยให้ทั้งสองฝ่ายตกลงกันหรือชี้ขาด ซึ่งคณะกรรมการไกล่เกลี่ยอาจประกอบไปด้วยผู้แทนฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างจำนวนฝ่ายละ 1 คน และให้แต่ละฝ่ายเลือกประธานร่วมกันเป็นคนกลางอีก 1 คน ก็ได้ ผลดีของ

การให้อำนาจตัดสินใจร่วมกันกับคณะกรรมการลูกจ้าง ยังอาจนำไปสู่การทำข้อตกลงร่วมกันในเรื่องอื่นๆที่สำคัญโดยสมัครใจได้อีก ซึ่งอาจจะเป็นข้อตกลงโดยสมัครใจเพื่อยุติข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นอื่นๆหากไม่ต้องห้ามตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ทำให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่มีความประนีประนอม ความพึงพอใจเพราะไม่ใช่การตัดสินใจโดยลำพังของนายจ้างเพียงฝ่ายเดียว ลูกจ้างเองจะรู้สึกได้รับความเป็นธรรมและยอมรับที่จะปฏิบัติตามข้อตกลงและการให้คณะกรรมการลูกจ้างมีสิทธิทำข้อตกลงในสถานประกอบการกับนายจ้างได้ โดยเฉพาะในสถานประกอบการที่ยังไม่มีการจัดตั้งสหภาพแรงงาน จะช่วยเป็นทางออกในการลดข้อขัดแย้งได้ แต่แม้ถ้าสถานประกอบการใดมีสหภาพแรงงานอยู่แล้วและเรื่องที่จะทำข้อตกลงร่วมกันเป็นเรื่องที่ไม่ต้องห้ามตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่สหภาพแรงงานกับนายจ้างทำร่วมกันไว้ กฎหมายก็น่าจะสนับสนุนให้มีการทำข้อตกลงในสถานประกอบการเพิ่มมากขึ้น เพียงแต่อาจบัญญัติไว้ในกฎหมายว่าการกระทำของคณะกรรมการลูกจ้างและข้อตกลงร่วมกันดังกล่าวไม่ควรขัดแย้งต่อการดำเนินงานของสหภาพแรงงานและขัดกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เหมือนกับประเทศเยอรมันนี่ที่ให้งานของคณะกรรมการลูกจ้างมีลักษณะร่วมมือกับสหภาพแรงงาน ไม่ใช่การทำงานที่มาแข่งขันกันเอง ข้อตกลงร่วมกันอาจกำหนดระยะเวลาสิ้นสุดไว้ด้วยก็ได้ ข้อตกลงร่วมกันในสถานประกอบการจะช่วยส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์แบบร่วมมือกัน และยุติข้อพิพาทในบางเรื่องของสถานประกอบการลงได้ เกิดแรงงานสัมพันธ์และความร่วมมือที่ดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง อีกทั้งลูกจ้างก็จะรู้สึกภูมิใจที่ได้มีส่วนร่วมในการจัดการ เคารพและปฏิบัติตามข้อตกลงในการทำงาน ผลดีก็จะตกอยู่แก่สถานประกอบการเพราะจะช่วยทำให้การทำงานร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และลดปัญหาการละเมิดสิทธิแรงงานลงได้

4.3 ปัญหาเรื่องคณะกรรมการลูกจ้างกับการเป็นผู้แทนลูกจ้างในสถานประกอบการ

กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางแพ่งและทางการเมืองสนับสนุนการมีผู้แทนลูกจ้างในสถานประกอบการทั้งโดยตรงและโดยอ้อมว่า บุคคลทุกคนมีสิทธิและเสรีภาพแห่งการแสดงออก และเสรีภาพที่จะแสวงหา รับ และกระจายข่าวสารและความคิดเห็นทุกรูปแบบทั้งวาจา ลายลักษณ์อักษร หรืออาศัยสื่อประการอื่น

ด้านองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ออกอนุสัญญาและข้อเสนอแนะต่างๆที่เกี่ยวข้องทั้งโดยตรงและโดยอ้อมอันเป็นการสนับสนุนให้ลูกจ้างมีผู้แทนลูกจ้างในสถานประกอบการ เช่น อนุสัญญาฉบับที่ 135 ว่าด้วยการคุ้มครองและอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้แทนของแรงงานในสถานประกอบการ ค.ศ.1971 เห็นสมควรให้การนิยามความหมายของ “ผู้แทนคนงาน” ควร

เป็นไปตามนิยามของกฎหมายของแต่ละประเทศโดย “ผู้แทนคนงาน” อาจมีความหมายถึง ผู้แทน ซึ่งได้รับเลือกหรือได้รับแต่งตั้งโดยสหภาพแรงงาน หรือ ผู้แทนซึ่งลูกจ้างคนงานในสถานประกอบการได้เลือกให้เป็นตัวแทนโดยเสรีตามกฎหมาย หรือตามข้อตกลงของการเจรจาต่อรองร่วม ส่วนกรณีที่มีทั้งตัวแทนของสหภาพแรงงาน และตัวแทนที่ได้รับเลือกตั้งโดยลูกจ้างในสถานประกอบการ จะต้องมีการพิจารณาเพื่อไม่ให้ตัวแทนลูกจ้างที่ได้รับเลือกโดยเสรีดำเนินการไปในทางลดความสำคัญของสหภาพแรงงานหรือผู้แทนของสหภาพแรงงาน และส่งเสริมความร่วมมือระหว่างผู้แทนของลูกจ้างคนงาน และผู้แทนของสหภาพแรงงาน และควรให้ความสำคัญคุ้มครองแก่ผู้แทนลูกจ้างในสถานประกอบการจากการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม อีกทั้งข้อแนะนำที่ 94 ว่าด้วยความร่วมมือระดับสถานประกอบการ ค.ศ.1952 ส่งเสริมให้มีกฎหมายจัดตั้งองค์การเพื่อการปรึกษาหารือและร่วมมือกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในสถานประกอบการ ส่วนข้อแนะนำที่ 129 ว่าด้วยการติดต่อสื่อสารระหว่างฝ่ายจัดการและสถานประกอบการ ค.ศ.1967 ได้สนับสนุนให้มีการติดต่อสื่อสารเรื่องราวข้อมูลในสถานประกอบการ ระหว่างฝ่ายจัดการและฝ่ายลูกจ้างอย่างมีประสิทธิภาพ และอนุสัญญาฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน ค.ศ. 1948 ก็กำหนดว่าลูกจ้างมีสิทธิจัดตั้ง และเข้าร่วมในองค์กรใดๆที่ตนเลือก อีกทั้งมีสิทธิคัดเลือกผู้แทนของตนได้อย่างเสรีเต็มที่และมีสิทธิยกร่างธรรมนูญขององค์กรของตน

ส่วนกฎหมายของต่างประเทศ ทั้งในประเทศญี่ปุ่นและประเทศสหรัฐอเมริกา กฎหมายไม่ได้รับรองสถานะของกลุ่มคณะกรรมการร่วมๆ และไม่ได้บัญญัติให้ผู้แทนของลูกจ้างในคณะกรรมการปรึกษาหารือร่วม(ญี่ปุ่น) และผู้แทนลูกจ้างในคณะกรรมการร่วมระหว่างฝ่ายสหภาพแรงงานและฝ่ายบริหาร(สหรัฐอเมริกา) ทำหน้าที่เป็นผู้แทนของลูกจ้างในสถานประกอบการแต่อย่างใด และเนื่องจากทางปฏิบัติ ทั้งประเทศญี่ปุ่นและสหรัฐอเมริกา ผู้แทนลูกจ้างที่เข้าไปเป็นกรรมการในคณะกรรมการร่วมๆ ต่างมาจากการแต่งตั้งจากสหภาพแรงงานโดยตรง คือ ผู้แทนลูกจ้างที่เข้าไปเป็นกรรมการร่วมๆ กับ ผู้แทนของสหภาพแรงงานในสถานประกอบการส่วนใหญ่จะเป็นบุคคลคนเดียวกัน ดังนั้น ผู้แทนลูกจ้างในคณะกรรมการร่วมๆ ทั้งของญี่ปุ่นและสหรัฐฯ จะมีอำนาจเป็นผู้แทนลูกจ้างในสถานประกอบการได้ตามธรรมเนียมการบริหารงานในข้อเท็จจริงและตามกฎหมายสหภาพแรงงาน ส่วนประเทศเยอรมันนีกฎหมายบัญญัติให้ คณะกรรมการลูกจ้างมาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากลูกจ้างโดยไม่ให้สหภาพแรงงานมีส่วนเกี่ยวข้องในการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้าง และกฎหมายก็บัญญัติให้คณะกรรมการลูกจ้างเป็นผู้แทนลูกจ้างในสถานประกอบการ มีสิทธิที่จะกระทำการต่างๆต่อนายจ้างหรือต่อบรรดาลูกจ้างในนามของคณะกรรมการลูกจ้างได้ เช่น คณะกรรมการลูกจ้างมีอำนาจทำข้อตกลงกับนายจ้างได้ และกรณีมีข้อพิพาทเกิดขึ้นคณะกรรมการลูกจ้างมีอำนาจฟ้องคดีต่อศาลแรงงานได้ และอาจถูก

ฟ้องคดีก็ได้ อีกทั้งกฎหมายก็มีบทคุ้มครองป้องกันการดำเนินการของกรรมการลูกจ้างด้วย ส่วนประเทศเกาหลีใต้ มีกฎหมายรับรองการจัดตั้งกรรมการร่วมระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยใช้ชื่อว่า “สภาฝ่ายแรงงานและฝ่ายจัดการ” ผู้แทนฝ่ายลูกจ้างมาจากการเลือกตั้งจากลูกจ้างโดยตรง แต่ถ้าลูกจ้างส่วนใหญ่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานก็ให้สหภาพแรงงานเป็นผู้ส่งผู้แทนเข้าร่วมเป็นสมาชิกสภาฯ แม้กฎหมายไม่ได้กำหนดให้ผู้แทนของลูกจ้างในคณะกรรมการร่วมเป็นผู้แทนลูกจ้างตามกฎหมาย แต่เมื่อสภาฯร่วม มีมติร่วมกันในเรื่องใดแล้ว กฎหมายให้มีผลบังคับต่อทั้งฝ่ายบริหารและฝ่ายลูกจ้าง จึงอาจถือได้ว่าผู้แทนลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกสภาฯเป็นผู้แทนตามกฎหมายของลูกจ้างในสถานประกอบการ ในสถานประกอบการของญี่ปุ่น สหรัฐอเมริกา และเกาหลีใต้ที่มีสหภาพแรงงาน ลูกจ้างในสถานประกอบการจะมีผู้แทนลูกจ้างที่ทำหน้าที่ทั้งการช่วยดูแลพิทักษ์ผลประโยชน์ตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง และขณะเดียวกันก็ทำหน้าที่เป็นผู้แทนลูกจ้างในการช่วยเสนอแนะให้คำปรึกษาหารือและตัดสินใจร่วมกับนายจ้างในสถานประกอบการเป็นบุคคลคนเดียวกัน ส่วนผู้แทนลูกจ้างในประเทศเยอรมันนี มีคณะกรรมการลูกจ้างทำหน้าที่เป็นผู้แทนลูกจ้างทั้งหมดในสถานประกอบการ แม้ลูกจ้างจะมีสหภาพแรงงานที่ทำหน้าที่เป็นผู้แทนลูกจ้างที่เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานอยู่แล้วก็ตาม สหภาพฯ จะทำหน้าที่แทนสมาชิกลูกจ้างเฉพาะการยื่นข้อเรียกร้องเพื่อร่วมเจรจาต่อรองกับสถานประกอบการ แต่คณะกรรมการลูกจ้างจะทำหน้าที่เป็นผู้แทนลูกจ้างทั้งหมดในสถานประกอบการที่จะคอยบริหารจัดการงานร่วมกับนายจ้างในลักษณะเป็นหุ้นส่วนมากกว่า และบุคคลที่เป็นกรรมการลูกจ้างจะไม่ใช่เป็นบุคคลคนเดียวกับผู้แทนของสหภาพแรงงาน และคณะกรรมการลูกจ้างยังสามารถทำข้อตกลงกับนายจ้างได้ในนามของลูกจ้างในสถานประกอบการแต่ต้องไม่ขัดกับสัญญาร่วมเจรจาต่อรองที่สหภาพแรงงานทำไว้กับสถานประกอบการ

ส่วนกฎหมายไทย เมื่อพิจารณารัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 รับรองว่าบุคคลมีเสรีภาพในการสื่อสาร แสดงความคิดเห็น รวมกันเป็นสมาคม หรือองค์การพัฒนาเอกชน และมีสิทธิได้รับหลักประกันความปลอดภัย และสวัสดิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นการรับรองสิทธิและเสรีภาพขั้นพื้นฐานทั่วไปที่บุคคลมีซึ่งสอดคล้องกับหลักสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศขององค์การสหประชาชาติ

แต่การที่รัฐธรรมนูญกำหนดว่า รัฐมีหน้าที่จัดระบบแรงงานสัมพันธ์และระบบไตรภาคีที่ผู้ทำงานมีสิทธิเลือกผู้แทนของตน แต่ไม่ได้บัญญัติรับรองและคุ้มครองสิทธิที่ผู้ทำงานมีสิทธิเลือกผู้แทนของตนในระบบทวิภาคีด้วย จึงอาจทำให้ระบบทวิภาคีที่มีอยู่แล้วในระบบกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของประเทศไม่ได้รับการสนับสนุน และการที่ลูกจ้างจะมีผู้แทนของตนในสถานประกอบการเพื่อคุ้มครองประโยชน์ของลูกจ้างก็จะไม่ได้รับการส่งเสริม ซึ่งไม่

สอดคล้องกับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 135, 87 และ 98 ข้อแนะที่ 94 และ 129

แม้พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 จะบัญญัติให้สหภาพแรงงานเป็นผู้แทนลูกจ้างในการยื่นข้อเรียกร้องต่อนายจ้างเพื่อจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง จึงอาจจะถือได้ว่าสหภาพแรงงานเป็นผู้แทนลูกจ้างตามกฎหมายในสถานประกอบการที่จะดำเนินการเจรจาทำข้อตกลงการจ้างงานต่างๆกับนายจ้าง แต่ในปัจจุบันสถานประกอบการส่วนใหญ่ในประเทศไทยมีการจัดตั้งสหภาพแรงงานในสถานประกอบการกันไม่มาก เนื่องจากปัญหาและสาเหตุต่างๆ อีกทั้งการจัดตั้งสหภาพแรงงานอุตสาหกรรมก็เกิดขึ้นไม่มากและมีสมาชิกจำนวนไม่มาก ทำให้ปัจจุบันลูกจ้างในสถานประกอบการส่วนใหญ่ที่ไม่มีสหภาพแรงงาน ลูกจ้างไม่มีผู้แทนตามกฎหมายที่เป็นที่ยอมรับของนายจ้าง เวลาเกิดปัญหาพิพาทขัดแย้งในสถานประกอบการขึ้นก็จะนำไปสู่ความรุนแรงบ่อยครั้งและส่งผลกระทบต่อกิจการได้ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาพิพาทระหว่างลูกจ้างด้วยกันเอง หรือปัญหาระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เพราะลูกจ้างไม่มีผู้แทนลูกจ้างในการดูแล สื่อสารปัญหา ช่วยดูแลแก้ไข พิจารณาเสนอความเห็นต่อนายจ้างแทนพวกเขาอย่างต่อเนื่อง ขณะเดียวกันเมื่อพิจารณาตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 คณะกรรมการลูกจ้างไม่ได้มีสถานะเป็นผู้แทนลูกจ้าง แต่กฎหมายบัญญัติให้คณะกรรมการลูกจ้างมีที่มาจาก การเลือกตั้งจากลูกจ้างเองโดยตรง และถ้ากรณีที่ลูกจ้างในสถานประกอบการนั้นเกินหนึ่งในห้า ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน ก็ให้สหภาพแรงงานนั้นมีสิทธิแต่งตั้ง จากลูกจ้างในสถานประกอบการนั้นเป็นกรรมการลูกจ้างมีจำนวนมากกว่ากรรมการอื่นที่มีได้ เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานหนึ่งคน แต่ถ้าลูกจ้างในสถานประกอบการนั้นเป็นสมาชิก สหภาพแรงงานเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดในสถานประกอบการ สหภาพแรงงานมี สิทธิแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างทั้งหมดได้ จึงเห็นได้ว่าคณะกรรมการลูกจ้างมีที่มาจาก การที่ลูกจ้าง เป็นผู้เลือกตั้งเองโดยตรงหรือจากการแต่งตั้งของสหภาพแรงงาน โดยเลือกหรือแต่งตั้งจากลูกจ้าง ในสถานประกอบการนั้นเอง และเมื่อพิจารณาประกอบกับเหตุผลในการที่กฎหมายบัญญัติเรื่อง การจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง ก็เพื่อให้คณะกรรมการลูกจ้างทำหน้าที่เป็นผู้แทนของลูกจ้างใน การหารือในกิจการที่กฎหมายบัญญัติกับนายจ้าง เพื่อให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกันและหาทาง ประองคองในการทำงานร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างให้มีผลดียิ่งขึ้น อีกทั้งพระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ยังมีบทคุ้มครองการทำหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้างไว้ด้วย เพื่อให้ คณะกรรมการลูกจ้างทำหน้าที่พิทักษ์คุ้มครองผลประโยชน์ของลูกจ้างได้อย่างเต็มที่ จึงอาจจะ กล่าวได้ว่าคณะกรรมการลูกจ้างเปรียบเสมือนเป็นผู้แทนลูกจ้างในสถานประกอบการโดย ข้อเท็จจริงเหมือนกัน

การที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 บัญญัติให้คณะกรรมการลูกจ้างมีอำนาจประชุมหารือกับนายจ้างในเรื่องการจัดสวัสดิการ กำหนดข้อบังคับในการทำงาน พิจารณาคำร้องทุกข์ของลูกจ้าง ฯลฯ การกระทำในเรื่องดังกล่าวย่อมมีผลเกี่ยวข้องและกระทบต่อผลประโยชน์ของบรรดาลูกจ้างในสถานประกอบการอยู่แล้ว ผู้เขียนจึงเห็นว่าหากจะบัญญัติให้คณะกรรมการลูกจ้างเป็นผู้แทนลูกจ้างในสถานประกอบการอย่างประเทศเยอรมันนีโดยข้อเท็จจริงอาจเป็นเรื่องที่ดี แต่ก็อาจจะเป็นการเปิดช่องให้นายจ้างที่ไม่อยากให้มีการจัดตั้งสหภาพแรงงานขึ้นในสถานประกอบการ ถือโอกาสริบสนับสนุนให้ลูกจ้างเลือกตั้งกรรมการลูกจ้างขึ้นมาเพื่อเป็นผู้แทนลูกจ้างทันที การจัดตั้งสหภาพแรงงานก็จะเกิดขึ้นอย่างยากลำบากขึ้นอีกเพราะได้รับการสนับสนุนจากลูกจากร้อยละน้อยลง จึงน่าจะบัญญัติในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เพียงว่า ในสถานประกอบการใดที่ยังไม่มีการจัดตั้งสหภาพแรงงานขึ้น ให้คณะกรรมการลูกจ้างเป็นผู้มีอำนาจดำเนินการแทนลูกจ้างในสถานประกอบการเฉพาะเรื่องที่ถูกกฎหมายบัญญัติให้คณะกรรมการลูกจ้างมีอำนาจดำเนินการได้ และหากมีการจัดตั้งสหภาพแรงงานขึ้นในภายหลัง การดำเนินงานของคณะกรรมการลูกจ้างจะต้องไม่ขัดแย้งต่อการทำหน้าที่ของสหภาพแรงงาน เพื่อส่งเสริมบทบาทของสหภาพแรงงานไม่ให้ถูกลดความสำคัญลง และป้องกันการทำหน้าที่ของสหภาพแรงงาน อีกทั้งก็อาจจะเป็นการช่วยให้สถานประกอบการที่ยังไม่มีสหภาพแรงงาน สิทธิประโยชน์ของลูกจ้างในสถานประกอบการนั้นจะมีผู้คอยคุ้มครองดูแลตามกฎหมายได้ในทันที ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อลูกจ้างด้วย และหากพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 บัญญัติรับรองสถานะของคณะกรรมการลูกจ้างว่ามีสถานะเป็นผู้มีอำนาจดำเนินการแทนลูกจ้างตามกฎหมายแล้ว คณะกรรมการลูกจ้างก็จะมีอำนาจที่จะกระทำการแทนลูกจ้างทั้งหมดต่อนายจ้างหรือกระทำต่อลูกจ้างทั้งหมดในสถานประกอบการได้ตามกฎหมาย เช่น สามารถเป็นผู้มีอำนาจฟ้องร้องคดีหรือต่อสู้คดีแทนลูกจ้างในสถานประกอบการได้ เพราะปัจจุบันตัวคณะกรรมการลูกจ้างเองก็ไม่ได้มีสถานะเป็นบุคคลตามกฎหมาย และศาลฎีกาเคยวินิจฉัยสถานะของคณะกรรมการลูกจ้างว่าไม่มีฐานะเป็นนิติบุคคลตามกฎหมาย ไม่มีอำนาจฟ้อง จึงไม่มีอำนาจเป็นคู่ความในคดีได้เองโดยลำพัง ทำให้ข้อพิพาทคดีในศาลแรงงานที่ควรจะได้รับพิจารณาอย่างรวดเร็วกลับต้องเนิ่นช้าออกไปและเสียเวลา ดังข้อเท็จจริงตามฎีกาต่อไปนี้

คำพิพากษาฎีกาที่ 1000/2532

คณะกรรมการลูกจ้างมีจำนวน 13 คน กรรมการลูกจ้างสองคน ฟ้องขอให้นายจ้างจัดประชุมระหว่างตัวแทนนายจ้าง กับคณะกรรมการลูกจ้าง นายจ้างให้การต่อสู้ว่า โจทก์ทั้งสองไม่มีอำนาจฟ้อง ศาลฎีกาวินิจฉัยว่า โจทก์ฟ้องคดีในนามคณะกรรมการลูกจ้าง เมื่อปรากฏว่า

คณะกรรมการลูกจ้างซึ่งมีใช้นิติบุคคล ไม่ได้มอบอำนาจหรือแต่งตั้งให้โจทก์ทั้งสองฟ้องคดีในนามของคณะกรรมการลูกจ้าง โจทก์ทั้งสองจึงไม่มีอำนาจฟ้อง

การที่คณะกรรมการลูกจ้างเป็นผู้มีอำนาจดำเนินการแทนลูกจ้างในสถานประกอบการที่ยังไม่มีการจัดตั้งสหภาพแรงงานขึ้น ช่วยทำให้มีกลไกเสริมสร้างแรงงานสัมพันธ์แบบต่อเนื่องระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเกิดขึ้น ลูกจ้างมีผู้ที่มีอำนาจดำเนินการแทนตนตามกฎหมายที่จะดำเนินการในนามของตนต่อนายจ้างได้ทันที ลูกจ้างไม่ต้องเผชิญหน้ากับนายจ้างเองโดยตรงจนทำให้รู้สึกถึงการเป็นฝ่ายตรงข้ามหรือปรปักษ์กัน อีกทั้งบางกรณีที่มีข้อพิพาทเกิดขึ้น คณะกรรมการลูกจ้างจะได้มีอำนาจทำข้อตกลงกับนายจ้างได้ในนามของลูกจ้างเพราะได้รับการเชื่อถือจากนายจ้างมากกว่า ทำให้การแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการจะมีบรรยากาศของการประนีประนอมร่วมมือกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างมากกว่าบรรยากาศที่ตึงเครียด และระบบแรงงานสัมพันธ์แบบทวิภาคีเชิงร่วมมือกันก็จะได้รับการส่งเสริม ลูกจ้างลดการแสดงออกซึ่งความไม่พอใจที่จะก่อให้เกิดความเสียหายต่อธุรกิจของนายจ้างน้อยลง และคณะกรรมการลูกจ้างเป็นลูกจ้างในสถานประกอบการนั้นอยู่แล้ว ย่อมรู้ดีถึงข้อเท็จจริงและปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานประกอบการ จึงสามารถเข้าใจและทราบได้ว่าควรจะต้องจัดการและดำเนินการอย่างไร อีกทั้งจะมีผลดีในแง่ของการเสริมสร้างแรงงานสัมพันธ์แบบต่อเนื่องอย่างอื่นในสถานประกอบการ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการปรึกษาหารือ ตัดสินใจร่วมกัน ทำข้อตกลงระหว่างนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง การสื่อสารข้อมูลต่างๆภายในสถานประกอบการ ลูกจ้างจะมีคณะกรรมการลูกจ้างเป็นผู้มีอำนาจรับรู้และเป็นสื่อแทนลูกจ้างทุกคน โดยทันทีที่ลูกจ้างเข้ามาเป็นพนักงานในสถานประกอบการ และเป็นผู้คอยช่วยดูแลการจัดการสถานประกอบการให้เป็นไปโดยเรียบร้อย อีกทั้งทำให้การสื่อสารภายในสถานประกอบการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และการให้คณะกรรมการลูกจ้างเป็นผู้มีอำนาจดำเนินการแทนลูกจ้างในสถานประกอบการที่ยังไม่มีการจัดตั้งสหภาพแรงงาน ทำให้นายจ้างมีความเชื่อมั่นเพิ่มขึ้นได้ว่าการที่นายจ้างจะทำข้อตกลงใดๆในสถานประกอบการกับลูกจ้าง ฝ่ายลูกจ้างมีผู้ที่รับผิดชอบคอยควบคุมดูแลลูกจ้างให้ปฏิบัติตามข้อตกลงของสถานประกอบการได้

4.4 ปัญหาการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของลูกจ้างในการร่วมปรึกษาหารือ

ปฎิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ค.ศ.1948 สนับสนุนสิทธิของลูกจ้างในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารในการร่วมปรึกษาหารือกับนายจ้างว่า บุคคลมีสิทธิและเสรีภาพที่จะแสวงหา รับ และแจ้งข่าวสารและความคิดเห็นผ่านสื่อใดๆ อีกทั้งกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางแพ่งและทางการเมือง ก็สนับสนุนเช่นเดียวกันว่า บุคคลมีสิทธิเสรีภาพที่จะแสวงหา รับ และกระจาย

ข่าวสารและความคิดเห็นทุกรูปแบบ ไม่ว่าจะด้วยวาจา ลายลักษณ์อักษร หรือ การตีพิมพ์ หรืออาศัยสื่อประการอื่น

ด้านองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้มีการออกอนุสัญญาและข้อแนะนำหลายฉบับ ซึ่งเป็นการส่งเสริมโดยตรงและโดยอ้อมในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารในสถานประกอบการของลูกจ้าง เช่น ข้อแนะนำที่ 129 ว่าด้วยการติดต่อสื่อสารระหว่างฝ่ายจัดการและคนงานในสถานประกอบการ ค.ศ.1967 เห็นสมควรว่า ควรส่งเสริมบรรยากาศแห่งความเข้าใจโดยการเผยแพร่และแลกเปลี่ยนเรื่องราวความเป็นไปในสถานประกอบการและสภาพการณ์ทางสังคมของลูกจ้างอย่างสมบูรณ์และรวดเร็ว และก่อนที่ฝ่ายจัดการจะได้ตกลงดำเนินการเรื่องที่สำคัญควรให้ข่าวสารและหารือร่วมกันระหว่างฝ่ายลูกจ้างและนายจ้างก่อน ควรหาวิธีการติดต่อส่งข่าวสารอย่างรวดเร็วและสมบูรณ์ และฝ่ายจัดการควรให้เรื่องราวข่าวสารต่างๆ โดยเฉพาะเรื่องสภาพการทั่วไปของการจ้างงาน รายละเอียดเกี่ยวกับลักษณะงานและตำแหน่งงาน ระเบียบข้อบังคับ การพิจารณาการร้องทุกข์ สวัสดิการ วิธีการรักษาหรือ การอภิปราย และการร่วมมือกันระหว่างฝ่ายจัดการและผู้แทนของฝ่ายจัดการ กับลูกจ้างและผู้แทนลูกจ้าง ส่วนข้อแนะนำที่ 94 ว่าด้วยความร่วมมือระดับสถานประกอบการ ค.ศ. 1952 เห็นสมควรว่า ควรมีขั้นตอนที่เหมาะสมเพื่อส่งเสริมการปรึกษาหารือและความร่วมมือระหว่างฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างในสถานประกอบการ และอนุสัญญาฉบับที่ 135 ว่าด้วยการคุ้มครองและอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้แทนของคนงานในสถานประกอบการ ค.ศ.1971 เห็นสมควรว่า ควรให้ความสะดวกแก่ผู้แทนลูกจ้างคนงานโดยคำนึงถึงลักษณะของระบบแรงงานสัมพันธ์ของประเทศ รวมทั้งความต้องการ ขนาดและความสามารถของสถานประกอบการ และต้องไม่กระทบกระเทือนต่อการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพของสถานประกอบการ

ส่วนกฎหมายของต่างประเทศ ในประเทศญี่ปุ่น ไม่มีกฎหมายกำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่แจ้งข่าวสารข้อมูลภายในสถานประกอบการให้แก่ลูกจ้างทราบ แต่เนื่องจากทางปฏิบัติในระดับสถานประกอบการของญี่ปุ่นมีคณะกรรมการปรึกษาหารือร่วมซึ่งเป็นองค์การแห่งความร่วมมือระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และในระดับหน่วยปฏิบัติงานของสถานประกอบการก็ยังมี การจัดตั้งกลุ่มคุณภาพงานเล็กๆ ซึ่งประกอบไปด้วยลูกจ้าง หัวหน้างาน และผู้บังคับบัญชา ระดับสูง ซึ่งองค์การทั้งสองระดับดังกล่าวมีลักษณะความร่วมมือกันในการให้ข้อมูลข่าวสารระหว่างนายจ้างและลูกจ้างอย่างดีและมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ นายจ้างจะมีการนำข้อมูลหรือเรื่องราวต่างๆของสถานประกอบการ รวมทั้งปัญหาในการทำงานมาพูดคุยและร่วมแสดงความคิดเห็น ปรึกษาหารือ หรือหาข้อตกลงร่วมกันอยู่เป็นประจำ รวมทั้งทำการตัดสินใจร่วมกันในบางเรื่อง ทำให้ลูกจ้างมีโอกาสได้รับข่าวสารข้อมูลจากฝ่ายจัดการอยู่ตลอดเวลา สำหรับประเทศ

เยอรมันนี้ปรัชญาความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างมีลักษณะเสมือนเป็นส่วนทางธุรกิจกัน และกฎหมายรับรองให้สิทธิลูกจ้างจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างขึ้นในสถานประกอบการโดยกฎหมายบัญญัติให้คณะกรรมการลูกจ้างมีสิทธิในการที่จะได้รับแจ้งข่าวสารข้อมูลต่างๆ จากนายจ้างทั้งในเรื่องที่เกี่ยวกับสวัสดิการ การบริหารงานบุคคล เช่น การบรรจุ โยกย้าย จัดกลุ่ม และการบอกเลิกจ้าง และเรื่องการเศรษฐกิจต่างๆ จากนายจ้างด้วย อีกทั้งกฎหมายยังกำหนดให้นายจ้างต้องแจ้งให้คณะกรรมการเศรษฐกิจ ซึ่งมีคณะกรรมการลูกจ้างร่วมอยู่ด้วยทราบล่วงหน้าในเรื่องเกี่ยวกับสถานะทางการเงิน การผลิต โครงการลงทุนของสถานประกอบการ ตลอดจนเรื่องการย้ายสถานประกอบการ การรวมสถานประกอบการ โครงการหรือนโยบายอื่นซึ่งจะกระทบถึงผลประโยชน์ของลูกจ้างและนายจ้างด้วย ส่วนประเทศสหรัฐอเมริกาไม่มีกฎหมายกำหนดชัดเจนว่าให้นายจ้างมีหน้าที่แจ้งข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสถานประกอบการต่อลูกจ้าง แต่ทางปฏิบัติคณะกรรมการร่วมระหว่างฝ่ายสหภาพแรงงานและฝ่ายนายจ้างที่จัดตั้งขึ้นในสถานประกอบการกันเอง จะนำข้อมูลข่าวสารของสถานประกอบการมาแลกเปลี่ยนพูดคุยกัน ซึ่งจะมีลักษณะคล้ายกับประเทศญี่ปุ่น ส่วนประเทศเกาหลีใต้ มีกฎหมายบัญญัติให้มีมาตรการส่งเสริมการเผยแพร่ข่าวสารข้อมูลโดยให้ฝ่ายนายจ้างมีหน้าที่รายงานต่อที่ประชุมสภาาร่วมๆ ในเรื่องแผนการบริหาร การผลิต แผนกำลังคน เศรษฐกิจการเงินของสถานประกอบการ และผู้แทนลูกจ้างอาจขอเอกสารที่เกี่ยวข้องดังกล่าวจากฝ่ายนายจ้างได้

ตามกฎหมายไทย รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 รับรองและคุ้มครองสิทธิของบุคคลว่ามีเสรีภาพในการสื่อสารถึงกัน ซึ่งสอดคล้องกับปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนว่าบุคคลมีเสรีภาพในการแสวงหา รับ และแจ้งข่าวสาร ผ่านสื่อใดๆ

เนื่องจากพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เพียงแต่รับรองให้นายจ้างต้องประชุมหารือกับคณะกรรมการลูกจ้างอย่างน้อยสามเดือนต่อหนึ่งครั้ง แต่ไม่ได้บัญญัติให้นายจ้างมีหน้าที่แจ้งข่าวสารข้อมูลของสถานประกอบการต่อลูกจ้าง กฎหมายไม่ได้รับรองสิทธิของลูกจ้างที่จะได้รับการแจ้งข่าวสารข้อมูลประเภทใดๆ จากฝ่ายนายจ้าง และไม่ได้กำหนดหน้าที่ของนายจ้างว่ามีหน้าที่ต้องเปิดเผยข่าวสารข้อมูลประเภทใดให้ลูกจ้างรับทราบบ้างถ้าลูกจ้างร้องขอ ซึ่งผู้เขียนเห็นว่า กฎหมายในส่วนนี้น่าจะยังไม่เป็นการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ระบบทวิภาคีในสถานประกอบการที่ดี และไม่สอดคล้องหลักสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศและข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่ 129 ว่าด้วยการติดต่อสื่อสารระหว่างฝ่ายจัดการและสถานประกอบการ แตกต่างกับประเทศเยอรมันนีและเกาหลีใต้ที่เห็นว่านายจ้างมีหน้าที่ต้องให้ข่าวสารข้อมูลของสถานประกอบการแก่ลูกจ้างในเรื่องที่สำคัญ จึงน่าจะนำแนวคิดกฎหมายของทั้งสองประเทศซึ่งเป็นประโยชน์ต่อลูกจ้างมาบัญญัติไว้ เพราะการร่วมประชุมหรือปรึกษาหารือร่วมกับ

นายจ้างก็เพื่อวัตถุประสงค์ที่จะเสริมสร้างความเข้าใจระหว่างกันและข้อมูลถือเป็นสื่ออย่างหนึ่งที่สำคัญในการพูดคุยสร้างความเข้าใจในการประชุม ผู้เขียนเห็นว่าน่าจะบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ว่า ข้าราชการข้อมูลของสถานประกอบการที่สำคัญ นายจ้างมีหน้าที่เปิดเผยและแจ้งให้คณะกรรมการลูกจ้างได้ทราบอย่างสม่ำเสมอด้วย เช่น แผนการลดหรือเพิ่มพนักงาน การเลิกจ้างบุคคล แผนการย้ายสถานประกอบการ แผนการควมรวมกิจการ แผนการลงทุน ผลกำไรหรือผลขาดทุนของสถานประกอบการ แผนการลดการผลิตหรือการหยุดกิจการชั่วคราว เป็นต้น เพราะข้อมูลต่างๆเหล่านี้เกี่ยวพันและกระทบถึงลูกจ้างโดยตรงทั้งด้านความเป็นอยู่และรายได้ ส่วนสถานประกอบการขนาดเล็ก กฎหมายอาจจะบัญญัติให้นายจ้างนำข่าวสารที่สำคัญดังกล่าวติดประกาศที่บอร์ด หรือกระจายเสียง หรือออกหนังสือเวียน ให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 3 เดือน เพราะจะเป็นการสะดวก ทำได้ง่ายและรวดเร็วกว่า

และการที่ลูกจ้างรับรู้ข่าวสาร รับทราบข้อมูล ข้อเท็จจริงเรื่องราวภายในสถานประกอบการในเรื่องต่างๆ ก็จะช่วยส่งเสริมให้การประชุมร่วมกันเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากกว่า เพราะลูกจ้างมีข้อมูลอยู่ในมือ ลูกจ้างก็จะสามารถถกเถียงแสดงความคิดเห็นได้อย่างมีเหตุผลถูกต้องตรงต่อสถานการณ์จริง ข้อเสนอแนะหรือการตัดสินใจร่วมกันที่ได้ก็จะมีประโยชน์ต่อสถานประกอบการอย่างแท้จริง อีกทั้งการให้ข้อมูลข่าวสารช่วยให้ความสัมพันธ์ในสถานประกอบการเต็มไปด้วยความเข้าใจ ประนีประนอม สร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือกันอย่างมีประสิทธิภาพ ลูกจ้างจะเต็มใจและตั้งใจทำงานเพื่อช่วยเหลือนายจ้างดังเช่นได้เคยมี

4.5 ปัญหาเรื่องสิทธิของลูกจ้างเด็กในการมีผู้แทนของตนในคณะกรรมการลูกจ้าง

อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็กขององค์การสหประชาชาติ ค.ศ. 1989 กำหนดหลักเกณฑ์สนับสนุนสิทธิของลูกจ้างเด็กทั้งโดยตรงและโดยอ้อม ในการมีผู้แทนของตนในคณะกรรมการลูกจ้างว่า เด็กมีสิทธิแสดงความคิดเห็นของตนโดยเสรีในทุก ๆ เรื่องที่มีผลกระทบต่อเด็กและเด็กมีเสรีภาพในการแสดงออก เสรีภาพในการแสวงหา ได้รับ ถ่ายทอด ข้อมูล ข่าวสาร และความคิดเห็นทุกลักษณะโดยไม่ถูกจำกัดและมีเสรีภาพในการสมาคม และรัฐมีหน้าที่ให้ความคุ้มครองต่อเด็กจากการแสวงหาประโยชน์ทางเศรษฐกิจและจากการทำงานที่จะเป็นอันตรายต่อเด็ก

ส่วนองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ออกอนุสัญญาและข้อแนะนำหลายฉบับอันจะเป็นการส่งเสริมทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม ส่งเสริมสิทธิของลูกจ้างเด็กในการมีผู้แทนเป็นกรรมการในคณะกรรมการลูกจ้าง เช่น ข้อแนะนำที่ 94 ว่าด้วยความร่วมมือระดับสถานประกอบการ ค.ศ.1952 กำหนดว่าเห็นสมควรให้มีมาตรการที่เหมาะสมเพื่อส่งเสริมการปรึกษาหารือระหว่าง

นายจ้างและลูกจ้างภายในสถานประกอบการ และควรส่งเสริมให้มีกฎหมายจัดตั้งสถาบันหรือองค์การเพื่อการปรึกษาหารือและร่วมมือกัน โดยกำหนดโครงสร้างขององค์การนั้นให้เหมาะสมกับลักษณะของสถานประกอบการ ส่วนอนุสัญญาฉบับที่ 135 ว่าด้วยการคุ้มครองและอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้แทนของแรงงานในสถานประกอบการ ค.ศ.1971 เห็นสมควรว่าการให้ความสะดวกแก่ผู้แทนลูกจ้างคนงานให้คำนึงถึงลักษณะของระบบแรงงานสัมพันธ์ของประเทศรวมทั้งความต้องการ ขนาดและความสามารถของสถานประกอบการ และต้องไม่กระทบต่อการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพของสถานประกอบการ และข้อแนะที่ 129 ว่าด้วยการติดต่อสื่อสารระหว่างฝ่ายจัดการและสถานประกอบการ ค.ศ.1967 เห็นว่าควรส่งเสริมบรรยากาศแห่งความเข้าใจในการเผยแพร่และแลกเปลี่ยนเรื่องราวในสถานประกอบการและสภาพการณ์ทางสังคมของลูกจ้างอย่างสมบูรณ์

ส่วนกฎหมายของต่างประเทศ ประเทศเยอรมันนี้จะมีมาตรการทางกฎหมายบัญญัติคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิของลูกจ้างเด็กในการมีผู้แทนว่า ถ้าในสถานประกอบการใดมีลูกจ้างที่เป็นเด็ก ต้องมีผู้แทนของลูกจ้างเด็กร่วมเป็นกรรมการในคณะกรรมการลูกจ้างด้วย และกฎหมายยังบัญญัติให้คณะกรรมการลูกจ้างมีหน้าที่จัดเตรียมการเลือกตั้งผู้แทนเด็กในสถานประกอบการ และให้แยกลงคะแนนเสียงเลือกตั้งด้วย แต่ในประเทศญี่ปุ่นไม่มีมาตรการทางกฎหมายบัญญัติคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิของลูกจ้างเด็กในการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้างเด็กเป็นกรรมการในคณะกรรมการปรึกษาหารือร่วม และทางปฏิบัติในสถานประกอบการส่วนใหญ่แม้จะมีการจัดตั้งองค์การเพื่อการปรึกษาหารือร่วมกันในระดับสถานประกอบการและในระดับปฏิบัติงานกลุ่มย่อยเป็นจำนวนมาก แต่โครงสร้างของคณะกรรมการร่วมฯทางฝ่ายลูกจ้างนั้น ผู้แทนของฝ่ายลูกจ้างมักได้แก่ผู้แทนของสหภาพแรงงานในสถานประกอบการซึ่งไม่ได้ให้ความสำคัญถึงลูกจ้างเด็กในสถานประกอบการ ส่วนประเทศสหรัฐอเมริกาที่ไม่มีกฎหมายบัญญัติคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิของลูกจ้างเด็กในการมีผู้แทนของตนเป็นกรรมการร่วมในสถานประกอบการเหมือนประเทศญี่ปุ่นเช่นเดียวกัน ซึ่งแม้จะมีการจัดตั้งคณะกรรมการร่วมระหว่างสหภาพแรงงานและนายจ้างในสถานประกอบการแต่ในความเป็นจริงก็มักจะกล่าวถึงผู้แทนของลูกจ้างเป็นการทั่วไป ส่วนประเทศเกาหลีใต้ แม้จะมีกฎหมายรับรองให้มีการเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้างเป็นผู้แทนในสภาฝ่ายแรงงานและฝ่ายจัดการได้ แต่กฎหมายก็ไม่ได้บัญญัติชัดเจนว่ากรณีมีลูกจ้างเด็กในสถานประกอบการจะต้องแยกการเลือกตั้งผู้แทนของลูกจ้างเด็กต่างหากหรือไม่

ส่วนกฎหมายไทย ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 บัญญัติรับรองว่าบุคคลมีเสรีภาพในการสื่อสารถึงกัน และเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น เสรีภาพในการรวมกันเป็นสมาคม และ รัฐมีหน้าที่ตรากฎหมายให้ความคุ้มครองต่อแรงงานเด็ก

ซึ่งถือว่าสอดคล้องกับอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็กขององค์การสหประชาชาติ แต่รัฐธรรมนูญไม่ได้บัญญัติให้ชัดว่า รัฐมีหน้าที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของลูกจ้างเด็กในการแรงงานสัมพันธ์ ให้เด็กมีผู้แทนของตนในสถานประกอบการ จึงทำให้รัฐไม่ได้ออกมาตรการทางกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ มาเพื่อคุ้มครองปกป้องดูแลลูกจ้างเด็กในสถานประกอบการทางด้านแรงงานสัมพันธ์

เนื่องจากตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานบัญญัติให้นายจ้างมีสิทธิจ้างเด็กอายุตั้งแต่สิบห้าปีขึ้นไปเป็นลูกจ้างได้ในการทำงานบางประเภท ดังนั้นในปัจจุบันจึงมีแรงงานเด็กเข้ามาทำงานในสถานประกอบการเป็นจำนวนที่มากขึ้น และกฎหมายดังกล่าวยังได้ให้ความสำคัญและคุ้มครองสิทธิลูกจ้างเด็กในการทำงาน โดยเฉพาะเรื่องต่างๆที่อาจมีผลกระทบต่อการใช้ชีวิต สุขภาพและพัฒนาการของเด็กได้ เช่น เวลาพัก เวลาทำงาน วันหยุด วิธีการจ่ายค่าจ้าง ตลอดจนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตและการทำงานของลูกจ้างเด็กอีกด้วย แต่ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 แม้จะส่งเสริมให้ลูกจ้างในสถานประกอบการมีสิทธิจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างได้ แต่ยังไม่มีการออกกฎหมายปกป้องคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างเด็กในการที่จะมีผู้แทนของตนเป็นกรรมการในคณะกรรมการลูกจ้างอย่างชัดเจน เพื่อให้เด็กที่เข้าสู่ระบบแรงงานกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นหรือกล้าปรึกษาปัญหาหรือร้องทุกข์ต่อกรรมการเด็กที่เป็นผู้แทนของตน เพราะปัญหาที่เกิดกับลูกจ้างเด็ก บางครั้งเด็กก็ไม่กล้าไปปรึกษากรรมการลูกจ้างอื่นๆที่มีอาวุโสกว่าตน อีกทั้ง ประกาศกรมแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเลือกตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง ลงวันที่ 16 พฤษภาคม 2518 ก็ไม่ได้กำหนดเรื่องการเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้างเด็กในสถานประกอบการไว้ และการที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 บัญญัติให้คณะกรรมการลูกจ้างมีหน้าที่ประชุมหารือในเรื่องจัดสวัสดิการ กำหนดข้อบังคับในการทำงานอันจะเป็นประโยชน์ต่อนายจ้างและลูกจ้าง การมีผู้แทนลูกจ้างเด็กเข้าเป็นกรรมการในคณะกรรมการลูกจ้างด้วย ก็จะทำให้กรรมการผู้แทนเด็กเสนอความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อแรงงานเด็กด้วยกันได้ แรงงานเด็กจะต้องเติบโตขึ้นเป็นกำลังสำคัญของชาติต่อไป รัฐจึงน่าจะมีมาตรการทางกฎหมายด้านแรงงานสัมพันธ์เพิ่มขึ้นมาอีกรูปแบบหนึ่งเพื่อปกป้องคุ้มครองลูกจ้างเด็ก อีกทั้งสภาพของสังคมปัจจุบันมีครอบครัวเป็นจำนวนมากที่เด็กจำเป็นต้องออกมาทำงานในสถานประกอบการช่วยที่บ้านหารายได้ และในสถานประกอบการหลายแห่งก็มีการรับลูกจ้างเด็กเข้าทำงานตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานอนุญาตไว้ แต่ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 กลับยังไม่มีการออกมาตรการส่งเสริมให้สถานประกอบการที่มีลูกจ้างเด็กทำงานอยู่จัดให้มีการเลือกตั้งกรรมการผู้แทนลูกจ้างเด็กขึ้น เพื่อให้กรรมการลูกจ้างเด็กเสนอมาตรการที่เป็นประโยชน์และเหมาะสมต่อลูกจ้างเด็กด้วยกัน เช่น ตำแหน่งงานที่ลูกจ้างเด็กทำอยู่อยากจะได้ คณะกรรมการลูกจ้างเข้ามาดูแลและช่วยปรับปรุงในเรื่องใดบ้าง และการมีกรรมการลูกจ้างเด็กจะ

ได้เป็นช่องทางสื่อสารให้ลูกจ้างเด็กได้อีกช่องทางหนึ่งซึ่งลูกจ้างเด็กอาจจะมีความสะดวกใจมากกว่า และยังเป็นการสอดคล้องกับอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็กขององค์การสหประชาชาติที่ต้องการให้รัฐคุ้มครองสิทธิของเด็กในการมีส่วนร่วมด้วย

ดังนั้น ผู้เขียนจึงเห็นว่ากฎหมายของประเทศเยอรมันนีในส่วนที่ให้ลูกจ้างเด็กมีการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้างเด็กเป็นกรรมการในสถานประกอบการด้วยเป็นกฎหมายที่ดีเพราะคำนึงถึงลูกจ้างเด็กให้ได้รับการเอาใจใส่จากนายจ้าง จึงน่าจะบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 โดยให้สถานประกอบการบางประเภทซึ่งมีแรงงานเด็กอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 18 ปีบริบูรณ์ทำงานอยู่ในสถานประกอบการดังกล่าว ซึ่งอาจจะนำมาใช้เฉพาะสถานประกอบการขนาดกลางถึงใหญ่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป ให้คณะกรรมการลูกจ้างจัดให้มีการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้างเด็ก ส่วนจำนวนกรรมการลูกจ้างเด็กนั้นควรกำหนดตามสัดส่วนของจำนวนลูกจ้างเด็กในสถานประกอบการ โดยอาจบัญญัติให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานออกประกาศกำหนดจำนวนกรรมการลูกจ้างเด็กในสถานประกอบการ และกรรมการลูกจ้างเด็กนั้นควรกำหนดขอบเขตหน้าที่ให้มีอำนาจหน้าที่รับข้อร้องทุกข์จากลูกจ้างเด็กในสถานประกอบการ และเสนอมาตรการใดๆ ที่จำเป็นและเป็นประโยชน์ต่อการปกป้อง ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถของเด็กต่อคณะกรรมการลูกจ้างหรือนายจ้าง การให้ลูกจ้างเด็กเลือกกรรมการผู้แทนลูกจ้างเด็กเป็นกรรมการลูกจ้างเป็นรูปแบบอย่างหนึ่งที่จะปกป้องคุ้มครองเด็ก ช่วยลดปัญหาการละเมิดสิทธิในการใช้แรงงานเด็กตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานลงได้ในระดับหนึ่ง ซึ่งปัจจุบันเวทีการค้าโลก (WTO) มักจะนำปัญหาการละเมิดสิทธิแรงงานเด็กเข้ามาเป็นเครื่องมือกีดกันทางการค้าอย่างหนึ่งด้วย และช่วยทำให้นายจ้างหรือสถานประกอบการหันมาสนใจพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างเด็กอย่างเป็นรูปธรรม เพราะกรรมการลูกจ้างเด็กจะช่วยกระตุ้นหรือเสนอแนะนายจ้างให้จัดมาตรการที่จำเป็นและเป็นประโยชน์เหมาะสมต่อสภาพจิตใจและร่างกายในการทำงานของเด็ก เช่น เรื่องความปลอดภัยในการทำงาน การจัดสวัสดิการ การอบรม สัมมนาให้ความรู้ และเพิ่มพูนทักษะในการทำงาน สุดท้ายก็จะทำให้กระบวนการผลิตของนายจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดปัญหาการละเมิดสิทธิแรงงานเด็กตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กรนั้นในทางที่ดีไม่เป็นอุปสรรคทางการค้า และผลดีต่อสังคมคือ ลูกจ้างเด็กก็จะเติบโตเป็นแรงงานที่มีประสิทธิภาพ และส่งผลดีต่อระบบแรงงานสัมพันธ์ ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเด็กด้วยดี

บทที่ 5

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

5.1 บทสรุป

จากการศึกษาถึงมาตรการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบการตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 พบว่ามาตรการทางกฎหมายของประเทศไทยมีทั้งส่วนที่สอดคล้องและไม่สอดคล้องกับมาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ เช่นอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 87 และ ฉบับที่ 135 และข้อแนะที่ 94 และที่ 129 ส่วนมาตรการทางกฎหมายของประเทศอื่นๆพบว่า เยอรมันนี และเกาหลีใต้ เป็นประเทศที่มีระบบกฎหมายส่งเสริมการร่วมปรึกษารหว่างนายจ้างและลูกจ้างได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนประเทศญี่ปุ่นและประเทศสหรัฐอเมริกา แม้ไม่มีมาตรการทางกฎหมายในเรื่องนี้ไว้แต่ให้การปรึกษาร่วมมาใช้เป็นมาตรการในทางปฏิบัติและบริหารงานภายในสถานประกอบการหลายรูปแบบ โดยการปรึกษาร่วมเป็นมาตรการที่ประเทศส่วนใหญ่นำมาใช้เพื่อวัตถุประสงค์พัฒนาระบบเศรษฐกิจและการแรงงานสัมพันธ์ในประเทศให้ราบรื่น ซึ่งมาตรการทางกฎหมายของไทยจะมีองค์การส่งเสริมการร่วมปรึกษาร่วมที่คล้ายกับของประเทศเยอรมันนี พอสรุปได้ดังนี้

5.1.1 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550

ตามที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 64 มาตรา 36 และมาตรา 45 ได้บัญญัติเรื่องเสรีภาพในการรวมตัวของบุคคล เสรีภาพในการสื่อสารถึงกัน และเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นไว้ อันจะเป็นรากฐานส่งเสริมสิทธิแรงงานด้านการแรงงานสัมพันธ์กรณีร่วมปรึกษาร่วมหรือตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์โดยมีสาระสำคัญสรุปได้ว่า บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการรวมกันเป็นสมาคม สหภาพ สหพันธ์ สหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร องค์การเอกชน องค์การพัฒนาเอกชน หรือหมู่คณะอื่น บุคคลมีเสรีภาพในการสื่อสารถึงกันโดยทางที่ชอบด้วยกฎหมาย และมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น การพูด การเขียน การพิมพ์ การโฆษณา และการสื่อความหมายอื่น ซึ่งถือว่าสอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศตามอนุสัญญาฉบับที่ 87 และ ฉบับที่ 135 ที่ว่า ลูกจ้างและนายจ้างมีสิทธิจะจัดตั้งและมีสิทธิเข้าร่วมในองค์กรใดๆที่ตนเลือกโดยไม่จำเป็นต้องได้รับอนุญาตล่วงหน้า

องค์การของนายจ้างและลูกจ้างมีสิทธิยกร่างธรรมนูญและกฎข้อบังคับของตน มีสิทธิคัดเลือกผู้แทนของตนได้อย่างเสรีเต็มที่ และผู้แทนลูกจ้างในสถานประกอบการต้องได้รับการคุ้มครองจากการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม การให้ความสะดวกแก่ผู้แทนลูกจ้างคนงานให้คำนึงถึงลักษณะของระบบแรงงานสัมพันธ์ของประเทศ รวมทั้งความต้องการ ขนาดและความสามารถของสถานประกอบการ และต้องไม่กระทบกระเทือนต่อการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพของสถานประกอบการ และสอดคล้องกับข้อแนะที่ 129 ซึ่งมีสาระสำคัญสรุปได้ว่า ควรส่งเสริมบรรยากาศแห่งความเข้าใจ โดยการเผยแพร่และแลกเปลี่ยนเรื่องราวในสถานประกอบการและสภาพการณ์ทางสังคมของลูกจ้างอย่างสมบูรณ์

แต่ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 84 (7) ที่บัญญัติหน้าที่ของรัฐว่า รัฐต้องดำเนินการตามแนวนโยบายด้านเศรษฐกิจโดยส่งเสริมให้ประชากรวัยทำงานมีงานทำ คุ้มครองแรงงานเด็กและสตรี จัดระบบแรงงานสัมพันธ์และระบบไตรภาคีที่ผู้ทำงานมีสิทธิเลือกผู้แทนของตน ยังถือว่าไม่สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 135 และฉบับที่ 87 และข้อแนะที่ 94 เนื่องจากไม่มีบทบัญญัติที่ส่งเสริมและให้ความสำคัญต่อการแรงงานสัมพันธ์ระบบทวิภาคี ปรีกษาหารือระหว่างนายจ้างและลูกจ้างอย่างชัดเจน ซึ่งอาจทำให้รัฐมุ่งแต่จะออกกฎหมายมาสนับสนุนแต่แรงงานระบบไตรภาคีแต่ด้านเดียวเพื่อให้เป็นไปตามแนวนโยบายด้านเศรษฐกิจตามรัฐธรรมนูญ ซึ่งจะส่งผลเสียต่อการดำเนินการแบบทวิภาคีที่มีรากฐานอยู่ในระบบกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของไทยอยู่แล้ว ให้ลูกแก้ไขเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์ไปได้และทำให้การแรงงานแบบทวิภาคีขาดความต่อเนื่อง

5.1.2 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518

มาตรการส่งเสริมการร่วมปรึกษาระหว่างนายจ้างและลูกจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 บัญญัติให้คณะกรรมการลูกจ้างมีอำนาจหน้าที่ประชุมหารือร่วมกับนายจ้างในเรื่อง การจัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง ปรีกษาหารือเพื่อกำหนดข้อบังคับในการทำงานอันจะเป็นประโยชน์ต่อนายจ้างและลูกจ้าง พิจารณาคำร้องทุกข์ของลูกจ้าง หาทางปรองดองและระงับข้อขัดแย้งในสถานประกอบการ ซึ่งจะเห็นได้ว่ากฎหมายจำกัดขอบเขตเรื่องที่คณะกรรมการลูกจ้างมีอำนาจประชุมหารือร่วมกับนายจ้างไว้ค่อนข้างแคบ ขณะที่เรื่องที่เป็นข้อพิพาทกันอยู่เสมอและเป็นเรื่องที่สำคัญในสถานประกอบการระหว่างนายจ้างและลูกจ้างมักเป็นปัญหาจากการบริหารงานบุคคล เช่น การบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน การโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ลูกจ้าง และปัญหาด้านเศรษฐกิจ เช่น การย้ายสถานประกอบการ การหยุดกิจการชั่วคราว เป็นต้น แต่

คณะกรรมการลูกจ้างกลับไม่มีอำนาจหน้าที่เข้าไปร่วมปรึกษาหารือ ซึ่งจะช่วยให้กลไกส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในการร่วมปรึกษาหารือไม่อาจทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือการที่กฎหมายรับรองให้คณะกรรมการลูกจ้างมีอำนาจหน้าที่เพียงแค่ประชุมหารือร่วมกับนายจ้าง แต่ไม่มีอำนาจตัดสินใจและทำข้อตกลงใดๆในเรื่องเกี่ยวกับการบริหารงานภายในสถานประกอบการร่วมกับนายจ้างได้เลย ซึ่งจะส่งผลเสียต่อการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการ เพราะอำนาจการบริหารงานที่สำคัญ เช่น การโยกย้ายตำแหน่งลูกจ้าง การบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน การหยุดกิจการชั่วคราว การย้ายสถานประกอบการ ฯลฯ นายจ้างเป็นผู้มีอำนาจตัดสินใจเพียงฝ่ายเดียว ทำให้เกิดข้อพิพาทแรงงานอยู่เสมอ หรือการที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 บัญญัติให้คณะกรรมการลูกจ้างมีที่มาจาก การเลือกตั้งจากลูกจ้างเองโดยตรง หรือจากการแต่งตั้งโดยสหภาพแรงงานในกรณีที่ลูกจ้างในสถานประกอบการนั้นเกินหนึ่งในห้าของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน ให้สหภาพแรงงานเป็นผู้แต่งตั้งลูกจ้างในสถานประกอบการนั้นเป็นกรรมการลูกจ้างมีจำนวนมากกว่ากรรมการอื่นที่มีได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานหนึ่งคน เป็นต้น และกฎหมายก็คุ้มครองการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้างด้วย แต่กฎหมายก็ไม่ได้บัญญัติรับรองว่าคณะกรรมการลูกจ้างเป็นผู้แทนลูกจ้างมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายทำการในนามลูกจ้างต่อนายจ้างและต่อลูกจ้างทั้งหมดในสถานประกอบการ จึงทำให้ลูกจ้างในสถานประกอบการที่ยังไม่มีสหภาพแรงงาน ลูกจ้างไม่มีผู้ที่มีอำนาจดำเนินการแทนลูกจ้างที่จะเป็นผู้รับผิดชอบและคอยควบคุมดูแลให้ลูกจ้างปฏิบัติตามข้อตกลงในสถานประกอบการได้ หรือ กรณีที่กฎหมายบัญญัติให้คณะกรรมการลูกจ้างมีอำนาจหน้าที่ประชุมหารือกับนายจ้าง แต่ไม่มีมาตรการรับรองเรื่องสิทธิในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของลูกจ้างจากนายจ้าง ซึ่งจะส่งผลเสียต่อการประชุมหารือของคณะกรรมการลูกจ้างที่ไม่อาจรับทราบข้อเท็จจริงของสถานประกอบการและไม่อาจเสนอแนะมาตรการแก้ไขปัญหาที่ทันที่หรือป้องกันเหตุล่วงหน้าได้ และอีกกรณีหนึ่งคือ การที่กฎหมายไม่มีมาตรการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างเด็กในการมีผู้แทนของตนเป็นกรรมการในสถานประกอบการ ทั้งๆที่ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานอนุญาติให้มีการจ้างแรงงานเด็กอายุสิบห้าปีในการทำงานบางประเภทได้ และกฎหมายคุ้มครองแรงงานยังคุ้มครองลูกจ้างเด็กในเรื่องต่างๆ เช่น เวลาพัก เวลาทำงาน วันหยุด วิธีการจ่ายค่าจ้าง และยังมีส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตและการทำงานลูกจ้างเด็กด้วย ทำให้กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ไม่สอดคล้องกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และส่งผลให้แรงงานสัมพันธ์เด็กในสถานประกอบการไม่ได้รับความสำคัญ ลูกจ้างเด็กที่มีปัญหาไม่กล้าร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการลูกจ้าง ปัญหาละเมิดสิทธิในการใช้แรงงานเด็กมีจำนวนมากขึ้น

บทบัญญัติของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ดังกล่าวไม่สอดคล้องต่อหลักมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 87 และฉบับที่ 135 ไม่ว่าจะเป็นหลักเสรีภาพในการสมาคม หรือหลักเสรีภาพในการจัดการบริหารงานขององค์การลูกจ้าง หรือหลักการคุ้มครองและอำนวยความสะดวกแก่ผู้แทนของแรงงานในสถานประกอบการ และไม่สอดคล้องกับข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่ 94 และที่ 129 ไม่ว่าจะเป็นหลักส่งเสริมการปรึกษาหารือและความร่วมมือในสถานประกอบการ หรือหลักการสื่อสารแบบสองทางระหว่างฝ่ายจัดการและสถานประกอบการ และหลักการเผยแพร่ข่าวสารของสถานประกอบการ

ระบบแรงงานสัมพันธ์ของประเทศเยอรมันนี มีหลักการส่งเสริมการปรึกษาหารือแบบทวิภาคีตามกฎหมาย ซึ่งคล้ายกับกฎหมายของไทย โดยกฎหมายกำหนดให้มีคณะกรรมการลูกจ้าง แต่ของเยอรมันนีให้มีขอบเขตอำนาจหน้าที่ในเรื่องต่างๆกว้างกว่ากฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของไทย เช่น รวมถึงเรื่องบุคลากร และเศรษฐกิจ และยังมีอำนาจในการปรึกษาหารือร่วมตัดสินใจร่วมกันกับนายจ้างอีกด้วยในบางเรื่อง ทั้งกฎหมายยังกำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่แจ้งข่าวสารของสถานประกอบการต่อลูกจ้างด้วย และรับรองสิทธิของลูกจ้างเด็กในการมีผู้แทนของตน ส่วนระบบแรงงานสัมพันธ์ของประเทศญี่ปุ่นและสหรัฐอเมริกาไม่มีหลักการส่งเสริมการปรึกษาหารือแบบทวิภาคีบัญญัติไว้ในกฎหมาย แต่มีการนำหลักการดังกล่าวมาใช้ปฏิบัติในการบริหารงาน และส่งเสริมให้นายจ้างและลูกจ้างจัดตั้งคณะกรรมการร่วมในสถานประกอบการ ซึ่งขอบเขตอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการร่วมดังกล่าวยังไม่ค่อยมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการกับนายจ้างอย่างกว้างขวางเหมือนของเยอรมันนี แต่มักจะเกี่ยวข้องกับงานที่ลูกจ้างปฏิบัติอยู่มากกว่า และต้องอยู่ภายใต้ขอบเขตของสัญญาร่วมเจรจาต่อรองด้วย ของประเทศสหรัฐอเมริกา คณะกรรมการร่วมฯมีหน้าที่เพียงแค่ปรึกษาหารือ ไม่มีอำนาจตัดสินใจร่วมกับนายจ้างเหมือนกับประเทศไทย แต่คณะกรรมการร่วมของญี่ปุ่นจะมีอำนาจตัดสินใจร่วมกับนายจ้างเฉพาะบางเรื่องที่สัญญาร่วมเจรจาต่อรองกำหนดไว้

5.2 ข้อเสนอแนะ

เพื่อเป็นการส่งเสริมมาตรฐานการร่วมปรึกษาหารือในระบบทวิภาคีตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของประเทศไทยให้มีมาตรการที่ดี เป็นกลไกส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพเหมือนกับประเทศเยอรมันนี เป็นกฎหมายที่ทันสมัยสอดคล้องกับระบบการแรงงานสัมพันธ์ในประเทศและมาตรฐานแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศตาม

อนุสัญญาฉบับที่ 87 และฉบับที่ 135 และข้อแนะที่ 94 และที่ 129 ได้นั้น ผู้เขียนจึงขอเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายดังกล่าวต่อไปนี้

5.2.1. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550

รัฐธรรมนูญ มาตรา 84 (7) ควรบัญญัติเพิ่มเติมข้อความไว้ในส่วนแนวนโยบายด้านเศรษฐกิจของรัฐว่า “..ส่งเสริมและจัดให้มีระบบแรงงานสัมพันธ์แบบทวิภาคี ในเชิงความร่วมมือและปรึกษาหารือร่วมกันในสถานประกอบการ..” ทั้งนี้เพื่อให้กลไกการปรึกษาหารือระบบทวิภาคีในการแรงงานสัมพันธ์ได้รับการสนับสนุนจากรัฐ ถูกปรับปรุงพัฒนาให้มีมาตรการที่ดีและมีประสิทธิภาพ และควรบัญญัติเพิ่มเติมว่า “...ส่งเสริมสิทธิของลูกจ้างและรวมทั้งลูกจ้างผู้เยาว์ให้มีการแสดงออกซึ่งความคิดเห็นในการปรึกษาหารือและตัดสินใจร่วมกับนายจ้างทั้งโดยทางตรงหรือผ่านทางผู้แทน...” ในหมวดสิทธิเสรีภาพของชนชาวไทย ส่วนที่ 6 ว่าด้วยสิทธิและเสรีภาพในการประกอบอาชีพด้วย เพราะจะทำให้ลูกจ้างและนายจ้างหันมาให้ความสำคัญกับการสร้างระบบการปรึกษาหารือและการร่วมมือกันในสถานประกอบการ อันจะเป็นการช่วยลดข้อพิพาทแรงงานลงและยังเป็นการส่งเสริมประชาธิปไตยตั้งแต่ในโรงงานด้วย ทั้งเป็นการเพิ่มมาตรการปกป้องคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างเด็กเพื่อให้สอดคล้องกับแนวนโยบายด้านเศรษฐกิจของรัฐที่ต้องคุ้มครองแรงงานเด็กตามรัฐธรรมนูญ อีกทั้งเนื่องจากรัฐธรรมนูญถือเป็นกฎหมายสูงสุดของประเทศ บทบัญญัติใดของกฎหมาย กฎ หรือ ข้อบังคับ ขัด หรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญ บทบัญญัตินั้นเป็นอันใช้บังคับมิได้ จึงควรนำเรื่องแรงงานสัมพันธ์แบบทวิภาคีดังกล่าวไปบรรจุอยู่ในรัฐธรรมนูญ เพื่อให้การออกกฎหมายลำดับรองสอดคล้องและสนับสนุนการปรึกษาหารือร่วมและให้รัฐมีหน้าที่ดำเนินการตามแนวนโยบายเศรษฐกิจและออกกฎหมายสนับสนุนมาตรการดังกล่าวด้วย

5.2.2 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

เนื่องจากกฎหมายฉบับดังกล่าวยังมีมาตรการบางอย่างที่ไม่เป็นการสนับสนุนการปรึกษาหารือร่วมในระบบทวิภาคีอย่างมีประสิทธิภาพ จึงควรแก้ไขปรับปรุงและเพิ่มเติมกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ หมวด 5 คณะกรรมการลูกจ้าง ให้มีมาตรการที่ช่วยส่งเสริมการปรึกษาหารือร่วมในระบบทวิภาคี และ เพื่อให้สอดคล้องกับ รัฐธรรมนูญของไทยและมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ตามอนุสัญญาฉบับที่ 87 และ ฉบับที่ 135 และข้อแนะที่ 94 และที่ 129 ดังนี้

1) ควรแก้ไขเพิ่มเติมด้วยทกกฎหมาย ในกรณีที่นายจ้างประสงค์จะบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน และสถานประกอบการนั้นมีคณะกรรมการลูกจ้าง นายจ้างต้องแจ้งให้คณะกรรมการลูกจ้างทราบล่วงหน้า 3 เดือนก่อนบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน และปรึกษาหารือกับคณะกรรมการลูกจ้างก่อน ในกรณีที่นายจ้างยังยืนยันที่จะบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานต่อลูกจ้างแต่คณะกรรมการลูกจ้างไม่เห็นชอบด้วย ให้คณะกรรมการลูกจ้างและนายจ้างมีอำนาจจัดตั้งคณะกรรมการขึ้นเพื่อพิจารณาลงมติตัดสินชี้ขาดการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน โดยคณะกรรมการนี้อาจมีจำนวน 3 คน ฝ่ายนายจ้างและคณะกรรมการลูกจ้างเป็นผู้แต่งตั้งกรรมการฝ่ายละ 1 คน และมีคนกลางอีก 1 คน ที่ทั้งสองฝ่ายเห็นชอบร่วมกันเป็นประธาน ร่วมกันเป็นคณะกรรมการพิจารณาตัดสินชี้ขาดเพื่อลดปัญหาพิพาทการบอกเลิกสัญญาจ้างที่ไม่เป็นธรรม และเพื่อความมั่นคงในอาชีพของลูกจ้างว่าการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานจะได้รับการพิจารณาโดยรอบคอบ แต่ทั้งนี้ควรบัญญัติด้วยว่า ถ้ามีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกำหนดไว้ในเรื่องการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานเป็นอย่างอื่นนอกจากนี้ ก็ให้เป็นไปตามที่กำหนดในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ส่วนสถานประกอบการใดที่ไม่มีคณะกรรมการลูกจ้าง ถ้ามีการจัดตั้งสหภาพแรงงานในสถานประกอบการนั้น ก็ให้นายจ้างปรึกษาหารือกับคณะกรรมการของสหภาพแรงงาน และควรบัญญัติไว้ด้วยว่า ถ้านายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานโดยไม่ได้ประชุมหารือกับคณะกรรมการลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานตามที่กฎหมายบัญญัติก่อน ให้ถือว่า การบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานไม่ชอบด้วยกฎหมาย

2) ควรแก้ไขเพิ่มเติมด้วยทกกฎหมาย ในกรณีที่นายจ้างประสงค์จะโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ลูกจ้าง และสถานประกอบการนั้นมีคณะกรรมการลูกจ้าง ให้นายจ้างแจ้งให้คณะกรรมการลูกจ้างทราบล่วงหน้า 3 เดือนก่อนมีคำสั่งโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ลูกจ้างพร้อมด้วยเหตุผล ทำการปรึกษาหารือร่วมกัน ถ้าคณะกรรมการลูกจ้างลงมติเห็นชอบด้วยแล้วนายจ้างจึงมีอำนาจออกคำสั่งโยกย้ายลูกจ้างได้ แต่ถ้ามีมติไม่เห็นชอบด้วยเนื่องจากคณะกรรมการลูกจ้างเห็นว่าเป็นการกลั่นแกล้งแล้ว นายจ้างจะโยกย้ายลูกจ้างไม่ได้ แต่ถ้ากรณีนายจ้างเห็นว่ามติของคณะกรรมการลูกจ้างไม่ชอบ นายจ้างก็อาจร้องต่อศาลแรงงานขอเพิกถอนมติได้ ทั้งนี้เพื่อให้การโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ของลูกจ้าง นายจ้างกระทำไปด้วยความจำเป็นและเหมาะสมจริง ไม่ใช่การกลั่นแกล้งหรือบีบบังคับลูกจ้างให้ลูกจ้างทนไม่ไหวและลาออกไปเอง และควรบัญญัติด้วยว่าถ้ามีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกำหนดไว้ในเรื่องการโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ลูกจ้างเป็นอย่างอื่นนอกจากนี้ ก็ให้เป็นไปตามที่กำหนดในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ส่วนสถานประกอบการใดที่มีสหภาพแรงงานในสถานประกอบการ ก็ให้คณะกรรมการสหภาพแรงงานเป็นผู้พิจารณาในเรื่องนี้ร่วมกับนายจ้างด้วย

3) ควรแก้ไขเพิ่มเติมด้วยบทกฎหมาย ในกรณีที่นายจ้างจะย้ายสถานประกอบการ และสถานประกอบการนั้นมีคณะกรรมการลูกจ้าง ให้นายจ้างแจ้งแผนการในการย้ายที่ตั้งสถานประกอบการแก่คณะกรรมการลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 1 ปี ก่อนย้ายสถานประกอบการ เพื่อปรึกษาหารือ จัดเตรียมมาตรการช่วยเหลือและบรรเทาความเดือดร้อนแก่ลูกจ้างที่ได้รับความเดือดร้อน หรือได้รับความไม่สะดวกเนื่องจากการย้ายสถานประกอบการร่วมกัน และควรบัญญัติด้วยว่าถ้ามีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกำหนดไว้ในเรื่องการย้ายสถานประกอบการ เป็นอย่างอื่นนอกจากนี้ ก็ให้เป็นไปตามที่กำหนดในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ส่วนสถานประกอบการใดที่มีสภาพแรงงานในสถานประกอบการ ก็ให้คณะกรรมการสภาพแรงงานเป็นผู้พิจารณาในเรื่องนี้ร่วมกับนายจ้างด้วย

4) ควรแก้ไขเพิ่มเติมด้วยบทกฎหมาย โดยกรณีที่นายจ้างประสงค์จะหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนชั่วคราว และสถานประกอบการนั้นมีคณะกรรมการลูกจ้าง นายจ้างต้องแจ้งให้คณะกรรมการลูกจ้างทราบล่วงหน้าอย่างน้อย 3 เดือนก่อนหยุดกิจการในส่วนนั้นชั่วคราว ปรึกษาหารือและลงมติร่วมกันว่าจำเป็นต้องหยุดกิจการในส่วนนั้นชั่วคราวจริงหรือไม่ และจะหามาตรการใดเพื่อช่วยเหลือหรือบรรเทาความเดือดร้อนแก่ลูกจ้างที่ต้องหยุดกิจการชั่วคราว เพื่อให้ลูกจ้างได้รับการคุ้มครองดูแลและป้องกันข้อขัดแย้งด้านแรงงานสัมพันธ์ในอนาคต

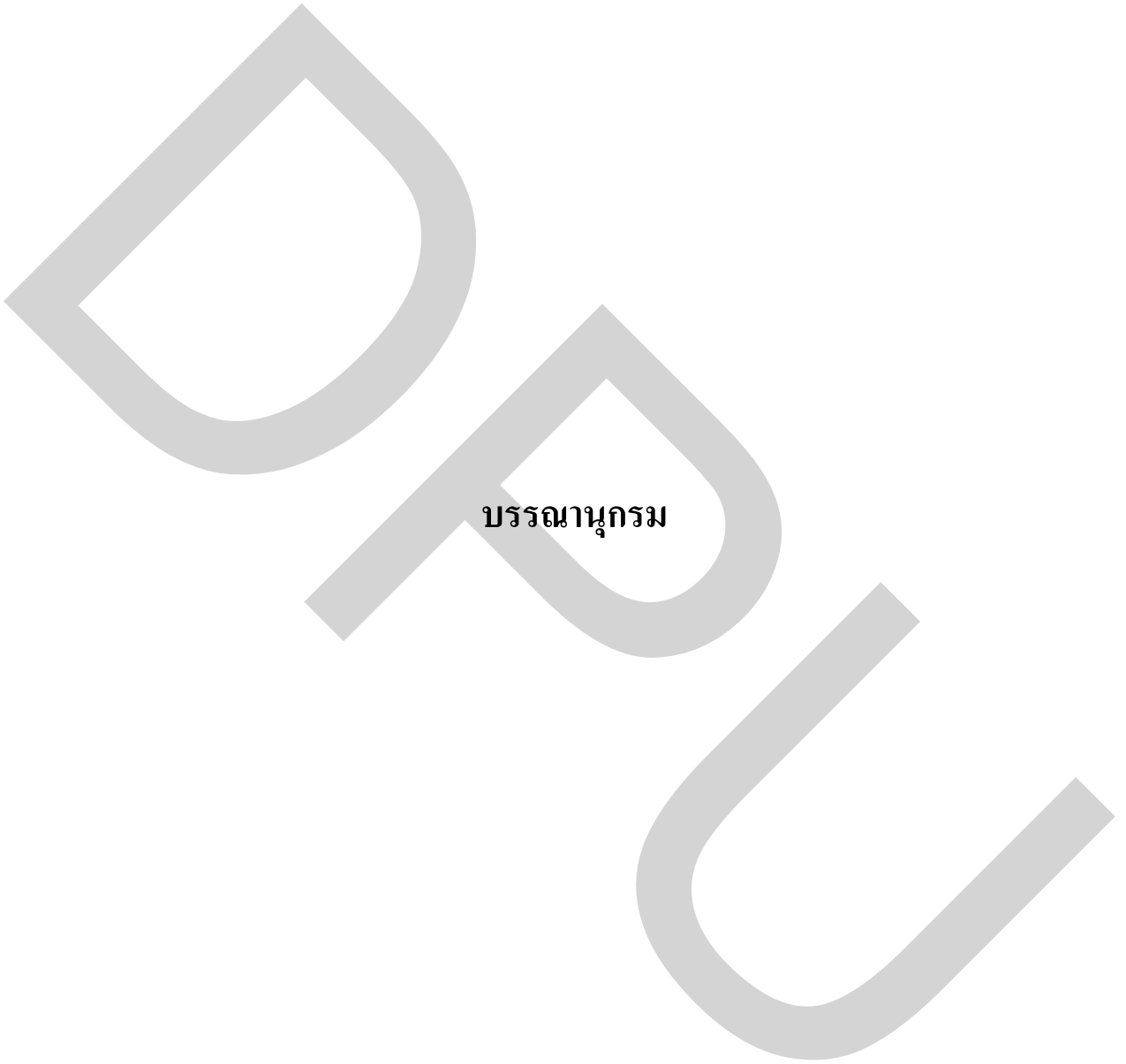
5) ควรแก้ไขเพิ่มเติมด้วยบทกฎหมาย โดยให้คณะกรรมการลูกจ้างมีอำนาจตัดสินใจ ร่วมกันกับนายจ้างในเรื่องที่สำคัญ และมักมีผลกระทบต่อปัญหาการแรงงานสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นเสมอ เช่น การบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน และการโยกย้ายตำแหน่งลูกจ้าง เพราะการให้อำนาจนายจ้างพิจารณาตัดสินใจไปโดยลำพัง มักจะส่งผลให้เกิดปัญหาพิพาทกันได้บ่อยครั้ง ลูกจ้างส่วนใหญ่จะไม่ยอมรับและคิดว่านายจ้างกลั่นแกล้งตน โดยที่ถ้ากฎหมายกำหนดให้เรื่องดังกล่าวคณะกรรมการลูกจ้างมีอำนาจพิจารณาตัดสินใจร่วมกันกับนายจ้างได้ ก็จะช่วยลดปัญหาดังกล่าวลง

และควรให้คณะกรรมการลูกจ้างมีอำนาจทำข้อตกลงร่วมกันกับนายจ้างได้ในเรื่องการเลิกจ้าง และการโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ของลูกจ้างด้วย เพราะเป็นเรื่องที่สำคัญและมีปัญหาแรงงานสัมพันธ์บ่อยครั้ง เช่น ข้อตกลงร่วมกันในเรื่องเงื่อนไขการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน ข้อตกลงร่วมกันเรื่องการพิจารณาโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ลูกจ้าง และในข้อตกลงอาจกำหนดเวลาสิ้นสุดไว้ด้วย และควรบัญญัติไว้ในกฎหมายว่ากรณีมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกำหนดไว้ในเรื่องที่ได้มีการทำข้อตกลงร่วมกันไว้เป็นอย่างอื่น ให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง และกฎหมายอาจกำหนดขั้นตอนการระงับข้อพิพาทไว้ด้วยว่า ถ้ามีข้อพิพาทเกิดขึ้นเนื่องมาจากข้อตกลงดังกล่าว ให้คณะกรรมการลูกจ้างและนายจ้างร่วมกันจัดตั้ง

คณะกรรมการไกล่เกลี่ยขึ้น โดยคณะกรรมการไกล่เกลี่ยให้มีจำนวน 3 คน ให้นายจ้างและคณะกรรมการลูกจ้างแต่งตั้งกรรมการของฝ่ายตนจำนวนฝ่ายละ 1 คน และให้ทั้งสองฝ่ายเลือกคนกลาง 1 คนร่วมกัน ตั้งเป็นประธานกรรมการไกล่เกลี่ย และถ้าทั้งสองฝ่ายยังไม่พอใจผลตัดสินให้มีสิทธินำคดีไปฟ้องต่อศาลแรงงานได้เฉพาะกรณีเนื่องมาจากการใช้ดุลพินิจไม่เป็นธรรม ก็จะเป็นการช่วยส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์แบบประนีประนอมกันได้ อีกทั้งการทำข้อตกลงร่วมกันถือเป็นข้อตกลงอย่างหนึ่งในการอยู่ร่วมกันแบบสันติในสถานประกอบการ

6) ควรกำหนดให้ในสถานประกอบการใดที่ยังไม่มีการจัดตั้งสหภาพแรงงาน ให้คณะกรรมการลูกจ้างเป็นผู้มีอำนาจดำเนินการแทนลูกจ้างในสถานประกอบการได้เฉพาะเรื่องที่ถูกกฎหมายกำหนดให้อำนาจแก่คณะกรรมการลูกจ้าง และการดำเนินงานของคณะกรรมการลูกจ้างจะต้องไม่ขัดกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างด้วย และหากมีการจัดตั้งสหภาพแรงงานขึ้นในสถานประกอบการนั้นในภายหลัง ให้การดำเนินงานของคณะกรรมการลูกจ้างจะต้องไม่ขัดแย้งต่อการทำหน้าที่ของสหภาพแรงงานด้วย ซึ่งกรณีที่คณะกรรมการลูกจ้างเป็นผู้มีอำนาจดำเนินการแทนลูกจ้างในสถานประกอบการช่วยทำให้นายจ้างรู้สึกเชื่อมั่นว่าข้อตกลงที่นายจ้างทำกับคณะกรรมการลูกจ้างไปจะมีผู้รับผิดชอบดูแลให้ลูกจ้างปฏิบัติตามข้อตกลง และในขณะเดียวกันลูกจ้างในสถานประกอบการที่ยังไม่มีการจัดตั้งสหภาพแรงงานก็จะมีผู้มีอำนาจดำเนินการแทนลูกจ้าง คอยปรึกษาปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับการทำงาน และช่วยลดการเผชิญหน้าโดยตรงระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

7) ควรแก้ไขเพิ่มเติมตัวบทกฎหมายโดยบัญญัติให้นายจ้างมีหน้าที่แจ้งข้อมูลข่าวสารที่สำคัญของสถานประกอบการต่อคณะกรรมการลูกจ้างก่อนที่จะได้ดำเนินการในเรื่องที่สำคัญ ไม่ว่าจะเป็นข่าวสารด้านการลงทุน แผนการลงทุน ผลกำไรหรือผลขาดทุนของสถานประกอบการ แผนการลดหรือเพิ่มพนักงาน การบอกเลิกจ้างพนักงาน แผนการลดการผลิต การหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนชั่วคราว เงื่อนไขการทำงาน จ้างงาน สวัสดิการ ฯลฯ เป็นต้น และให้นายจ้างแจ้งข้อมูลข่าวสารอย่างสม่ำเสมอ ส่วนสถานประกอบการขนาดเล็ก ควรกำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่แจ้งข้อมูลข่าวสารโดยตรงต่อลูกจ้างโดยใช้วิธีการที่เหมาะสมกับขนาดของสถานประกอบการ เช่น เรียกประชุม กระจายเสียง หรือออกหนังสือเวียน เป็นต้น เพื่อให้สอดคล้องกับข้อเสนอแนะขององค์การระหว่างประเทศที่ 129 และยังเป็นการช่วยส่งเสริมบรรยากาศแห่งความเข้าใจ และสร้างทัศนคติที่ถูกต้องต่อสถานประกอบการ อีกทั้งการได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างสม่ำเสมอจากนายจ้างทำให้คณะกรรมการลูกจ้างอาจเสนอแนะมาตรการที่เป็นประโยชน์ต่อสถานประกอบการและช่วยให้การประชุมหารือเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพด้วย



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

หนังสือ

- เกษมสันต์ วิลาวรรณ. (2541). **คำอธิบายกฎหมายแรงงานสัมพันธ์** (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: นิติบรรณการ.
- _____. (2550). **คำอธิบายกฎหมายแรงงาน** (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: วิญญูชน.
- _____. (2546). **แรงงานสัมพันธ์** (พิมพ์ครั้งที่ 8 แก้ไขเพิ่มเติม). กรุงเทพฯ: วิญญูชน.
- เกื้อจิตร ชีระกาญจน์. (2547). **แรงงานสัมพันธ์**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- จิรวรรณ ภักดีบุตร, นิตย์ สัมมาพันธ์ และ ธเนศ บดิสร. (2534). **การสัมมนา เรื่อง การบริหารงานแบบญี่ปุ่นในประเทศไทย**(รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- นิคม จันทร์วิฑูร. (2517). **กฎหมายเกี่ยวกับอุตสาหกรรมและแรงงาน** (พิมพ์ครั้งที่ 2 ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- _____. (2530). “**วิวัฒนาการของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการพนักงานสัมพันธ์ในประเทศไทย**.” เอกสารการสนทนาวิชาการพนักงานสัมพันธ์ หน่วยที่ 1-8. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- _____. (2534). “**แรงงานสัมพันธ์ : แนวคิดและหลักการ**.” **เศรษฐกิจการเมืองสำหรับนักสหภาพแรงงาน**. ม.ป.ท.
- พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น. (2545). **คำอธิบายกฎหมายแรงงาน เพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ: นิติธรรม.
- ไพศิษฐ์ พิพัฒนกุล. (2526). “**การบริหารงานแบบเยอรมัน**.” **การบริหารงานโดยให้พนักงานมีส่วนร่วม**. ม.ป.ท.: สภาองค์การนายจ้างแห่งประเทศไทย.
- เมธี ดุลยจินดา. (2520). **แรงงานสัมพันธ์** (พิมพ์ครั้งที่ 3 แก้ไขเพิ่มเติม). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- บริษัท ฟินิกซ์ คอนซัลติ้ง กรุ๊ป จำกัด และ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2549). **การพัฒนาระบบการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่เหมาะสม**(รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2525). **พจนานุกรม**. กรุงเทพฯ: ราชบัณฑิตยสถาน.

- รัชนีวรรณ อุทัยศรี. (2524). “การแรงงานสัมพันธ์ หลักการ และ กลไก.” คำบรรยายวิชาแรงงานสัมพันธ์. กรุงเทพฯ: ศูนย์พัฒนาแรงงานและการจัดการ คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรรณิ บรรทัด. (2530). “ระบบทวิภาคี.” เอกสารการสอนชุดวิชา การพนักงานสัมพันธ์ หน่วยที่ 1-8. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2545). แรงงานสัมพันธ์: ภาวะแห่งความร่วมมือระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: นิติธรรม.
- ศูนย์กฎหมายธุรกิจอินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล และ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2548). การพัฒนาแนวทางการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งด้านแรงงานที่มีประสิทธิภาพสำหรับประเทศไทย(รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- สุรพล ปธานวนิช. (2543). แนวคิดและปรากฏการณ์ด้านแรงงาน. กรุงเทพฯ: มูลนิธิ 프리ดริค แอแบร์ท.
- สุภชัย มนต์ไพบูลย์. (2530). “กลไกของการพนักงานสัมพันธ์.” เอกสารการสอนชุดวิชา การพนักงานสัมพันธ์ หน่วยที่ 1-8. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สังคีต พิริยะรังสรรค์. (2540). การพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการ. กรุงเทพฯ: พี. เพรส.
- เสน่ห์ จามริก. (2527). ชุดศึกษาวิจัย พัฒนาการสิทธิมนุษยชนในประเทศไทย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เจริญวิทย์การพิมพ์.
- องค์การสหประชาชาติ. (ม.ป.ป.). เอกสารสิทธิมนุษยชนของสหประชาชาติ(แปลโดย นพนธิ สุริยะ วิษณุ เครืองาม วีรนุช ไม้ไทย จตุพร อนันตพิช). กรุงเทพฯ: อมรินทร์ พรินติ้งกรุ๊ป.
- อารมณ พงศ์พงษ์. (2521). กรรมกรไทยกับปัญหาแรงงาน. กรุงเทพฯ: ดวงกมล.

บทความ

- ชำนาญ พิมพ์รัตน์. (2548, กันยายน-ตุลาคม). “การให้ลูกจ้างมีส่วนร่วม” บีแอลซีไอ, 13, 118. หน้า 39.
- ณัชชา. (2547, มีนาคม-เมษายน). “ประชาธิปไตยในอุตสาหกรรมและการปฏิบัติอย่างดีที่สุดจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง.” แรงงานสัมพันธ์ ฉบับพัฒนามาตรฐานแรงงาน, 46, 2. หน้า 66.

สุรินทร์ ถั่วทอง. (2523). “การแรงงานสัมพันธ์ในต่างประเทศและปัญหาแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย.” *นิติศาสตร์*, 11, 2. หน้า 334-342.

วิทยานิพนธ์

สราวุธ ศิริภาณุรักษ์. (2527). *คณะกรรมการลูกจ้างตามกฎหมายแรงงาน. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขานิติศาสตร์. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*

สารสนเทศจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์

คณะกรรมการด้านสิทธิมนุษยชน องค์การสหประชาชาติ. (ม.ป.ป.). อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก. แปลจาก Convention on the rights of the child โดย กระทรวงการต่างประเทศ. สืบค้นเมื่อ 9 ธันวาคม 2550, จาก <http://www.childthai.org/cic/c166.htm>

ภัศรา บุญรัตน์กิจ. (10 เมษายน 2550). อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก. สืบค้นเมื่อ 9 ธันวาคม 2550, จาก <http://learners.ik.th/blog/patsara03/27798>

ภาษาต่างประเทศ

BOOKS

Babcock and the Merriam-Webster Editorial Staff. (1961). **Webster’s Third New International Dictionary of the English Language Unabridged.** Springfield, MA :Merriam-Webster.

Clyde W.Summers. (1992). “Worker Participation in the United States.” In **International Symposium on the Collective Bargaining & Workers’ Participation** (pp.210). n.p.: Academy of Industrial Relation.

Edmund Herry and Mike Noon. (2001). **A Dictionary of Human Resource Management.** Great Britain : Oxford U.Press.

Hideaki Okamoto. (1980). “Industrial democracy in Japan” **Industrial democracy in Asia.** Bangkok: Union Offset Limited Partnership.

International Labour Organization. (1981). **Workers' participation in decisions within undertakings**. Switzerland : I.L.O.

ELECTRONIC SOURCES

George Strauss and Tove Hammer. (1987). Worker's Participation in the United States.

Retrieved July 24,2006,from <http://repositories.cdlib.org/iir/iirwps/iirwps-002-87/>

Liliane Jung. (n.d.). National Labour Law Profile :Japan. Retrieved July 24,2006, from

<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/II/observatory/profiles/jp.htm>

Liliane Jung. (n.d.). National Labour Law Profile : Federal Republic of Germany. Retrieved

July24,2006,from[http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/II/](http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/II/observatory/profiles/ger.htm)

[observatory/profiles/ger.htm](http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/II/observatory/profiles/ger.htm)

Liliane Jung. (2006). National Labour Law Profile : Republic of Korea (South Korea). Retrieved

December7,2007,from[http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/II/](http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/II/observatory/profiles/kor.htm)

[observatory/profiles/kor.htm](http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/II/observatory/profiles/kor.htm)

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - นามสกุล

วรรณวิภา โสมานันท์

ประวัติการศึกษา

นิติศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พ.ศ. 2537

เนติบัณฑิตไทย สมัยที่ 54

ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน

ทนายความ สำนักงานแจ้งจรัสทนายความ