บทที่ ๙

สรุปการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การแรงงานสัมพันธ์ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายนายจ้างกับฝ่ายลูกจ้างทางด้านการทำงานในสถานประกอบการอันเนื่องมาจากการจ้างงานและบทบาทของรัฐที่จะกำหนดกฎเกณฑ์เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ของนายจ้างลูกจ้างให้ดียิ่งขึ้น

ส่วนแนวความคิดทางด้านแรงงานสัมพันธ์จะเป็นอย่างไรขึ้นอยู่กับหลักนโยบายของรัฐและสถานการณ์ของประเทศ ซึ่งจะมีการเปลี่ยนแปลงกันมาตามยุคสมัย ในปัจจุบันการพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์ในประเทศต่าง ๆ เริ่มเข้าสู่ระบบการมุ่งส่งเสริมความสงบในอุตสาหกรรมระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างกันเองก่อนเรียกว่า ระบบทวิภาคี (bipartite system) ด้วยการหาทางปรองดองและระงับข้อขัดแย้งซึ่งกันและกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในสถานประกอบการ เช่น ในประเทศไทยได้มีแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๒๕ - ๒๕๒๙ กำหนดให้มีการปรึกษาหารือและร่วมมือกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างด้วยระบบทวิภาคีก่อน หากไม่ได้ผลก็ให้ดำเนินการด้วยระบบไตรภาคีจนถึงชั้นศาลแรงงาน เป็นต้น

การแรงงานสัมพันธ์จึงมีความจำเป็นและสำคัญสำหรับการทำงานในสถานประกอบการ ซึ่งหากเกิดปัญหาขึ้นแล้วจะก่อให้เกิดผลเสียหายแก่นายจ้าง ลูกจ้าง เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของประเทศด้วย ด้วยเหตุนี้ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ จึงได้บัญญัติให้สิทธิแก่ลูกจ้างสามารถจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างในสถานประกอบการเพื่อทำหน้าที่ประชุมหารือกับนายจ้างตามระบบทวิภาคีให้เกิดความเข้าใจระหว่างกันและกัน และหาทางปรองดองในการทำงานร่วมกันให้มีผลดียิ่งขึ้น อันเป็นกฎหมายฉบับแรกที่บัญญัติหลักเกี่ยวกับเรื่องนี้ไว้ ซึ่งเป็นหลักการที่มีความสอดคล้องกับแนวความคิดเรื่องการเข้าไปมีส่วนร่วมของลูกจ้างในการจัดการ

ก. การเข้าไปมีส่วนร่วมของลูกจ้างในการจัดการ

การเข้าไปมีส่วนร่วมของลูกจ้างในการจัดการ เป็นแนวความคิดที่มีพื้นฐานมาจากทฤษฎีประชาธิปไตยในทางอุตสาหกรรม โดยนายจ้างหรือฝ่ายจัดการยอมให้ลูกจ้างมีสิทธิเข้า

ไปร่วมในหน้าที่ทางการจัดการ ซึ่งตามปกติเป็นสิทธิของนายจ้างที่จะจัดการแต่เพียงฝ่ายเดียว

ทฤษฎีประชาธิปไตยทางอุตสาหกรรม เริ่มต้นในประเทศอังกฤษและถือได้ว่าเป็นรากฐานของแนวความคิดการเข้าไปมีส่วนร่วมของลูกจ้างในการจัดการ เพราะเป็นการประยุกต์นำเอาระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตยมาใช้ในสถานประกอบการ ด้วยการให้สิทธิแก่ลูกจ้างที่จะมีส่วนโดยตรง หรือเลือกตัวแทนของตนเพื่อทำหน้าที่ในทางการจัดการร่วมกับนายจ้างในปัจจุบัน คำว่า "ทฤษฎีประชาธิปไตยทางอุตสาหกรรม" และ "การเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการของลูกจ้าง" หาได้มีความแตกต่างกันไม่ เพราะทั้งสองคำมีการใช้สับเปลี่ยนแทนกันได้ จึงเสมือนเป็นคำ ๆ เดียวกัน

การเข้าไปมีส่วนร่วมของลูกจ้างในการจัดการ อาจมีได้ ๒ ทาง คือ การเข้าไปมีส่วนร่วมในทางสูงขึ้น และในทางที่ต่ำลงมา (ascending and descending participation) โดยแบ่งตามลักษณะที่ลูกจ้างเข้าไปมีส่วนที่ระดับสูงหรือต่ำและเท่ากับตนเพียงใด

การกำหนดจำนวนหรือความมากน้อยของการเข้าไปมีส่วนร่วมของลูกจ้างในการจัดการในแต่ละสถานประกอบการ ขึ้นอยู่กับ

๑. ขอบข่ายหรือลำดับชั้นที่ลูกจ้างสามารถเข้าไปมีส่วนร่วมในหน้าที่ทางการจัดการ

๒. ระดับหรืออิทธิพลของลูกจ้างในการเข้าไปมีส่วนในหน้าที่ทางการจัดการ และ

๓. ขอบข่ายหรือสัดส่วนของลูกจ้างที่เข้าไปมีส่วนร่วมในด้านกำลังแรงงาน

สำหรับรูปแบบของการเข้าไปมีส่วนร่วมของลูกจ้างในการจัดการ เป็นไปตามลักษณะของการเข้าไปมีส่วนร่วม ซึ่งได้แก่ การให้ลูกจ้างเข้าไปมีส่วนร่วมโดยการแนะนำ โดยการปรึกษาหารือ โดยการร่วมตัดสินใจ และโดยการให้ปกครองตนเอง

แต่อย่างไรก็ตาม การที่จำนวนและรูปแบบของการเข้าไปมีส่วนร่วมของลูกจ้างในการจัดการ จะเป็นไปได้มากน้อยเพียงใดย่อมมีความเกี่ยวพันกับสิ่งต่อไปนี้

๑) ขีดความสามารถของการเข้าไปมีส่วนร่วมของลูกจ้างในการจัดการ ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยทางสถานภาพ โดยพิจารณาว่าในแต่ละสถานประกอบการมีความสามารถที่จะให้ลูกจ้างเข้าไปมีส่วนร่วมได้มากน้อยเพียงใดจากสิ่งดังนี้ คือ การปกครองตนเองใน

กิจการ เทคโนโลยี การทำงาน เงื่อนไขการทำงานและความเป็นอยู่ในกิจการ ขนาดของกิจการ และโครงสร้างองค์กรของกิจการ

๒) ความพอใจของลูกจ้างและการยอมรับของฝ่ายจัดการในการเข้าไปมีส่วนร่วมของลูกจ้างในการจัดการ ซึ่งถือว่าเป็น ปัจจัยทางด้านมนุษยภาพ โดยความพอใจของลูกจ้างจะต้องเกิดจากความต้องการที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมของลูกจ้างและเชื่อว่าตนมีอำนาจที่จะทำการตัดสินใจทางการจัดการด้วย จึงทำให้การเข้าไปมีส่วนร่วมของลูกจ้างดีขึ้น แต่อย่างไรก็ตาม ทั้งความพอใจของลูกจ้างและการยอมรับของฝ่ายจัดการสามารถพิจารณาได้จากทัศนคติ ความเข้าใจในกำลังอำนาจ และความสามารถของแต่ละฝ่าย

ดังนั้น การเข้าไปมีส่วนร่วมของลูกจ้างในการจัดการ จึงมีจุดมุ่งหมายเพื่อเปลี่ยนโครงสร้างทางการจัดการให้ลูกจ้างมีกำลังอำนาจมากขึ้น เป็นกลไกอย่างหนึ่งที่ช่วยลดความขัดแย้งด้านรูปแบบขององค์กรให้สอดคล้องกับสภาพทางการเมืองในระบอบประชาธิปไตย และเพื่อความสัมพันธ์อันดีของนายจ้างลูกจ้างในสถานประกอบการระบบอุตสาหกรรม เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ด้วยการส่งเสริมประชาธิปไตยและความสามัคคีทางอุตสาหกรรม สนับสนุนให้มีการใช้ลูกจ้างในฐานะเป็นทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ลดช่องว่างระหว่างนายจ้างลูกจ้างให้มีความสัมพันธ์กันมากขึ้น และทั้งเป็นประโยชน์ต่อสังคมอันมีผลกับการพัฒนาประเทศด้วย

ข. <u>คณะกรรมการลูกจ้าง</u>

คณะกรรมการลูกจ้างถือได้ว่าเป็นรูปแบบหนึ่งของการเข้าไปมีส่วนร่วมของลูกจ้างในการจัดการ โดยให้ลูกจ้างเลือกตั้งหรือแต่งตั้งตัวแทนของตนในสถานประกอบการไปทำหน้าที่ต่าง ๆ ตามที่กฎหมายให้อำนาจไว้ร่วมกับนายจ้าง ซึ่งประเทศต่าง ๆ นำบทบัญญัติเรื่องนี้มาใช้เพื่อขจัดปัญหาทางด้านแรงงานสัมพันธ์ให้หมดสิ้นไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมตามหลักขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศ และสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และประสบการณ์ของแต่ละประเทศ

๑. <u>วัตถุประสงค์ของคณะกรรมการลูกจ้าง</u>

ตามข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๙๔ กล่าวถึงองค์กรปรึกษาหารือและร่วมปฏิบัติการระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในกิจการ เช่น คณะกรรมการลูกจ้างนั้น ไม่เกี่ยวข้องกับขอบข่ายการร่วมเจรจาต่อรอง ซึ่งนับว่าเป็นอำนาจ

หน้าที่ของสหภาพแรงงานและไม่เกี่ยวข้องกับกลไกการตัดสินใจอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับข้อสัญญาและเงื่อนไขการจ้าง ซึ่งถือว่าเป็นอำนาจหน้าที่ทางการจัดการของนายจ้างเท่านั้น

สำหรับวัตถุประสงค์ของประเทศไทย สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน ญี่ปุ่น และอินเดีย มีวัตถุประสงค์หลักในทางด้านแรงงานสัมพันธ์เช่นเดียวกัน โดยประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน มีวัตถุประสงค์ในทางด้านอื่น ๆ อีก ได้แก่ การจัดระเบียบข้อบังคับทางสังคมของกิจการ คุ้มครองการทำงานของลูกจ้าง และควบคุมดูแลให้ลูกจ้างมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นด้วย

แม้ว่าการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างของไทยจะกำหนดวัตถุประสงค์ไว้อย่างชัดแจ้งและแตกต่างจากวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งสหภาพแรงงานแล้วก็ตาม แต่จากการศึกษาวิจัยปรากฏว่ายังมีบางส่วนขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง โดยไม่สามารถแยกความแตกต่างระหว่างคณะกรรมการลูกจ้างกับสหภาพแรงงานได้อย่างชัดแจ้งอันอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างน้อย จึงเห็นควรให้มีการเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจในเรื่องวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างในสถานประกอบการและเปรียบเทียบให้เห็นความแตกต่างระหว่างคณะกรรมการลูกจ้างกับสหภาพแรงงานให้มากยิ่งขึ้น

๒. <u>การจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง</u>

ตามข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๙๔ เรื่อง การปรึกษาหารือและร่วมปฏิบัติการกับนายจ้างในระดับกิจการ และระบบที่ใช้ปฏิบัติอยู่ในประเทศทั่วไป สามารถแบ่งการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างออกได้เป็น ๓ ระบบ คือ

ก) ตามบทบัญญัติของกฎหมาย ซึ่งเป็นระบบที่ใช้ในประเทศต่าง ๆ มากที่สุด รวมทั้งประเทศไทยและสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน

ข) ตามความสมัครใจ ซึ่งอาจแบ่งเป็นด้วยข้อตกลงแห่งชาติ และข้อตกลงแห่งท้องถิ่น เช่น การจัดตั้งของประเทศญี่ปุ่น และอินเดีย

ค) ระบบผสมระหว่างบทบัญญัติของกฎหมายและตามความสมัครใจ

สำหรับประเทศไทยเห็นว่าการนำหลักเรื่องคณะกรรมการลูกจ้างมาใช้มิได้เกิดจากความต้องการหรือการเรียกร้องของลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน ซึ่งในกรณีเช่นนี้ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานจะต้องมีความเข้าใจลักษณะและการปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับเรื่องนี้เป็นอย่างดีแล้ว แต่เกิดจากแนวนโยบายและความต้องการของรัฐ ดังนั้น รัฐจึงจำเป็นต้องบัญญัติวัตถุประสงค์ วิธีการ และลักษณะของคณะกรรมการลูกจ้างขึ้นเป็นกฎหมาย เพื่อให้

เป็นในรูปแบบเดียวกัน เพราะหากปล่อยให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างโดยใช้ระบบตามความสมัครใจด้วยข้อตกลงแห่งรัฐหรือแห่งท้องถิ่น อาจเกิดความยุ่งยากและผลเสียแก่การจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างขึ้นก็ได้ เนื่องจากรูปแบบการจัดตั้งในแต่ละสถานประกอบการย่อมมีลักษณะแตกต่างกันมากมายและบุคคลที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะลูกจ้างและสหภาพแรงงานยังไม่มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องคณะกรรมการลูกจ้างนี้ดีพอนั่นเอง

๓. วิธีการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง

จากการที่คณะกรรมการลูกจ้างคือตัวแทนของลูกจ้างในสถานประกอบการประเทศต่าง ๆ ส่วนใหญ่จึงมีวิธีการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างด้วยการให้ลูกจ้างในสถานประกอบการนั้นเป็นผู้เลือกคณะกรรมการลูกจ้างนั้น

ประเทศไทย ใช้วิธีการทั้งให้ลูกจ้างเลือกตั้งหรือสหภาพแรงงานแต่งตั้งหรือทั้งให้ลูกจ้างเลือกตั้งและสหภาพแรงงานแต่งตั้ง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับจำนวนลูกจ้างในสถานประกอบการที่เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานมากน้อยเพียงใด

ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน ญี่ปุ่น และอินเดีย ใช้วิธีการให้ลูกจ้างเลือกตั้งขึ้นเท่านั้น

จากการสำรวจความคิดเห็นปรากฏว่า ส่วนใหญ่เห็นว่าวิธีการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างควรทำโดยส่วนหนึ่งเลือกตั้งโดยลูกจ้างและอีกส่วนหนึ่งแต่งตั้งโดยสหภาพแรงงาน ใกล้เคียงกับความคิดเห็นที่เห็นว่าควรใช้วิธีการเลือกตั้งโดยลูกจ้างเท่านั้น ซึ่งแตกต่างจากวิธีการที่กฎหมายบัญญัติไว้

สำหรับวิธีการจัดตั้งจึงมีปัญหาว่าสมควรใช้วิธีการใดในการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง ผู้เขียนมีความเห็นว่า การที่กฎหมายกำหนดให้สิทธิแก่สหภาพแรงงานเข้ามามีส่วนในการแต่งตั้งได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งมีสิทธิแต่งตั้งได้ทั้งคณะนั้น ทำให้ลูกจ้างในส่วนที่ไม่ได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานไม่มีตัวแทนของตนเพื่อทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการลูกจ้าง ซึ่งขัดกับหลักการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างขึ้นที่ให้คณะกรรมการลูกจ้างเป็นตัวแทนของลูกจ้างทั้งหมดในสถานประกอบการเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการ และยังทำให้ลูกจ้างในส่วนที่มิได้เป็นสมาชิกไม่อาจได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการลูกจ้างได้ เพราะเมื่อกฎหมายให้สิทธิแก่สหภาพแรงงานแต่งตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งก็ย่อมได้แก่ผู้ที่เป็นกรรมการหรือสมาชิกของสหภาพแรงงานนั่นเอง วิธีการนี้จึงเป็นวิธีการที่ไม่เป็นธรรมแก่ลูกจ้างที่มิได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

ส่วนวิธีการเลือกตั้งโดยลูกจ้างทั้งหมด เป็นวิธีการที่ถือได้ว่าคณะกรรมการลูกจ้างเป็นตัวแทนของลูกจ้างโดยตรง เพราะได้รับการเลือกตั้งจากลูกจ้างเอง และเป็น

ตัวแทนของลูกจ้างทั้งหมดในสถานประกอบการไม่ว่าจะเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานหรือไม่ก็ตาม แต่วิธีการนี้อาจทำให้เห็นได้ว่าจะเป็นการลดอำนาจของสหภาพแรงงานในการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างและเป็นการทำให้นายจ้างสามารถเข้าไปมีอำนาจในการเลือกตั้งคณะกรรมการลูกจ้างได้ ซึ่งปัญหานี้เห็นว่าขึ้นอยู่กับการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของสหภาพแรงงานเอง หากสหภาพแรงงานสามารถทำให้ลูกจ้างในสถานประกอบการนั้นมีความเชื่อถือหรือมีสมาชิกอยู่เป็นจำนวนมากอยู่แล้วในการเลือกตั้งบุคคลที่จะได้รับเลือกตั้งก็คือ บุคคลที่สหภาพแรงงานเห็นชอบหรือส่งเข้าสมัครรับเลือกตั้งนั่นเอง ดังจะปรากฏจากการเลือกตั้งของประเทศทั่วไปรวมทั้งประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน ญี่ปุ่น เป็นต้น

ดังนั้น จึงสมควรแก้ไขวิธีการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างโดยใช้วิธีการที่ให้ลูกจ้างส่วนที่มิได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีส่วนในการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างเป็นตัวแทนของตนได้ด้วย อาจจะด้วยวิธีการเลือกตั้งโดยลูกจ้างทั้งหมด หรือให้สิทธิแก่สหภาพแต่งตั้งได้โดยขึ้นอยู่กับจำนวนลูกจ้างที่เป็นสมาชิกเช่นกฎหมายปัจจุบัน แต่ควรกำหนดให้สิทธิแก่ลูกจ้างที่มิได้เป็นสมาชิกมีส่วนในการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างได้ด้วย โดยกำหนดจำนวนคณะกรรมการลูกจ้างที่สหภาพแรงงานมีสิทธิแต่งตั้งได้ และจำนวนที่ลูกจ้างเลือกตั้งตามหลักเกณฑ์ที่เป็นธรรมและไม่เกิดความยุ่งยากในทางปฏิบัติ

๔. ขอบเขตของการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง

การจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างโดยทั่วไปจะเกี่ยวข้องกับขอบเขตในเรื่องประเภทของกิจการและจำนวนลูกจ้างในสถานประกอบการนั้น ซึ่งขึ้นอยู่กับความเหมาะสมและความจำเป็นของแต่ละประเทศ

สำหรับประเทศไทย สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน ญี่ปุ่น และอินเดีย มิได้จำกัดขอบเขตเรื่องประเภทกิจการไว้ จึงจัดตั้งได้ทุกกิจการ

ส่วนขอบเขตของการจัดตั้งในเรื่องจำนวนลูกจ้าง แต่ละประเทศจะกำหนดให้สถานประกอบการที่จะจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างได้ต้องมีจำนวนลูกจ้างเป็นจำนวนมากน้อยเพียงใดแตกต่างกันไป สำหรับประเทศไทยตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ กำหนดว่าสถานประกอบการที่จะตั้งคณะกรรมการลูกจ้างได้นั้นต้องมีจำนวนลูกจ้างตั้งแต่ ๕๐ คนขึ้นไป

ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน กำหนดว่าต้องมีจำนวนลูกจ้างที่มีสิทธิเลือกตั้ง (อายุ ๑๘ ปีขึ้นไป) จำนวนตั้งแต่ ๕ คนขึ้นไป

ประเทศอินเดีย กำหนดว่าต้องมีจำนวนลูกจ้างตั้งแต่ ๑๐๐ คนขึ้นไป

จากการสำรวจความคิดเห็นเรื่องนี้ ปรากฏว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นตรงกับบทบัญญัติของกฎหมายที่กำหนดให้มีจำนวนลูกจ้างตั้งแต่ ๕๐ คนขึ้นไป

สำหรับผู้เขียนเองก็มีความคิดเห็นว่า การที่กฎหมายกำหนดให้สถานประกอบการที่จะจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างขึ้นได้ต้องมีจำนวนลูกจ้างตั้งแต่ ๕๐ คนขึ้นไปนั้น เป็นจำนวนที่เหมาะสมแล้ว เพราะการกำหนดจำนวนลูกจ้างนี้มิได้มีหลักเกณฑ์จำนวนที่แน่นอนขึ้นอยู่กับสภาพความเหมาะสมของแต่ละประเทศ ซึ่งเมื่อพิจารณาสภาพสังคมและเศรษฐกิจของประเทศไทยในปัจจุบันมิได้เป็นแบบประเทศอุตสาหกรรมโดยตรงอย่างเช่น สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน แต่เป็นแบบกึ่งเกษตรกรรมและกึ่งอุตสาหกรรม กิจการที่มีจำนวนลูกจ้างน้อย ๆ หรือกิจการเลือก ๆ ยังคงมีการดำเนินกิจการเป็นระบบครอบครัวมากกว่าระบบอุตสาหกรรมที่มีการจ้างงานมาก ๆ ซึ่งโดยปกติเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นมักจะมีการพบปะพูดคุยกันระหว่างนายจ้างลูกจ้างอยู่แล้ว การควบคุมดูแลหรือการบังคับบัญชาส่วนใหญ่มีการผ่อนปรนกันทำให้ลูกจ้างไม่จำเป็นต้องมีตัวแทนเพื่อเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการกับนายจ้างหรือฝ่ายจัดการอีก ในขณะนี้จึงยังไม่มีความจำเป็นต้องจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างน้อยกว่า ๕๐ คน

มีปัญหาต่อไปว่า กฎหมายสมควรที่จะกำหนดให้สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๕๐ คนขึ้นไป จัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างขึ้นทุกแห่งหรือไม่

ปัญหานี้ เมื่อพิจารณาตามแนวความคิดและทฤษฎีการเข้าไปมีส่วนร่วมของลูกจ้างในการจัดการจะเห็นได้ว่า การจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างมีความจำเป็นกับสถานประกอบการทุก ๆ แห่ง เพราะคณะกรรมการลูกจ้างมิใช่เป็นองค์กรของลูกจ้างที่จัดตั้งขึ้นเพียงเพื่อช่วยให้การส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างลูกจ้าง ระงับข้อขัดแย้งเพื่อสร้างความปรองดองต่อกัน หรือเพื่อให้ความคุ้มครองผลประโยชน์ในการทำงานของลูกจ้างให้แก่นายจ้างเท่านั้น แต่จัดตั้งขึ้นเพื่อเป็นตัวแทนของลูกจ้างในสถานประกอบการเพื่อที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการหรือบริหารงานของนายจ้างเท่าที่จะเป็นไปได้ เพื่อกำหนดประสิทธิภาพในการทำงาน วางแผน ปฏิรูปองค์กร ปรับปรุงสวัสดิการของลูกจ้าง กฎระเบียบการทำงานและวินัยโดยทั่วไป เป็นต้น ทำให้ทั้งสองฝ่ายได้รับผลตอบแทนที่ดียิ่งขึ้นและสมประโยชน์ของนายจ้างและลูกจ้างมากขึ้น สร้างความรู้สึกแก่ลูกจ้างให้ดูประหนึ่งว่าเป็นกิจการลูกจ้างเอง ดังนั้น หากมีความคิดตามแนวความคิดนี้จึงควรกำหนดให้กิจการ

ทุก ๆ แห่ง ซึ่งมีลูกจ้างจำนวนตามสมควรจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างขึ้น

สำหรับประเทศไทยมีวัตถุประสงค์หลักในการจัดตั้งทางด้านแรงงานสัมพันธ์ เพื่อให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกันและหาทางปรองดองให้การทำงานร่วมกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างมีผลดียิ่งขึ้น การจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างจึงเป็นการให้สิทธิแก่ลูกจ้างในการจัดตั้งองค์กรลูกจ้างขึ้นในสถานประกอบการเช่นเดียวกับรูปแบบของการจัดตั้งสหภาพแรงงาน เพื่อให้ลูกจ้างมีสิทธิในการตัดสินใจว่าจะจัดตั้งหรือไม่ก็ได้ โดยขึ้นอยู่กับความต้องการ ความพร้อม ความสามารถ หรือความจำเป็นของแต่ละสถานประกอบการ ดังนั้น จากการสำรวจความคิดเห็นจึงมีประชากรตัวอย่างบางรายให้ความเห็นว่า ไม่จำเป็นต้องจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างขึ้นก็ได้ เพราะในสถานประกอบการนายจ้างลูกจ้างไม่มีความขัดแย้งต่อกันและมีความสัมพันธ์อันดีอยู่แล้ว ซึ่งเป็นความเข้าใจตรงกับวัตถุประสงค์ของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ แต่ไม่ตรงกับแนวความคิดการเข้าไปมีส่วนร่วมของลูกจ้างในการจัดการเรื่องคณะกรรมการลูกจ้างโดยทั่วไป

อย่างไรก็ตาม แนวความคิดการเข้าไปมีส่วนร่วมของลูกจ้างในการจัดการเป็นสิ่งใหม่สำหรับประเทศไทย เนื่องจากบทบัญญัติเรื่องคณะกรรมการลูกจ้างได้บัญญัติในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นครั้งแรก นายจ้างและลูกจ้างยังขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องนี้ การที่กฎหมายกำหนดวัตถุประสงค์เพียงด้านแรงงานสัมพันธ์จึงเป็นการปูพื้นฐานเพื่อการพัฒนาไปสู่การเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการของลูกจ้างที่สมบูรณ์ต่อไป ผู้เขียนจึงเห็นด้วยกับวิธีการที่ให้สิทธิแก่ลูกจ้างจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างแทนที่จะกำหนดให้สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๕๐ คนขึ้นไปจัดตั้งทุกแห่ง ซึ่งจะเป็นผลเสียอย่างมากถ้าหากสถานประกอบการนั้นจำเป็นต้องจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างตามสภาพบังคับของกฎหมาย โดยนายจ้างและลูกจ้างยังขาดความรู้และประสบการณ์ในเรื่องนี้ นอกจากนี้หากกฎหมายมีสภาพบังคับให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างขึ้นในสถานประกอบการทุกแห่ง จะต้องมีกฎหมายกำหนดโทษไว้ด้วย ซึ่งเมื่อมีบทลงโทษทำให้รัฐจะต้องเพิ่มมาตรการเพื่อตรวจสอบและดำเนินการให้มีการจัดตั้งในทางปฏิบัติ และดำเนินการให้มีการจัดตั้งในทางปฏิบัติ และดำเนินการเพื่อนำผู้ฝ่าฝืนมาลงโทษเช่นเดียวกับกฎหมายในเรื่องอื่น ๆ อันอาจทำให้เกิดปัญหาและความยุ่งยากในการจัดตั้งได้ ในทางตรงข้าม หากเป็นการให้สิทธิแก่ลูกจ้างในการที่จะเลือกว่าจะจัดตั้งหรือไม่ จะทำให้มีการศึกษาและเผยแพร่ผลดีผลเสียของการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างจากสถานประกอบการหนึ่งไปยังสถานประ-

กอบการอีกแห่งหนึ่งได้เป็นอย่างดี เพราะนายจ้างลูกจ้างหรือองค์กรนายจ้างลูกจ้างสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นทางด้านการจัดตั้งและประสบการณ์จากสถานประกอบการที่มีการจัดตั้ง ทำให้สามารถตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดตั้งได้ด้วยความสมัครใจ ซึ่งย่อมเป็นผลดีกว่าที่จะออกกฎหมายบังคับให้มีการจัดตั้งโดยยังไม่ทราบว่าจัดตั้งแล้วมีประโยชน์แก่สถานประกอบการอย่างไร ดังเช่น สภาพสังคมของประเทศไทยปัจจุบัน เนื่องจากนายจ้างและลูกจ้างส่วนมากยังขาดความเข้าใจในเรื่องคณะกรรมการลูกจ้างอยู่

๕. <u>จำนวนของคณะกรรมการลูกจ้าง</u>

การที่คณะกรรมการลูกจ้างจะมีจำนวนเท่าใดนั้นก็ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของแต่ละประเทศ โดยคำนึงถึงจำนวนลูกจ้างในสถานประกอบการนั้นเป็นสำคัญ

ประเทศไทยและสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน กฎหมายกำหนดอัตราส่วนของคณะกรรมการลูกจ้างขึ้นอยู่กับจำนวนของลูกจ้างในสถานประกอบการไว้อย่างแน่นอน และจำนวนคณะกรรมการลูกจ้างจะต้องมีจำนวนตามที่กฎหมายกำหนดนี้เท่านั้น

สำหรับประเทศญี่ปุ่นและอินเดีย กลับมิได้กำหนดจำนวนของคณะกรรมการลูกจ้างไว้ จึงขึ้นอยู่กับการจัดตั้งในทางปฏิบัติ

ลักษณะอีกประการหนึ่งของจำนวนคณะกรรมการลูกจ้าง โดยทั่วไปจะมี ๒ ลักษณะ คือ

ก) คณะกรรมการประกอบด้วยตัวแทนของลูกจ้างเท่านั้น เช่น กฎหมายของประเทศไทย และสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน

ข) คณะกรรมการจะประกอบด้วยตัวแทนของนายจ้างและตัวแทนของลูกจ้างด้วย เช่น ลักษณะของประเทศญี่ปุ่น และอินเดีย

ในเรื่องนี้ผู้เขียนเห็นว่า การที่กฎหมายกำหนดจำนวนของคณะกรรมการลูกจ้างโดยขึ้นอยู่กับจำนวนลูกจ้างในสถานประกอบการเป็นจำนวนที่แน่นอน เป็นการเหมาะสมแล้ว เพราะการกำหนดจำนวนคณะกรรมการลูกจ้างเป็นที่แน่นอนจะไม่ก่อให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติเมื่อมีการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง และจะได้มีจำนวนคณะกรรมการลูกจ้างซึ่งเป็นตัวแทนของลูกจ้างในจำนวนที่สอดคล้องกันกับจำนวนลูกจ้าง และเหมือนกันในทุกสถานประกอบการ ส่วนการที่คณะกรรมการลูกจ้างประกอบกับตัวแทนลูกจ้างฝ่ายเดียวมิได้กำหนดให้คณะกรรมการลูกจ้างมีตัวแทนของฝ่ายนายจ้างด้วยนั้นก็เป็นการสมควรแล้ว เพราะตามปกติการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้างตามกฎหมายจะต้องประชุมหารือกับฝ่ายนาย-

จ้างอยู่แล้ว และลักษณะของคณะกรรมการลูกจ้างตามกฎหมายไทยมิได้เป็นในรูปแบบของคณะกรรมการร่วมอย่างเช่นของประเทศญี่ปุ่นและอินเดียด้วย

๖. วาระการดำรงตำแหน่งของคณะกรรมการลูกจ้าง

คณะกรรมการลูกจ้างของไทยและสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน จะมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ ๓ ปี และอาจได้รับการดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการลูกจ้างได้ใหม่เช่นเดียวกัน นอกจากนี้ กฎหมายยังกำหนดให้คณะกรรมการลูกจ้างอาจพ้นจากตำแหน่งได้อีกหลายประการ เช่น ตาย ลาออก ตามคำสั่งของศาล เป็นต้น

แต่จากการสำรวจความคิดเห็นปรากฏว่า ส่วนใหญ่เห็นควรให้คณะกรรมการลูกจ้างมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ ๒ ปี ซึ่งแตกต่างกับที่กฎหมายกำหนดไว้คราวละ ๓ ปี

ในเรื่องนี้ผู้เขียนมีความเห็นว่า การที่กฎหมายกำหนดให้มีวาระคราวละเท่าใดนั้นควรที่จะคำนึงถึงระยะเวลาที่กำหนดเป็นสำคัญว่าระยะเวลานั้นเป็นระยะเวลาที่ยาวนานพอที่คณะกรรมการลูกจ้างซึ่งจัดตั้งขึ้นนั้นจะสามารถแสดงผลงานให้ปรากฏได้มากน้อยเพียงใด ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งคราวละ ๒ ปี ก็เป็นระยะเวลาที่นานพอสมควรที่คณะกรรมการลูกจ้างแต่ละคณะจะสามารถแสดงผลงานให้ปรากฏแก่ลูกจ้างทั้งหลายได้มากพอสมควร และแม้จะครบวาระแล้วกฎหมายยังสามารถที่จะกำหนดให้ได้รับเลือกตั้งหรือแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการลูกจ้างได้ใหม่อีก

๗. การประชุมของคณะกรรมการลูกจ้าง

โดยทั่วไปในเรื่องการประชุมของคณะกรรมการลูกจ้างกฎหมายจะกำหนดการประชุมไว้ ๒ ประเภท คือ การประชุมตามปกติ และการประชุมด้วยการร้องขอ

ก) สำหรับการประชุมตามปกติ กฎหมายไทยกำหนดให้นายจ้างต้องจัดให้มีการประชุมอย่างน้อย ๓ เดือนต่อครั้ง

ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน ประชุมกันอย่างน้อย ๑ เดือนต่อครั้ง

ส่วนประเทศญี่ปุ่นและอินเดีย ไม่มีระยะเวลาที่แน่นอน

แต่จากการสำรวจความคิดเห็นประชากรตัวอย่าง ส่วนใหญ่เห็นว่า คณะกรรมการลูกจ้างควรประชุมตามปกติอย่างน้อย ๑ เดือนต่อครั้ง

ในเรื่องการประชุมตามปกติของคณะกรรมการลูกจ้าง ผู้เขียนเห็นว่าในขณะนี้ประเทศไทยยังไม่มีความจำเป็นในการกำหนดให้คณะกรรมการลูกจ้างประชุมกันอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง ทั้งนี้ เนื่องจากเหตุผล ๒ ประการ

ประการแรก เมื่อพิจารณาบทบัญญัติของมาตรา ๕๐ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ บัญญัติให้ประชุมหารือได้อย่างน้อย ๓ เดือนต่อครั้ง แสดงว่าการประชุมหารือของคณะกรรมการลูกจ้างอาจทำได้ทุก ๑ เดือน หรือน้อยกว่าอยู่แล้ว เพราะคำว่า "อย่างน้อย" หมายความว่า กฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องจัดประชุมอย่างน้อยที่สุด ๑ ครั้งภายใน ๓ เดือน กฎหมายจึงเปิดโอกาสให้นายจ้างและคณะกรรมการลูกจ้างสามารถกำหนดเวลาการประชุมหารือประจำนี้ ๑ เดือนต่อครั้ง ๒ เดือนต่อครั้ง หรืออื่น ๆ ที่ไม่เกิน ๓ เดือนต่อครั้งได้อยู่แล้ว ซึ่งสถานประกอบการแต่ละแห่งสามารถกำหนดตามความเหมาะสมและความจำเป็นได้และหากระยะเวลาการประชุมหารือได้กำหนดเป็นประจำทุก ๓ เดือน นายจ้างอาจจัดประชุมมากกว่านี้เพียงบางครั้งบางคราวก็ได้ เช่น สถานประกอบการแห่งหนึ่งนายจ้างจัดให้มีการประชุมหารือทุก ๓ เดือนต่อ ๑ ครั้งเป็นประจำ ต่อมานายจ้างอาจจัดให้มีการประชุมในเดือนต่อไปทุก ๆ เดือน เช่นนี้นายจ้างย่อมทำได้อยู่แล้ว แต่วิธีนี้มีข้อจำกัดเพราะกฎหมายบัญญัติให้นายจ้างเป็นผู้จัดให้มีการประชุม ดังนั้นในทางปฏิบัตินายจ้างอาจจัดให้มีการประชุมเพียง ๓ เดือนต่อครั้งเท่านั้น อย่างไรก็ตาม กฎหมายก็ได้ให้ความเป็นธรรมในเรื่องนี้แก่คณะกรรมการลูกจ้างและสหภาพแรงงานเพื่อป้องกันปัญหานายจ้างไม่ยอมจัดให้มีการประชุมก่อน ๓ เดือนได้ด้วยการให้สิทธิแก่กรรมการลูกจ้างและสหภาพแรงงานสามารถร้องขอให้นายจ้างจัดให้มีการประชุมหารือได้ ซึ่งวิธีการร้องขอนี้ทำให้การประชุมสามารถทำในระยะเวลา ๑ เดือนต่อครั้งได้เช่นกัน

ประการที่สอง เมื่อพิจารณาถึงอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้างที่กำหนดให้คณะกรรมการลูกจ้างประชุมหารือกับนายจ้างเกี่ยวกับเรื่องการจัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง กำหนดข้อบังคับในการทำงาน พิจารณาคำร้องทุกข์ของลูกจ้าง หาทางปรองดองและระงับข้อขัดแย้งในสถานประกอบการ ซึ่งเรื่องเหล่านี้อาจไม่มีความจำเป็นต้องประชุมหารือกันเป็นประจำทุกเดือน เพราะส่วนมากเมื่อมีความตกลงกันแล้วก็สามารถนำมาปฏิบัติกันได้เป็นระยะเวลานานพอสมควรไม่จำเป็นต้องมีการพิจารณาแก้ไขกันเป็นประจำทุกเดือน หรือหากมีความจำเป็นต้องประชุมหารือในเรื่องใดกรรมการลูกจ้างหรือสหภาพ

แรงงานสามารถร้องขอให้นายจ้างจัดประชุมได้ และหากให้มีการประชุมหารือโดยไม่มีข้อหารืออาจจะสร้างความเบื่อหน่ายให้แก่กรรมการลูกจ้างและนายจ้างได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งฝ่ายนายจ้างเพราะกฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่ของนายจ้างที่จะต้องจัดให้มีการประชุมหารือและมีโทษอาญาหากฝ่าฝืน ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้างประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมันที่กฎหมายกำหนดให้มีการประชุมประจำอย่างน้อย ๑ เดือนต่อครั้ง จะมีความแตกต่างกันมาก เพราะกฎหมายประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมันให้อำนาจแก่คณะกรรมการลูกจ้างในการเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการของนายจ้างอย่างกว้างขวางและมีขอบข่ายมากกว่ากฎหมายไทยอย่างเห็นได้ชัด คณะกรรมการลูกจ้างของประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมันจึงต้องมีการประชุมกันมากขึ้น

ข) การประชุมด้วยการร้องขอ กฎหมายไทยกำหนดให้อาจร้องขอให้มีการประชุมได้โดยคณะกรรมการลูกจ้าง หรือสหภาพแรงงาน

ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน อาจร้องขอโดยคณะกรรมการลูกจ้าง นายจ้าง หรือตัวแทนกลุ่มลูกจ้างที่เป็นคณะกรรมการลูกจ้าง

ประเทศญี่ปุ่น ด้วยการร้องขอของนายจ้างหรือคณะกรรมการลูกจ้าง

๘. <u>อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้าง</u>

คณะกรรมการลูกจ้างโดยทั่วไปมีหน้าที่ในการสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ลดอำนาจทางการจัดการของฝ่ายจัดการและคุ้มครองผลประโยชน์ให้แก่ลูกจ้างและกิจการ โดยเข้าไปเกี่ยวข้องในขอบเขตทางการจัดการทั้งทางด้านสังคม พนักงาน เศรษฐกิจ และสวัสดิการของลูกจ้างด้วยระดับเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการได้แก่สิทธิได้รับข่าวสารความรู้ สิทธิปรึกษาหารือ สิทธิร่วมตัดสินใจ หรือสิทธิปกครองตนเองโดยตรงมากน้อยแตกต่างกันไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมตามสภาพสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองของแต่ละประเทศเช่นกัน

การพิจารณาอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้างนี้ สามารถแบ่งออกได้เป็น ๒ ลักษณะ คือ

ก) <u>ขอบข่ายการเข้าไปมีส่วนร่วมของคณะกรรมการลูกจ้าง</u>

สำหรับกฎหมายของประเทศไทย กำหนดให้คณะกรรมการลูกจ้างสามารถเข้าไปมีส่วนร่วมในเรื่องการจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้าง กำหนดข้อบังคับในการทำงานอัน

เป็นประโยชน์ต่อนายจ้างและลูกจ้าง พิจารณาคำร้องทุกข์ของลูกจ้างและหาทางปรองดองและระงับข้อพิพาทในสถานประกอบการ

ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน คณะกรรมการลูกจ้างเข้าไปมีส่วนร่วมในขอบข่ายที่กว้างขวางมาก โดยทำหน้าที่ดูแลผลประโยชน์ของลูกจ้างที่ได้รับจากกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับการร่วมเจรจาต่อรอง และข้อตกลงในการทำงาน และยังทำหน้าที่เสริมสร้างประโยชน์แก่สถานประกอบการและเจ้าหน้าที่ สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างลูกจ้างในแต่ละกลุ่ม เช่น ลูกจ้างเด็ก ลูกจ้างสูงอายุ และลูกจ้างชาวต่างประเทศในสถานประกอบการ รับคำร้องทุกข์ของลูกจ้างทำข้อตกลงการทำงาน และพิจารณาการเลิกจ้างลูกจ้าง นอกจากนี้คณะกรรมการลูกจ้างยังมีสิทธิต่าง ๆ กล่าวโดยสรุปได้ดังนี้

สิทธิได้รับข่าวสารความรู้ ทางด้านการวางแผนเกี่ยวกับการสร้างเปลี่ยนแปลงหรือขยายสำนักงานหรือที่ตั้ง เครื่องมือเครื่องจักรกล และกระบวนการทำงาน ทางด้านการวางแผนกำลังคน ความต้องการกำลังคน ผลการโยกย้ายเจ้าหน้าที่ และมาตรการการฝึกอาชีพ ทางด้านการเงินเท่าที่ไม่เสียต่อการค้าและธุรกิจ

สิทธิปรึกษาหารือ ทางด้านสภาพของงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน จุดประสงค์ที่เปลี่ยนแปลงกิจการ เครื่องจักรกล วิธีการทำงานและกระบวนการผลิตแบบใหม่

สิทธิร่วมตัดสินใจ ทางด้านระเบียบปฏิบัติของลูกจ้าง เวลาการทำงานและวันหยุด การจ่ายค่าจ้าง มาตรการช่วยเหลือและป้องกันอุบัติเหตุทางการจ้าง โรคภัยทางอาชีพ และคุ้มครองสุขภาพตามพื้นฐานของกฎหมายหรือระเบียบการบริหารทางสังคม โบนัส แผนการแนะนำ สภาพแวดล้อมในการทำงานและการเลิกจ้างลูกจ้าง

คณะกรรมการลูกจ้างของประเทศญี่ปุ่น ลูกจ้างมีอำนาจหน้าที่เข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการในขอบข่ายเรื่องนโยบายการจัดการ การรายงานธุรกิจ เงินทุน ระเบียบเกี่ยวกับหน้าที่ แผนการผลิต การนำมาซึ่งวิธีการหรือเครื่องกลใหม่ มาตรการการผลิต แผนการแนะนำ การปรับปรุงการทำงาน นโยบายด้านบุคคล มาตรฐานสำหรับการโอน การเพิ่มจำนวนลูกจ้างและการสูญผลสำเร็จ การให้การศึกษาและฝึกอบรม ความปลอดภัยและสุขภาพ สวัสดิการ ระบบค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงานและวันหยุด การแปลความหมายข้อตกลงร่วม กฎระเบียบการทำงานและการร้องทุกข์

ส่วนประเทศอินเดีย แม้กฎหมายกำหนดอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้างในขอบข่ายอย่างกว้าง ๆ ในเรื่องขอบเขตการบริหารแรงงานสัมพันธ์สร้างความสัมพันธ์อันดีของทั้งสองฝ่าย แต่ในทางปฏิบัติคณะกรรมการลูกจ้างก็มีส่วนร่วมในเรื่องต่าง ๆ เช่น ออกระเบียบด้านสุขาภิบาล บรรยากาศในการทำงาน การให้การศึกษาแก่ลูกจ้าง น้ำดื่ม ห้องสมุด ความปลอดภัยของงาน วันหยุดพักผ่อนและการหยุดพัก ค่าจ้างและเงินที่จ่ายให้ โบนัสและผลประโยชน์ปรับปรุงวิธีการและองค์กรการทำงาน ปัญหาเรื่องวินัย เป็นต้น

จากการสำรวจความคิดเห็นส่วนใหญ่ต้องการให้คณะกรรมการลูกจ้างเข้าไปมีส่วนร่วมในขอบข่ายเรื่องการหาทางปรองดองและรับข้อขัดแย้งในสถานประกอบการ ซึ่งตรงตามวัตถุประสงค์ของกฎหมายที่ต้องการให้คณะกรรมการลูกจ้างเป็นองค์กรสร้างความเข้าใจและการหาทางปรองดองให้การทำงานมีผลดียิ่งขึ้น และตามอำนาจหน้าที่ในขอบข่ายที่กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

เมื่อแบ่งขอบข่ายอำนาจหน้าที่ที่ทำการสำรวจเป็นด้านต่าง ๆ ปรากฏว่าส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต้องการให้คณะกรรมการลูกจ้างเข้าไปมีส่วนร่วมทางด้านสังคม ด้านพนักงาน ด้านแรงงานสัมพันธ์ และด้านเศรษฐกิจตามลำดับ

การที่กำหนดให้คณะกรรมการลูกจ้างเข้าไปมีส่วนร่วมในขอบข่ายด้านสังคม ซึ่งได้แก่ การจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้าง การกำหนดข้อบังคับในการทำงาน พิจารณาการจ่ายค่าจ้าง การจ่ายโบนัส บำเหน็จบำนาญ และพิจารณาเรื่องความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในสถานประกอบการ มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะเรื่องเหล่านี้เป็นเรื่องที่มีความเกี่ยวพันกับลูกจ้างและการทำงานของลูกจ้างในสถานประกอบการอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องการพิจารณาความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยของลูกจ้าง ตลอดจนการจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งประชากรตัวอย่างเห็นว่าควรกำหนดให้เรื่องทั้งสองนี้มากที่สุดในทางด้านสังคมนี้ และประเทศต่าง ๆ ก็ได้กำหนดเรื่องนี้ให้คณะกรรมการลูกจ้างสามารถเข้าไปมีส่วนร่วมกับนายจ้างได้ เช่น ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน ญี่ปุ่น อินเดีย ฝรั่งเศส ออสเตรีย เบลเยี่ยม อิตาลี นอรเวย์ สวีเดน เดนมาร์ค คองโก ตูนีเซีย เป็นต้น สำหรับประเทศไทยพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เพียงบัญญัติขอบข่ายที่คณะกรรมการลูกจ้างสามารถประชุมทางด้านสังคมในเรื่องจัดสวัสดิการแก่ลูกจ้างและกำหนดข้อบังคับในการทำงานไว้เท่านั้น มิได้กล่าวถึงเรื่องความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยของลูกจ้าง ซึ่งเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับการทำงานของลูกจ้าง

เพราะการที่ลูกจ้างตกลงเข้าทำงานให้แก่นายจ้างในสถานประกอบการ ยินยอมอยู่ใต้บังคับบัญชาและการควบคุมของนายจ้างและทำงานในสถานที่ของนายจ้าง ดังนั้น นายจ้างจึงจำเป็นต้องให้หลักประกันแก่ลูกจ้างในการทำงานเกี่ยวกับความปลอดภัยและสุขภาพอย่างเต็มที่ไม่ว่าจะเป็นสถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ เครื่องจักรกล วัตถุในการผลิต และสภาพแวดล้อมในการทำงาน แม้ว่าในเรื่องเหล่านี้จะมีกฎหมายคุ้มครองแรงงานให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างไว้โดยตรงแล้วก็ตาม ก็ยังสมควรให้ลูกจ้างสามารถเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรการหรือระเบียบการปฏิบัติเกี่ยวกับความปลอดภัยและสุขภาพ เพราะลูกจ้างเป็นผู้ปฏิบัติงานในสถานที่ทำงานนั้น เป็นผู้ใช้เครื่องมือเครื่องใช้หรือเครื่องจักรกลนั้นด้วยตนเอง ย่อมทราบถึงสภาพของสถานที่ทำงานหรือความบกพร่องของเครื่องมือเครื่องใช้และเครื่องจักรกลดีกว่าผู้อื่นและนายจ้าง ซึ่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ กลับมิได้บัญญัติเรื่องนี้เป็นอำนาจหน้าที่ในการประชุมหารือกับนายจ้างไว้โดยตรง ถึงแม้ว่าหากพิจารณาเรื่องสวัสดิการตามประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องการคุ้มครองแรงงานอาจจัดได้ว่าเรื่องความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยของลูกจ้างก็อยู่ในความหมายการจัดสวัสดิการแก่ลูกจ้างตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้างแล้วก็ตาม แต่ก็สมควรที่จะกำหนดขอบข่ายอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้างในเรื่องพิจารณาความปลอดภัยและสุขภาพของลูกจ้างในสถานประกอบการไว้อย่างชัดแจ้ง เพราะหากกฎหมายบัญญัติอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้างอย่างกว้าง โดยกำหนดให้เรื่องความปลอดภัยและสุขภาพของลูกจ้างมีความหมายอยู่ในการจัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง ในทางปฏิบัติอาจจะมีปัญหาโต้เถียงกันระหว่างคณะกรรมการลูกจ้างกับนายจ้างว่า ตามที่กฎหมายบัญญัติเรื่องการจัดสวัสดิการแก่ลูกจ้างนั้น หมายความรวมถึงการพิจารณาความปลอดภัยและสุขภาพของลูกจ้างด้วยหรือไม่ เพราะพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มิได้นิยามความหมายของคำว่า "สวัสดิการ" ไว้ ทำให้นายจ้างอาจไม่ให้สิทธิแก่คณะกรรมการลูกจ้างเข้าไปมีส่วนร่วมประชุมหารือเรื่องความปลอดภัยและสุขภาพของลูกจ้างได้เนื่องจากไม่มีกฎหมายบัญญัติให้อำนาจหน้าที่ไว้อย่างชัดแจ้ง ดังนั้น ทางด้านสังคมนอกจากเรื่องการจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างและกำหนดข้อบังคับในการทำงานอันเป็นประโยชน์แก่นายจ้างลูกจ้างแล้ว ควรกำหนดเรื่องการพิจารณาความปลอดภัยและสุขภาพของลูกจ้างเป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้างด้วย

ด้านพนักงาน ซึ่งได้แก่ การพิจารณาคำร้องทุกข์ของลูกจ้าง พิจารณาการเลิกจ้างลูกจ้าง การเลื่อนชั้นลูกจ้าง โยกย้ายหน้าที่และรับลูกจ้างใหม่ เห็นว่า การที่กฎหมายกำหนดอำนาจหน้าที่เรื่องพิจารณาคำร้องทุกข์ของลูกจ้างเป็นการเหมาะสมแล้ว เพราะเป็นการให้คณะกรรมการลูกจ้าง ซึ่งเป็นองค์กรตัวแทนของลูกจ้างในสถานประกอบการนำเรื่องต่าง ๆ ที่ได้รับการร้องทุกข์มาพิจารณาร่วมกับนายจ้าง เป็นผู้ชี้แจงเหตุผลของฝ่ายลูกจ้างให้แก่นายจ้าง ส่วนในเรื่องอื่น ๆ ทางด้านพนักงานจะเห็นว่า ยังมีขอบข่ายที่กว้างเกินไปสำหรับประเทศไทย เพราะบุคคลที่เกี่ยวข้องหรือลูกจ้างที่เข้าไปมีส่วนร่วมยังมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้างอยู่น้อย หากกำหนดหน้าที่ให้คณะกรรมการลูกจ้างมีส่วนร่วมในการพิจารณาเลิกจ้างลูกจ้าง เลื่อนชั้นลูกจ้าง โยกย้ายหน้าที่และรับลูกจ้างใหม่ ซึ่งเป็นอำนาจการบริหารของนายจ้างที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานของลูกจ้าง โดยที่ผู้ปฏิบัติหน้าที่ยังขาดความเข้าใจอาจก่อให้เกิดผลเสียแก่คณะกรรมการลูกจ้างได้

สำหรับด้านแรงงานสัมพันธ์ ได้แก่การหาทางปรองดองและระงับข้อขัดแย้งในสถานประกอบการ กฎหมายไทยกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้างประการหนึ่ง แต่ในประเทศทั่วไป เช่น ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน ญี่ปุ่น มิได้กำหนดเรื่องนี้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้างโดยตรง แม้จะมีวัตถุประสงค์ทางด้านแรงงานสัมพันธ์ด้วยก็ตามแต่ก็เป็นผลที่ได้รับจากการที่คณะกรรมการลูกจ้างเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการ ทำให้นายจ้างเกิดความเข้าใจกันและเกิดความปรองดองระงับข้อขัดแย้งในสถานประกอบการได้ไปในตัวมิต้องบัญญัติเป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้างอีก สำหรับพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มีวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างเพื่อให้เป็นองค์กรที่ทำให้เกิดความเข้าใจและหาทางปรองดองให้การทำงานร่วมกันระหว่างนายจ้างลูกจ้างมีผลดียิ่งขึ้นโดยตรง จึงบัญญัติให้คณะกรรมการลูกจ้างมีอำนาจหน้าที่หาทางปรองดองและระงับข้อขัดแย้งในสถานประกอบการด้วย ซึ่งเป็นไปตามนโยบายของประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๒๕ - ๒๕๒๙ ดังนั้น จึงเป็นการเหมาะสมแล้วที่กฎหมายไทยกำหนดขอบข่ายอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้างในเรื่องนี้ไว้

ส่วนการกำหนดขอบข่ายอำนาจหน้าที่ทางด้านเศรษฐกิจได้แก่ การเสนอความเห็นเกี่ยวกับการผลิตสินค้า การดำเนินธุรกิจของนายจ้าง การย้ายสถานที่ทำงาน และ

การหยุดประกอบกิจการทั้งหมดหรือบางส่วน เป็นการให้ลูกจ้างเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการตามแนวความคิดเรื่องการเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการของลูกจ้างอย่างแท้จริง เนื่องจากแนวความคิดนี้ต้องการให้ลูกจ้างเข้าไปมีส่วนร่วมกับหน้าที่ทางการจัดการของนายจ้างทั้งทางด้านสังคม พนักงาน สวัสดิการและเศรษฐกิจของสถานประกอบการ แม้ทางด้านเศรษฐกิจนี้จะไม่ได้เกี่ยวข้องกับลูกจ้างหรือการทำงานของลูกจ้างก็ตาม แนวความคิดนี้ก็เห็นว่าลูกจ้างอาจเสนอความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ในการประชุมหารือและมีส่วนช่วยในการดำเนินกิจการของนายจ้างให้มีผลดียิ่งขึ้น ซึ่งประเทศต่าง ๆ รวมทั้งประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน ญี่ปุ่น และอินเดีย ได้กำหนดเรื่องทางด้านเศรษฐกิจเป็นขอบข่ายหนึ่งที่คณะกรรมการลูกจ้างสามารถเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการได้ สำหรับประเทศไทย กฎหมายมิได้กำหนดเรื่องนี้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้างไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า กฎหมายเรื่องคณะกรรมการลูกจ้างนี้ไม่มีจุดมุ่งหมายในด้านนี้โดยตรงและประกอบกับเป็นเรื่องใหม่ของประเทศไทย การกำหนดหน้าที่ให้แก่คณะกรรมการลูกจ้างกว้างขวางรวมทั้งในด้านนี้ด้วยจะทำให้นายจ้างไม่ยอมรับกฎหมายเรื่องนี้และลูกจ้างเองก็ยังไม่มีความสามารถในการเข้าไปมีส่วนร่วมในเรื่องเหล่านี้ดีพอ ซึ่งจะเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้างให้บรรลุจุดมุ่งหมายได้ ประชากรตัวอย่างมีความเห็นว่า ควรให้คณะกรรมการลูกจ้างมีอำนาจหน้าที่ทางด้านนี้น้อยมาก ดังนั้น การกำหนดอำนาจหน้าที่ทางด้านนี้จึงขึ้นอยู่กับเจตนารมณ์ของกฎหมายว่าได้มุ่งหมายให้คณะกรรมการลูกจ้างเข้าไปมีส่วนร่วมในเรื่องนี้หรือไม่ และความรู้ความเข้าใจของนายจ้างและลูกจ้างเกี่ยวกับเรื่องนี้มีมากน้อยเพียงใดด้วย

ข) <u>ระดับการเข้าไปมีส่วนร่วมของคณะกรรมการลูกจ้าง</u>

กฎหมายประเทศไทยกำหนดหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้างเพียงในการประชุมหารือกับนายจ้าง

ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน และญี่ปุ่น กำหนดให้สิทธิแก่คณะกรรมการลูกจ้างในการได้รับข่าวสารความรู้ การปรึกษาหารือ และร่วมตัดสินใจ

ส่วนของประเทศอินเดีย มีลักษณะคล้ายของไทยเพราะเป็นองค์กรที่ให้คำแนะนำและเสนอแนะแก่นายจ้าง

จากการสำรวจความคิดเห็นปรากฏว่า ส่วนใหญ่เห็นว่าอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้างในระดับการประชุมหารือกับนายจ้างตามกฎหมายเป็นการเหมาะสม

แล้ว แต่เมื่อพิจารณาความคิดเห็นของฝ่ายลูกจ้างในสถานประกอบการที่มีคณะกรรมการลูกจ้างซึ่งเป็นฝ่ายที่เป็นกลางที่สุดแล้ว มีความเห็นว่า ควรเพิ่มอำนาจหน้าที่ให้คณะกรรมการลูกจ้างมีสิทธิร่วมตัดสินใจกับนายจ้างได้ด้วย

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับกฎหมายของประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมันและญี่ปุ่น จะเห็นได้ว่า กฎหมายไทยยังมีอำนาจหน้าที่ในระดับการเข้าไปมีส่วนร่วมที่น้อย แม้หลักการกำหนดอำนาจหน้าที่นี้จะขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของแต่ละประเทศก็ตาม แต่จากการสำรวจความคิดเห็นการที่กำหนดให้คณะกรรมการลูกจ้างมีอำนาจหน้าที่เพียงการประชุมหารือย่อมอาจก่อให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในทางปฏิบัติได้ เพราะทำให้คณะกรรมการลูกจ้างที่จัดตั้งขึ้นขาดบทบาทในการปฏิบัติหน้าที่ เนื่องจากการที่นายจ้างไม่ยอมรับที่จะให้คณะกรรมการลูกจ้างเข้าไปมีส่วนร่วม เมื่อลูกจ้างจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างขึ้น นายจ้างก็จัดให้มีการประชุมหารือตามกฎหมายกำหนดไว้เพื่อให้พ้นจากโทษที่กฎหมายกำหนดไว้ แต่เมื่อประชุมเสร็จแล้วก็จะปล่อยให้ผ่านไป มิได้นำผลของการประชุมนั้นมาปฏิบัติแต่อย่างใด โดยเฉพาะในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับลูกจ้างหรือผลประโยชน์ของลูกจ้างโดยตรง ซึ่งนายจ้างมิได้รับประโยชน์ด้วย เช่น การจัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง การพิจารณาคำร้องทุกข์ของลูกจ้าง เป็นต้น จึงเห็นควรเพิ่มบทบาทให้แก่คณะกรรมการลูกจ้าง ด้วยการกำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่คณะกรรมการลูกจ้างมากขึ้นตามความเหมาะสม ดังนี้

(๑) <u>สิทธิได้รับข่าวสารความรู้</u> ตามที่กล่าวมาแล้วว่าสิทธินี้เป็นสิทธิที่ควบคู่กับการปรึกษาหารือ เพราะการประชุมหารือของคณะกรรมการลูกจ้างจะมีผลดีมากน้อยเพียงใดก็ขึ้นอยู่กับข่าวสารความรู้ที่คณะกรรมการลูกจ้างได้รับมา อันเป็นการเสริมสร้างความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้างได้ประการหนึ่ง ดังนั้นการให้สิทธิแก่คณะกรรมการลูกจ้างในการได้รับข่าวสารความรู้จึงมีความจำเป็นและสำคัญต่อการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้างสมควรที่จะบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้าง ส่วนจะให้ได้รับข่าวสารความรู้ในเรื่องใดนั้นจำเป็นจะต้องกำหนดให้แน่ชัดลงไปด้วย สำหรับประเทศไทยควรกำหนดในเรื่องเกี่ยวกับเศรษฐกิจและการเงินของกิจการตามที่ประเทศต่าง ๆ ส่วนใหญ่ได้กำหนดไว้ โดยจำกัดเพียงเท่าที่ไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างและสถานประกอบการนั้น ๆ

(๒) <u>สิทธิร่วมตัดสินใจ</u> สิทธินี้แม้จะขัดกับหลักการบริหารกิจการของนายจ้างด้วยการให้สิทธิแก่คณะกรรมการลูกจ้างร่วมตัดสินใจ และยับยั้งการตัดสินใจของ

นายจ้างได้ แต่ก็เป็นไปตามแนวความคิดของการเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการและหลักที่ปฏิบัติอยู่ในประเทศทั่วไปรวมทั้งสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน และญี่ปุ่น อันจะก่อให้เกิดประโยชน์แก่ทั้งนายจ้างและสถานประกอบการ ซึ่งสามารถจำกัดขอบข่ายของเรื่องที่จะให้คณะกรรมการลูกจ้างเข้าไปมีส่วนในการตัดสินใจเพียงใดก็ได้ สำหรับประเทศไทยสมควรกำหนดให้คณะกรรมการลูกจ้างมีสิทธิร่วมตัดสินใจได้ด้วย เพื่อเพิ่มบทบาทในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้างและเสริมสร้างความเข้าใจในเรื่องการเข้าไปมีส่วนร่วมของคณะกรรมการลูกจ้างในการจัดการให้ดียิ่งขึ้น โดยสมควรกำหนดวิธีการและเรื่องที่มีสิทธิในการร่วมตัดสินใจให้ชัดแจ้ง อย่างเช่นกฎหมายของประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมันและญี่ปุ่น เพื่อมิให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติ เรื่องที่เห็นสมควรกำหนดให้คณะกรรมการลูกจ้างมีสิทธิร่วมตัดสินใจได้แก่ เรื่องการพิจารณาความปลอดภัยและสุขภาพของลูกจ้างในสถานประกอบการ เพราะเป็นเรื่องที่มีความสำคัญและจำเป็นแก่ลูกจ้างตามที่กล่าวมาแล้ว ทั้งการให้สิทธิร่วมตัดสินใจในเรื่องนี้มิได้เป็นการให้สิทธิแก่คณะกรรมการลูกจ้างเข้าไปมีส่วนหรือก้าวก่ายอำนาจทางการจัดการมากจนเกินไป แต่กลับเป็นการส่งเสริมให้นายจ้างได้มีการปฏิบัติเกี่ยวกับกฎหมายในเรื่องนี้ได้ถูกต้องมากยิ่งขึ้น เนื่องจากตามปกตินายจ้างมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องการคุ้มครองแรงงานในส่วนที่เกี่ยวกับความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยของลูกจ้างในการทำงานอยู่แล้ว และนอกจากนี้ยังเป็นการเสริมสร้างขวัญกำลังใจและความพอใจให้แก่ลูกจ้างมากยิ่งขึ้น อันจะก่อให้เกิดผลในการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานมากขึ้น ซึ่งเป็นประโยชน์แก่นายจ้างและกิจการเองด้วย

๔. <u>ข้อห้ามของคณะกรรมการลูกจ้าง</u>

กฎหมายไทยกำหนดให้สิทธิแก่นายจ้างที่จะร้องขอให้ศาลแรงงานมีคำสั่งให้คณะกรรมการลูกจ้างคนใดคนหนึ่งหรือทั้งหมดพ้นจากตำแหน่ง ถ้าหากไม่ปฏิบัติหน้าที่ของตนโดยสุจริตกระทำการอันไม่สมควรอันเป็นภัยต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน หรือเปิดเผยความลับของนายจ้างเกี่ยวกับการประกอบกิจการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

แม้ว่าการประพฤติปฏิบัติตัวฝ่าฝืนข้อห้ามดังกล่าวข้างต้นตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ จะมีผลเพียงทำให้คณะกรรมการลูกจ้างต้องพ้นจากตำแหน่งเท่านั้น แต่การกระทำดังกล่าวอาจมีความผิดทางอาญาในกรณีที่ประมวลกฎหมายอาญาบัญญัติไว้เป็นความผิด เช่น กรณีคณะกรรมการลูกจ้างเปิดเผยความลับของนายจ้างจะมีความผิดตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา ๓๒๔ ได้ เป็นต้น นอกจากนี้หากการฝ่าฝืนนั้นก่อให้เกิด

ความเสียหายแก่นายจ้างด้วย ก็อาจถูกฟ้องคดีทางแพ่งในข้อหาละเมิดได้อีกเช่นกัน ดังนั้น ผู้ที่ปฏิบัติเป็นคณะกรรมการลูกจ้างควรพึงสังวรณ์และประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับที่ได้รับความไว้วางใจจากลูกจ้างและนายจ้าง ไม่ฝ่าฝืนต่อข้อห้ามตามกฎหมายดังกล่าวนี้ เพราะการฝ่าฝืนอาจต้องรับโทษทางอาญาและชดใช้ค่าเสียหายในทางแพ่งด้วย

ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมันห้ามมิให้คณะกรรมการลูกจ้างเปิดเผยหรือถือเอาประโยชน์ในเรื่องความลับทางการค้าหรือธุรกิจ ไม่เปิดเผยข่าวสารเกี่ยวกับพฤติการณ์ทางด้านบุคคลและเรื่องส่วนตัวของลูกจ้าง หากมีการฝ่าฝืนจะมีความผิดและจะต้องได้รับโทษทางอาญา และยังครอบคลุมไปถึงแม้บุคคลนั้นจะได้พ้นจากตำแหน่งคณะกรรมการลูกจ้างแล้วก็ตาม

๑๐. <u>มาตรการให้ความคุ้มครองแก่คณะกรรมการลูกจ้าง</u>

สำหรับเรื่องการให้ความคุ้มครองคณะกรรมการลูกจ้างนี้ องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้กำหนดมาตรการคุ้มครองแก่คณะกรรมการลูกจ้าง ตามอนุสัญญาฉบับที่ ๑๓๕ และข้อแนะฉบับที่ ๑๔๓ ว่าด้วยเรื่อง การคุ้มครองและอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้แทนลูกจ้างในสถานประกอบการโดยให้ความคุ้มครองกรรมการลูกจ้างจากการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมของนายจ้าง การเลิกจ้างคณะกรรมการลูกจ้างต้องมีเหตุผลชัดแจ้งและได้รับการปรึกษาหารือหรือได้รับความเห็นชอบของคณะกรรมการใด ๆ ซึ่งแต่ละประเทศจะจัดตั้งขึ้น เช่น ของประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมันมีคณะกรรมการไกล่เกลี่ย เป็นต้น ถ้าคณะกรรมการลูกจ้างได้รับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมหรือกลั่นแกล้งจากนายจ้างก็สามารถนำเรื่องร้องเรียนต่อหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งที่แต่ละประเทศจะกำหนดขึ้นได้ และนายจ้างมีหน้าที่ต้องพิสูจน์ว่าการเลิกจ้างหรือเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างนั้นถูกต้องแล้ว

ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๘ ยอมรับหลักการขององค์การแรงงานระหว่างประเทศข้างต้นด้วยการให้ความคุ้มครองแก่ผู้ดำรงตำแหน่งเป็นคณะกรรมการลูกจ้างด้วยการบัญญัติห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้าง ลดค่าจ้าง ลงโทษ ขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้าง การกระทำใด ๆ อันอาจเป็นผลให้คณะกรรมการลูกจ้างไม่สามารถทำงานอยู่ต่อไปได้ ก่อนได้รับอนุญาตจากศาลแรงงาน และห้ามมิให้นายจ้างให้หรือตกลงจะให้เงินหรือทรัพย์สินแก่คณะกรรมการลูกจ้าง เว้นแต่จะเป็นค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด โบนัส เงินปันผล หรือประโยชน์อื่นที่คณะกรรมการลูกจ้าง

มีสิทธิได้รับตามปกติในฐานะลูกจ้างอยู่แล้ว ซึ่งหากนายจ้างฝ่าฝืนข้อห้ามทั้งสองประการนี้ อาจมีความผิดและรับโทษทางอาญา

กฎหมายประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน ห้ามมิให้นายจ้างสอดเข้าไปเกี่ยวหรือขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่และไม่ก่อให้เกิดอคติหรือความดีความชอบพิเศษ โดยเหตุที่ดำรงตำแหน่งเป็นคณะกรรมการลูกจ้าง การเลิกจ้างคณะกรรมการลูกจ้างก็ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายจะต้องได้รับความยินยอมจากคณะกรรมการลูกจ้าง หรือนายจ้างอาจให้ศาลแรงงานพิพากษาแทนความยินยอมได้

จากการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการที่กฎหมายให้ความคุ้มครองคณะกรรมการลูกจ้างโดยให้นายจ้างต้องขออนุญาตศาลแรงงานก่อนเลิกจ้าง ลดค่าจ้าง ลงโทษ ขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้าง การกระทำใด ๆ อันอาจเป็นผลให้คณะกรรมการลูกจ้างไม่สามารถทำงานอยู่ต่อไปได้ ส่วนใหญ่เห็นว่าพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มีความเหมาะสมแล้ว

สำหรับเรื่องนี้เห็นว่า เป็นการเหมาะสมแล้วที่กฎหมายบัญญัติให้การคุ้มครองแก่ผู้ที่ดำรงตำแหน่งเป็นคณะกรรมการลูกจ้าง นอกจากจะเป็นไปตามหลักขององค์การแรงงานระหว่างประเทศดังกล่าวข้างต้นแล้ว การปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้างย่อมก่อให้เกิดความไม่พอใจให้แก่นายจ้างได้ไม่มากก็น้อย เพราะการที่คณะกรรมการลูกจ้างเข้าไปมีส่วนร่วมในอำนาจหน้าที่ทางการจัดการด้วยการประชุมหารือ และเสนอข้อคิดเห็น โต้เถียง คัดค้านการกระทำของฝ่ายนายจ้าง ซึ่งอาจทำให้นายจ้างเสียผลประโยชน์หรือความคิดเห็นที่แตกต่างกันได้ แม้ในประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมันซึ่งนับว่าเป็นประเทศที่มีการพัฒนาระบบการแรงงานสัมพันธ์อยู่ในขั้นดี และนำแนวความคิดเรื่องคณะกรรมการลูกจ้างมาบัญญัติใช้เป็นกฎหมายมาเป็นเวลานานแล้วก็ตาม กฎหมายก็ยังกำหนดให้การเลิกจ้างคณะกรรมการลูกจ้างของนายจ้างต้องได้รับความยินยอมจากคณะกรรมการลูกจ้างหรือจากศาลแรงงาน เมื่อเปรียบเทียบกับสภาพสังคมไทยก็ยิ่งสมควรบัญญัติเรื่องนี้ให้ความคุ้มครองคณะกรรมการลูกจ้างตามกฎหมายไทยมากยิ่งขึ้น เพราะการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างของประเทศไทยขณะนี้เป็นระยะเริ่มแรกยังไม่เป็นที่ยอมรับจากนายจ้างหรือฝ่ายจัดการ และยิ่งเป็นองค์กรของลูกจ้างตามกฎหมายย่อมทำให้ได้รับการต่อต้านจากนายจ้างมากขึ้น จึงจำเป็นต้องให้ความคุ้มครองคณะกรรมการลูกจ้างเพื่อป้องกันการกลั่นแกล้งจากนายจ้างทำให้คณะกรรมการลูกจ้างสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มความสามารถ โดยไม่เกรงกลัวต่อการกระทำ

ที่ไม่เป็นธรรมของนายจ้าง ฝ่ายนายจ้างเองก็มิใช่จะขาดอำนาจในการจัดการด้านนี้ เพราะนายจ้างยังสามารถดำเนินการเลิกจ้าง ลดค่าจ้าง ลงโทษ ขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการลูกจ้าง หรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้กรรมการลูกจ้างไม่สามารถทำงานอยู่ต่อไปได้เช่นเดิม เพียงแต่กฎหมายบัญญัติให้ต้องขออนุญาตศาลแรงงานเพื่อศาลจะได้พิจารณาความเหมาะสมของการกระทำนั้น ๆ ขั้นหนึ่งก่อนเท่านั้น

สำหรับเรื่องที่นายจ้างจะต้องขออนุญาตต่อศาลแรงงานควรมีเรื่องใดบ้างนั้น เห็นว่าเมื่อพิจารณาอนุสัญญาฉบับที่ ๑๓๕ ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่กำหนดให้คณะกรรมการลูกจ้างได้รับการคุ้มครองจากการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม รวมถึงการให้ออกจากงานอันเป็นผลการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะคณะกรรมการลูกจ้างแล้ว จะเห็นได้ว่า ให้ความคุ้มครองคณะกรรมการลูกจ้างในเรื่องเลิกจ้างและการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม การกระทำใดเป็นเรื่องการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมจึงขึ้นอยู่กับประเทศต่าง ๆ จะกำหนดให้ความคุ้มครอง แต่อย่างไรก็ตาม การเลิกจ้างเป็นเรื่องสำคัญลำดับแรกที่จะต้องกำหนดให้ความคุ้มครองคณะกรรมการลูกจ้าง เพราะการที่นายจ้างเลิกจ้างนั้นนับว่าเป็นการกระทำที่ให้กรรมการลูกจ้างพ้นจากการเป็นลูกจ้างและสิ้นสุดสัญญาการจ้างแรงงานระหว่างกันและกัน ซึ่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ก็ได้บัญญัติคุ้มครองคณะกรรมการลูกจ้างไว้แล้ว ส่วนกรณีเรื่องอื่น ๆ ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของแต่ละประเทศที่จะกำหนด เช่น ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน กฎหมายบัญญัติห้ามมิให้นายจ้างสอดเข้าไปเกี่ยวข้องหรือขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้าง สำหรับประเทศไทย กฎหมายบัญญัติให้ความคุ้มครองแก่กรรมการลูกจ้างมากยิ่งขึ้นโดยกำหนดทั้งกรณีลดค่าจ้าง ลงโทษ ขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ และกระทำการอันอาจทำให้ไม่สามารถทนทำงานต่อไปได้ นายจ้างต้องขออนุญาตศาลแรงงานก่อนถ้าศาลอนุญาตจึงจะกระทำต่อกรรมการลูกจ้างได้ ซึ่งก็เป็นการเหมาะสมแล้ว ทั้งนี้เพราะการยอมรับที่จะให้คณะกรรมการลูกจ้างเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการตามอำนาจหน้าที่ต่าง ๆ ของนายจ้างหรือทัศนคติของนายจ้างที่มีต่อองค์กรคณะกรรมการลูกจ้างในประเทศไทยยังมีอยู่น้อย เมื่อคณะกรรมการลูกจ้างกระทำการใด ๆ ย่อมสร้างความไม่พอใจให้แก่นายจ้างได้ง่ายขึ้น จึงต้องให้ความคุ้มครองคณะกรรมการลูกจ้างในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมได้ แม้ว่าฝ่ายนายจ้างจะเห็นว่าบางกรณีเป็นเรื่อง ๆ น้อย ๆ เช่น ลงโทษตักเตือน ไม่จำเป็นต้องขออนุญาตศาลแรงงานก็ได้ เพราะทำให้นายจ้างต้องเสียเวลาและขาดอิสระในการลงโทษต่อลูกจ้างที่เป็นกรรมการ

ลูกจ้าง แต่ก็เป็นวิธีการที่ทำให้นายจ้างได้ไตร่ตรองเป็นอย่างดีแล้วก่อนนำเรื่องไปสู่ศาลแรงงาน

การที่กฎหมายบัญญัติคุ้มครองคณะกรรมการลูกจ้างโดยกำหนดให้นายจ้างต้องขออนุญาตศาลแรงงานก่อนเลิกจ้างลูกจ้างที่เป็นคณะกรรมการลูกจ้างได้ ทำให้มีปัญหาว่าการขออนุญาตศาลแรงงานในการเลิกจ้างคณะกรรมการลูกจ้างกฎหมายควรกำหนดข้อยกเว้นสำหรับกรณีที่นายจ้างสามารถเลิกจ้างโดยไม่ต้องขออนุญาตศาลแรงงานไว้ด้วยหรือไม่ เพราะการเลิกจ้างคณะกรรมการลูกจ้างในปัจจุบันจะต้องได้รับการอนุญาตจากศาลแรงงานในทุกกรณี และการเลิกจ้างนี้มิใช่แต่จะเกิดขึ้นเนื่องจากการกลั่นแกล้งของนายจ้างเสมอไป ซึ่งในบางกรณีนายจ้างก็มิได้มีเจตนาที่จะกลั่นแกล้งเพื่อเลิกจ้างคณะกรรมการลูกจ้างเลย เช่น ลูกจ้างที่เป็นคณะกรรมการลูกจ้างครบเกษียณอายุตามสัญญาจ้างซึ่งถือเป็นการเลิกจ้างประการหนึ่ง หรือนายจ้างเลิกกิจการต้องเลิกจ้างลูกจ้างทั้งหมด เป็นต้น ปัญหานี้ผู้เขียนเห็นว่า กฎหมายควรกำหนดกรณีที่ให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างที่เป็นคณะกรรมการลูกจ้างได้โดยมิต้องขออนุญาตต่อศาลแรงงานก่อนในกรณีที่ปรากฏแน่ชัดว่าการเลิกจ้างนั้นมิได้เกิดจากการกลั่นแกล้งหรือการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมจากนายจ้างเป็นข้อยกเว้นไว้ด้วย ทั้งนี้เนื่องจากเจตนารมณ์ของกฎหมายที่บัญญัติให้ความคุ้มครองแก่คณะกรรมการลูกจ้างก็เพื่อป้องกันมิให้ได้รับการกลั่นแกล้งจากนายจ้าง ดังนั้นเมื่อการเลิกจ้างมิได้เกิดจากการกลั่นแกล้งของนายจ้างกฎหมายก็ควรบัญญัติยกเว้นไว้ เพื่อนายจ้างจะได้ไม่ต้องนำเรื่องไปขออนุญาตศาลแรงงานอีก เพราะอาจจะก่อให้เกิดความยุ่งยากและเดือดร้อนแก่นายจ้างในทางปฏิบัติได้ และแม้นายจ้างจะนำเรื่องไปร้องขอต่อศาลแรงงาน ศาลก็ต้องอนุญาตให้นายจ้างเลิกจ้างคณะกรรมการลูกจ้างนั้นได้อยู่แล้วเช่นกรณีกรรมการลูกจ้างนั้นครบเกษียณอายุตามสัญญาจ้างหรือนายจ้างเลิกจ้างเพราะเลิกกิจการ เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม การที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ให้ความคุ้มครองแก่กรรมการลูกจ้างไว้อย่างกว้าง อาจทำให้ลูกจ้างผู้เป็นกรรมการลูกจ้างอาศัยบทบัญญัติของกฎหมายนี้เป็นเกราะกำบังตัวเองในการประพฤติตัวไม่เหมาะสม หรือต้องการเข้ามาเป็นกรรมการลูกจ้างเพื่อได้รับความคุ้มครองจากกฎหมายก็ได้โดยคิดว่านายจ้างไม่กล้าที่จะลงโทษหรือไม่ยากนำเรื่องไปสู่ศาลแรงงาน ทำให้ขาดประสิทธิภาพในการทำงานและความเกรงใจหรือเชื่อฟังนายจ้างอันเป็นตัวอย่างที่ไม่ดี และไม่ได้รับความเชื่อถือแก่ลูกจ้างอื่น ๆ ซึ่งจะเป็นการขัดกับหลักการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างเพื่อการเสริมสร้าง

ความเข้าใจอันดีและความเข้าใจที่ถูกต้องแก่ลูกจ้างและนายจ้าง ซึ่งปัญหานี้เห็นว่าขึ้นอยู่กับบุคคลที่จะเข้ามาดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการลูกจ้างทั้งหลายแต่ละราย เพราะหากลูกจ้างที่เป็นคณะกรรมการลูกจ้างเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ทั้งในงานประจำและงานในหน้าที่กรรมการลูกจ้าง และมีความประพฤติอันเหมาะสมแล้วปัญหานี้ย่อมไม่เกิดขึ้น ดังนั้น จึงควรมีการอบรมผู้ที่จะปฏิบัติหน้าที่เป็นคณะกรรมการลูกจ้างให้มีความรับผิดชอบและความเข้าใจในหลักการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง ประพฤติตัวอยู่ในหลักการอันสมควร เพราะการที่กฎหมายบัญญัติให้ความคุ้มครองนี้มิใช่จะเป็นเกราะป้องกันมิให้นายจ้างเลิกจ้าง ลดค่าจ้าง ลงโทษ หรือการกระทำอื่น ๆ ที่กฎหมายกำหนดได้เสมอไป จะถือว่าเมื่อได้รับตำแหน่งเป็นกรรมการลูกจ้างแล้วจะมีอภิสิทธิเหนือลูกจ้างอื่น ๆ ในสถานประกอบการเพื่อกระทำการใด ๆ ตามอำเภอใจโดยขัดต่อระเบียบข้อบังคับหรือความเหมาะสมอื่น ๆ ไม่ได้ เพราะกรรมการลูกจ้างคงเป็นลูกจ้างของนายจ้างอยู่ตามปกติเช่นเดียวกับลูกจ้างทั่วไป ซึ่งนายจ้างสามารถใช้อำนาจทางการจัดการเกี่ยวกับการบังคับบัญชาและลงโทษหรือเลิกจ้างได้ตามปกติเพียงแต่ต้องขออนุญาตต่อศาลแรงงานก่อนเท่านั้น

๑๑. <u>ความพอใจของลูกจ้างและการยอมรับของนายจ้างในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้าง</u>

สำหรับเรื่องนี้ได้แบ่งการสำรวจความคิดเห็นออกเป็น ๒ ประการ คือ

ก) <u>ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้าง</u> ปรากฏว่า ในสถานประกอบการที่มีคณะกรรมการลูกจ้างแล้วส่วนใหญ่เห็นว่าคณะกรรมการลูกจ้างมีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายได้พอสมควร เพราะสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานประกอบการร่วมกับนายจ้าง และสร้างความพอใจให้แก่นายจ้างและกิจการได้

ข) <u>ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพอใจของนายจ้างต่อการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้าง</u> ปรากฏว่า ในสถานประกอบการที่มีคณะกรรมการลูกจ้างส่วนใหญ่เห็นว่า นายจ้างเองก็มีความพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้างพอสมควรเช่นกัน เพราะนายจ้างมีความเข้าใจ ยอมรับเหตุผล เห็นความสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้างที่จะก่อให้เกิดประโยชน์แก่กิจการได้ ตลอดจนถึงการร่วมแก้ปัญหาและดำเนินการด้วยการประสานงานกัน

จากการสำรวจความคิดเห็นในทางปฏิบัติปัจจัยที่เป็นอุปสรรคทำให้คณะกรรมการลูกจ้างไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างสมบูรณ์ และทำให้นายจ้างมีความพอใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้างน้อย เนื่องมาจากสาเหตุดังต่อไปนี้

ก) <u>ปัจจัยทางด้านกฎหมาย</u> ได้แก่ การที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ บัญญัติอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้างด้วยการมีสิทธิร่วมประชุมหารือกับนายจ้างเท่านั้น และจำกัดขอบข่ายเฉพาะเรื่องการจัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง กำหนดข้อบังคับในการทำงานพิจารณาคำร้องทุกข์ของลูกจ้าง หาทางปรองดองและระงับข้อขัดแย้งในสถานประกอบการเท่านั้น ไม่มีสิทธิในการได้รับข่าวสารความรู้หรือสิทธิร่วมตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับลูกจ้าง ทำให้เห็นว่า กฎหมายไม่เปิดโอกาสให้คณะกรรมการลูกจ้างได้แสดงบทบาทในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มความสามารถ ทั้งกฎหมายมิได้บัญญัติถึงสภาพบังคับในการประชุมหารือร่วมกับนายจ้าง ซึ่งแม้คณะกรรมการลูกจ้างจะสามารถเสนอข้อคิดเห็นหรือให้ข้อเสนอแนะที่นายจ้างเห็นด้วยและรับจะดำเนินการ แต่เมื่อนายจ้างไม่ปฏิบัติตามก็ไม่สามารถบังคับให้นายจ้างปฏิบัติตามได้ เพราะอำนาจในการตัดสินใจเป็นของนายจ้างแต่เพียงฝ่ายเดียวในทุกเรื่อง จึงอาจแก้ไขปัญหานี้ด้วยการบัญญัติกฎหมายให้คณะกรรมการลูกจ้างสามารถเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับนายจ้างบ้างในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับลูกจ้างโดยตรง เช่น เรื่องความปลอดภัยและสุขภาพของลูกจ้างตามที่กล่าวมาแล้ว

ข) <u>ปัจจัยทางด้านนายจ้าง</u> ได้แก่ การที่นายจ้างหรือฝ่ายจัดการยังขาดความสนใจและไม่ค่อยให้ความสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้างเท่าที่ควร ซึ่งนายจ้างส่วนใหญ่ต้องการเพียงปฏิบัติให้เป็นไปตามบทบัญญัติของกฎหมายโดยไม่คำนึงถึงผลของการประชุมหารือ นอกจากนี้ในการประชุมหารือกับคณะกรรมการลูกจ้างนายจ้างมักไม่เปิดโอกาสให้แก่คณะกรรมการลูกจ้างแสดงความคิดเห็นเสนอแนะและไม่ยอมรับความคิดเห็นของคณะกรรมการลูกจ้าง ทั้งนี้โดยมีความคิดหรือทัศนคติว่าคณะกรรมการลูกจ้างเป็นองค์กรของลูกจ้างที่จัดตั้งขึ้นเพื่อคุ้มครองและเรียกร้องประโยชน์ให้แก่ลูกจ้างอันเป็นการขัดต่อประโยชน์ของฝ่ายนายจ้างที่ทำให้นายจ้างเสียประโยชน์ได้ และเป็นการก้าวก่ายในอำนาจหน้าที่ทางการจัดการและการบริหารกิจการภายในสถานประกอบการ เพราะถือว่าอำนาจเหล่านี้เป็นอำนาจทางการบริหารของตน ปัญหานี้เป็นปัจจัยด้านมนุษยภาพ ซึ่งย่อมเกิดขึ้นได้โดยทั่วไปแม้ในต่างประเทศเองก็มีฝ่ายจัดการจำนวนน้อยที่ให้ความช่วยเหลือสนับสนุนลูกจ้างหรือตัวแทนลูกจ้างเข้าไปมีส่วนร่วมในทาง

การจัดการ ตามที่กล่าวมาแล้วในบทที่ ๓ ข้อ ข) ๑ หน้า ๗๙

อย่างไรก็ตาม ปัญหานี้ก็ขึ้นอยู่กับนายจ้างหรือฝ่ายจัดการในแต่ละสถานประกอบการว่ามีการยอมรับและพอใจให้คณะกรรมการลูกจ้างเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการมากน้อยเพียงใด จึงจำเป็นต้องมีการเผยแพร่แนวความคิดเรื่องการเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการโดยคณะกรรมการลูกจ้างให้ยอมรับแนวความคิดที่ให้คณะกรรมการลูกจ้างเข้าไปมีส่วนร่วมประชุมหารือกับนายจ้าง ด้วยการสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กรของลูกจ้างและความเข้าใจอันดีทางด้านสิทธิที่เพิ่มขึ้นของลูกจ้าง ไม่ควรถือว่าเป็นการก้าวก่ายอำนาจทางการจัดการหรือบริหารของตน หรือเป็นการเสียประโยชน์จากการประชุมหารือซึ่งข้อเท็จจริงก็เป็นเช่นนั้น เพราะว่าอำนาจในการตัดสินใจยังเป็นของฝ่ายจัดการอย่างเต็มที่ แต่นายจ้างควรให้การยอมรับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์และถูกต้องของคณะกรรมการลูกจ้างด้วยความจริงใจต่อกัน ซึ่งจะก่อให้เกิดผลตอบแทนแก่นายจ้างทางด้านปัญหาข้อขัดแย้งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสถานประกอบการ การเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน การร่วมปฏิบัติงานอย่างจริงจัง และถือว่าคณะกรรมการลูกจ้างเป็นตัวแทนของลูกจ้างที่เข้ามาช่วยเหลือและสร้างสรรกิจการให้ดียิ่งขึ้น มิใช่เป็นองค์กรที่ตั้งขึ้นเพื่อเป็นปฏิปักษ์กับนายจ้างและมุ่งขัดผลประโยชน์ของนายจ้างซึ่งจะทำให้บุคคลผู้ที่มีความรู้ความสามารถกล้าเข้ามาร่วมเป็นคณะกรรมการลูกจ้างอันจะเป็นประโยชน์แก่กิจการอย่างมาก เพราะตามปกติบุคคลที่มีความรู้ความสามารถจะไม่กล้าที่จะเข้ามาเป็นตัวแทนของลูกจ้างเนื่องจากมีความเกรงกลัวว่าจะได้รับการกลั่นแกล้งจากนายจ้างหรือฝ่ายจัดการนั่นเอง ซึ่งควรให้เป็นหน้าที่ของรัฐในการเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจในเรื่องนี้

เมื่อนายจ้างหรือฝ่ายจัดการได้รับการศึกษาและมีความเข้าใจถึงประโยชน์ของการจัดตั้งและการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้างในสถานประกอบการได้เป็นอย่างดีแล้ว ก็จะทำให้นายจ้างหรือฝ่ายจัดการเกิดการยอมรับองค์กรคณะกรรมการลูกจ้างนี้ ดังนั้นเมื่อนายจ้างยอมรับคณะกรรมการลูกจ้างจึงสมควรมีวิธีการส่งเสริมและแสดงการยอมรับด้วยการดำเนินการ ดังต่อไปนี้

๑. ให้การสนับสนุนและความร่วมมือแก่ลูกจ้างในการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างในสถานประกอบการของตน

๒. ส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้างโดยการเปิดโอกาสให้คณะกรรมการลูกจ้างแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นภายในขอบข่ายอำนาจ

หน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้างอย่างเต็มที่ พร้อมทั้งคอยช่วยเหลืออำนวยความสะดวกแก่คณะกรรมการลูกจ้างในการปฏิบัติหน้าที่

๓. ให้การยอมรับและปฏิบัติตามข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นซึ่งได้รับการพิจารณาเห็นพ้องต้องกันจากการประชุมหารือระหว่างนายจ้างกับคณะกรรมการลูกจ้าง

๔. เมื่อนายจ้างได้รับผลประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้างและความช่วยเหลือพร้อมใจกันของคณะกรรมการลูกจ้าง และลูกจ้างในด้านต่าง ๆ เพิ่มขึ้น ก็ควรให้ผลประโยชน์นั้นตอบแทนแก่ลูกจ้างในสถานประกอบการด้วย เช่น เพิ่มสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างมากยิ่งขึ้น หรือจัดรางวัลแก่ลูกจ้างที่มีผลงานหรือประสิทธิภาพการทำงานดี เป็นต้น

ค) <u>ปัจจัยทางด้านลูกจ้าง</u> ได้แก่ การที่ลูกจ้างผู้ซึ่งปฏิบัติหน้าที่เป็นกรรมการลูกจ้างยังขาดความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์ในการทำงานและการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งสิทธิหน้าที่และความรับผิดชอบต่าง ๆ เพียงพอต่อการประชุมหารือและแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ นอกจากนี้ต้องมีความสามารถและเข้าใจปัญหาของสถานประกอบการได้อย่างแท้จริง มิใช่มุ่งหวังเพียงใช้สิทธิเรียกร้องเพื่อผลประโยชน์แก่ตนและฝ่ายลูกจ้างเท่านั้น โดยไม่คำนึงถึงสภาพและสถานะของนายจ้าง หรืออาศัยบทบัญญัติของกฎหมายที่ให้ความคุ้มครองกรรมการลูกจ้างเพื่อคุ้มครองตน โดยมิได้ก่อให้เกิดประโยชน์แก่นายจ้างหรือสถานประกอบการแต่อย่างใด และส่วนหนึ่งเป็นผู้ที่มีการศึกษาต่ำและไม่ทราบปัญหาทางด้านแรงงานเพียงพอสำหรับการปฏิบัติหน้าที่เป็นคณะกรรมการลูกจ้าง

ปัจจัยด้านนี้มีความสำคัญไม่น้อยไปกว่าปัจจัยทางด้านกฎหมายและด้านนายจ้าง อันมีผลต่อความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้าง และความพอใจของนายจ้างต่อการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้างที่กล่าวมาแล้ว เพราะการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้างดีหรือไม่ ย่อมขึ้นอยู่กับบุคคลผู้เป็นกรรมการลูกจ้างว่ามีความสามารถเพียงใด ซึ่งประชากรตัวอย่างทั้งฝ่ายนายจ้าง ลูกจ้าง และกรรมการลูกจ้างต่างเห็นความสำคัญของลูกจ้างผู้เป็นกรรมการลูกจ้าง ได้เสนอแนะคุณสมบัติของผู้ที่จะดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการลูกจ้าง สรุปได้ดังนี้

๑) ควรเป็นผู้ที่มีความตั้งใจจริงปฏิบัติหน้าที่ให้ดีที่สุด ไม่หลงตัวเองว่ามีอำนาจหน้าที่และได้รับความคุ้มครองพิเศษจากกฎหมายด้วยการประพฤติตัวไม่เหมาะสม และพยายามทำให้นายจ้างและลูกจ้างเห็นประโยชน์ที่ได้รับจากการจัดตั้งและ

ดำเนินการของคณะกรรมการลูกจ้าง

๒) ควรเป็นผู้ที่จริงใจและเป็นกลาง ไม่มีอคติเข้ากับฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง เพื่อสามารถพิจารณาคำร้องทุกข์และหาทางปรองดองระงับข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้อย่างเป็นธรรมที่สุด

๓) ควรเป็นผู้ที่มีความเสียสละต่อส่วนรวม โดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัวเป็นสำคัญ และไม่ควรเห็นแก่ประโยชน์ของลูกจ้างฝ่ายเดียว ต้องคำนึงถึงประโยชน์ของนายจ้างและสถานประกอบการด้วย

๔) ควรเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์ด้านแรงงานและการปฏิบัติหน้าที่ประชุมหารือกับนายจ้างได้เป็นอย่างดี ด้วยการศึกษาข้อมูลทางด้านกฎหมายระเบียบข้อบังคับของสถานประกอบการและสถานการณ์ทางเศรษฐกิจของสถานประกอบการอย่างถ่องแท้ เพื่อสามารถปฏิบัติหน้าที่ตรงตามวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง

๕) ควรเป็นผู้ที่มีอายุการทำงานในสถานประกอบการนั้นมากพอสมควรและเป็นบุคคลในหลาย ๆ ระดับหรือตำแหน่งหน้าที่การงาน เพื่อจะได้ทราบข้อมูลและปัญหาของลูกจ้างในระดับต่าง ๆ ในสถานประกอบการและทำประโยชน์ให้แก่ลูกจ้างได้อย่างเป็นธรรมและทั่วถึง

ดังนั้น จึงสมควรเป็นหน้าที่ของรัฐที่จะจัดให้มีการอบรมลูกจ้างที่เป็นกรรมการลูกจ้างให้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องเกี่ยวกับคณะกรรมการลูกจ้างดังต่อไปนี้ คือ

๑. วัตถุประสงค์ของการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างขึ้นในสถานประกอบการ

๒. การปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้าง โดยเน้นถึงความแตกต่างระหว่างคณะกรรมการลูกจ้างกับสหภาพแรงงาน ซึ่งไม่ควรนำการปฏิบัติหน้าที่ของทั้งสององค์กรมาปฏิบัติปะปนกัน

๓. การประพฤติปฏิบัติตัวที่ดีและเหมาะสมกับที่ได้รับการไว้วางใจให้เป็นตัวแทนของลูกจ้างในสถานประกอบการนั้น ไม่ประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนข้อห้ามตามกฎหมายเพราะนอกจากจะทำให้ต้องพ้นจากตำแหน่งคณะกรรมการลูกจ้างและถูกเลิกจ้างแล้ว ก็อาจถูกฟ้องเรียกค่าเสียหายในทางแพ่งและได้รับโทษทางอาญาอีกด้วย

๑๒. <u>ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลของการมีคณะกรรมการลูกจ้างในสถานประกอบการ</u>

ปรากฏจากการสำรวจความคิดเห็นส่วนใหญ่เห็นว่า การมีคณะกรรมการ

ลูกจ้างในสถานประกองการ เป็นการก่อให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน และหาทางปรองดองให้การทำงานร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างมีผลดียิ่งขึ้นตั้งแต่พอสมควรจนถึงขั้นดีมาก ซึ่งเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกฎหมายในปัจจุบัน

สำหรับเหตุผลของความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีคณะกรรมการลูกจ้างในสถานประกอบการอันก่อให้เกิดความเข้าใจ และหาทางปรองดองให้ทำงานร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างให้มีผลดียิ่งขึ้น จากการสำรวจสามารถสรุปเป็นผลดีและผลเสียของการมีคณะกรรมการลูกจ้างได้ดังนี้

ก) <u>ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลดีของการมีคณะกรรมการลูกจ้าง</u>

(๑) การที่กฎหมายบัญญัติให้คณะกรรมการลูกจ้างสามารถประชุมหารือกับนายจ้าง ทำให้มีการปรึกษาหารือและพบปะพูดจากันระหว่างนายจ้างกับคณะกรรมการลูกจ้าง ด้วยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและความต้องการซึ่งกันและกัน ทำให้สามารถแก้ไขปัญหาร่วมกันโดยสันติวิธี ถ้อยทีถ้อยอาศัยต่อกันและทันต่อเหตุการณ์ รวมทั้งสามารถขจัดหรือลดความขัดแย้งในสถานประกอบการที่เกิดขึ้นหรือจะเกิดขึ้น ก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีและทัศนคติที่ดีระหว่างนายจ้างลูกจ้าง ช่วยสร้างความเป็นธรรมระหว่างนายจ้างลูกจ้างให้มีมากขึ้น

(๒) การที่คณะกรรมการลูกจ้างเป็นองค์กรตัวแทนของลูกจ้างทั้งหมดในสถานประกอบการและเป็นผู้ที่ออกความคิดเห็นแทนลูกจ้าง ทำให้คณะกรรมการลูกจ้างคือตัวกลางที่ช่วยประสานงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยเป็นผู้ชี้แจงเหตุผลของลูกจ้างให้แก่นายจ้าง และในทางกลับกันก็ชี้แจงเหตุผลของนายจ้างให้ลูกจ้าง ทำให้ลูกจ้างมีความเข้าใจสิ่งต่าง ๆ ในกิจการดีขึ้น สามารถสร้างความสามัคคีและร่วมกันทำงานในสถานประกอบการได้เป็นอย่างดี

(๓) จากการที่คณะกรรมการลูกจ้างได้ก่อให้เกิดความเข้าใจและหาทางปรองดองระงับข้อขัดแย้งในสถานประกอบการ ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างดีขึ้น ทำให้ผลผลิตของกิจการเพิ่มมากขึ้น นายจ้างได้รับผลประโยชน์สูงขึ้น ส่งผลให้นายจ้างจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างดีขึ้น ทำให้เห็นความสำคัญของการบริหารกิจการที่คณะกรรมการลูกจ้างเข้าไปมีส่วนร่วม ทำให้นายจ้างยอมรับการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง

(๔) จากการมีคณะกรรมการลูกจ้างเป็นวิธีการที่ทำให้นายจ้างและลูกจ้างสามารถแก้ไขปัญหาและระงับข้อขัดแย้งกันได้เอง โดยไม่ต้องให้รัฐเข้ามาเกี่ยวข้องแต่อย่างใด เป็นการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์โดยใช้ระบบทวิภาคี ตรงกับนโยบายด้านแรงงานสัมพันธ์ในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทยตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๒๕ - ๒๕๒๙ ที่มุ่งส่งเสริมการบริหารแรงงานสัมพันธ์ด้วยระบบทวิภาคี

(๕) จากการมีการเลือกตั้งคณะกรรมการลูกจ้างให้เป็นตัวแทนของลูกจ้างในสถานประกอบการทั้งหมด ทำให้คณะกรรมการลูกจ้างเป็นตัวกระตุ้นลูกจ้างให้เกิดการรวมตัวกันและมีความสามัคคีในหมู่คณะ ทำให้อำนาจการต่อรองของลูกจ้างเพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมระบอบประชาธิปไตยในการเลือกตัวแทนขึ้นทำหน้าที่แทนด้วย

ข) <u>ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลเสียของการมีคณะกรรมการลูกจ้าง</u>

(๑) การที่กฎหมายบัญญัติให้คณะกรรมการลูกจ้างมีอำนาจหน้าที่เพียงประชุมหารือ ทำให้ไม่มีผลในทางปฏิบัติเพราะนายจ้างส่วนใหญ่จะฟังความคิดเห็นของคณะกรรมการลูกจ้างแล้วรับว่าจะนำไปพิจารณา แต่ก็มิได้ทำอะไรให้ดีขึ้นจนคณะกรรมการลูกจ้างเกิดความเบื่อหน่ายไปเอง ซึ่งปัญหาทางด้านนี้อาจแก้ไขได้ด้วยการเพิ่มอำนาจหน้าที่ให้แก่คณะกรรมการลูกจ้างมากขึ้นกว่าการประชุมหารือกับนายจ้าง เช่น การร่วมตัดสินใจตามที่กล่าวมาแล้วในเรื่องอำนาจหน้าที่

(๒) การที่นายจ้างไม่เปิดโอกาสให้ลูกจ้างเข้าไปมีส่วนร่วมหรือประชุมหารือ เพื่อต้องการคุมอำนาจแต่เพียงฝ่ายเดียวโดยไม่ยอมรับหลักการและเหตุผลในการจัดตั้งคณะกรรมการ ทำให้เพิ่มความขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้างมากยิ่งขึ้น ขาดความเข้าใจซึ่งกันและกัน แต่ปัญหานี้ขึ้นอยู่กับการยอมรับและความเข้าใจของนายจ้าง ต้องเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ โดยชี้ให้เห็นประโยชน์ของการมีคณะกรรมการลูกจ้างในสถานประกอบการแก่นายจ้าง เพื่อให้เกิดการยอมรับหลักการและแนวความคิดในเรื่องคณะกรรมการลูกจ้างนี้

(๓) การที่คณะกรรมการลูกจ้างปฏิบัติหน้าที่ไม่ดีพอ เพราะมุ่งแต่เรียกร้องผลประโยชน์ของลูกจ้างโดยไม่คำนึงถึงเหตุผลและความสามารถที่เป็นไปได้ของนายจ้างและสถานประกอบการ และประพฤติตัวไม่เหมาะสมเพราะถือว่าตนมีกฎหมาย

ให้ความคุ้มครองเป็นพิเศษนายจ้างไม่สามารถเลิกจ้างได้ เว้นแต่ขออนุญาตศาลแรงงาน และบางกรณีเป็นผู้ยุยงให้เกิดความขัดแย้งระหว่างนายจ้างลูกจ้างในเรื่องต่าง ๆ ทำให้ลูกจ้างมีความเข้าใจฝ่ายนายจ้างผิด ๆ ย่อมทำให้ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการมีคณะกรรมการลูกจ้างในสถานประกอบการได้อย่างแน่นอน ปัญหามีก็ขึ้นอยู่กับบุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นคณะกรรมการลูกจ้างว่ามีความรู้ความสามารถความรับผิดชอบและความเหมาะสมเพียงใด ซึ่งจะต้องมีการให้การอบรมแก่คณะกรรมการลูกจ้าง เพื่อให้มีความสามารถและคุณสมบัติที่เหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าผลของการมีคณะกรรมการลูกจ้างในสถานประกอบการตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ย่อมก่อให้เกิดผลดีและผลเสียในทางปฏิบัติ แม้จะปรากฏว่ามีผลดีมากกว่าผลเสีย แต่ก็จะละเลยเหตุที่ก่อให้เกิดผลเสียนั้นมิได้ จึงต้องแก้ไขข้อเสียเหล่านั้นให้หมดสิ้นไปหรือลดน้อยลงตามที่กล่าวมาแล้วข้างต้นเท่าที่จะเป็นไปได้ ซึ่งจะทำให้คณะกรรมการลูกจ้างของประเทศไทยสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้สมดังเจตนารมณ์ของกฎหมาย

๑๓. <u>คณะกรรมการลูกจ้างกับสหภาพแรงงาน</u>

คณะกรรมการลูกจ้างมีลักษณะแตกต่างกับสหภาพแรงงานทั้งการจัดตั้ง วัตถุประสงค์และอำนาจหน้าที่ ดังนั้น คณะกรรมการลูกจ้างจึงมิได้จัดตั้งขึ้นปฏิบัติหน้าที่ซ้ำซ้อนหรือขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของสหภาพแรงงาน และคณะกรรมการลูกจ้างและสหภาพแรงงานมิได้มีบทบาทในการทำให้การคุ้มครองรักษาผลประโยชน์และความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างลูกจ้างต้องลดน้อยลงไปในทางตรงกันข้าม การทำหน้าที่ของทั้งสององค์กรจะช่วยรักษาคุ้มครองผลประโยชน์และส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างลูกจ้างให้เกิดความปรองดองในสถานประกอบการดียิ่งขึ้นด้วย

นอกจากนี้ ในการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างมีความสัมพันธ์กับสหภาพแรงงานอย่างมาก เพราะในประเทศต่าง ๆ จะกำหนดให้สหภาพแรงงานเข้าไปมีส่วนในการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง โดยการแต่งตั้งหรือเสนอชื่อผู้สมัครเลือกตั้ง ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นไปตามบทบัญญัติของกฎหมาย ข้อตกลงร่วมหรือธรรมเนียมปฏิบัติ ดังนั้น คณะกรรมการลูกจ้างที่จัดตั้งขึ้นจึงได้แก่กรรมการสมาชิก หรือตัวแทนของสหภาพแรงงานที่มีลูกจ้างในสถานประกอบการเป็นสมาชิกอยู่นั่นเอง

จากการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาที่ว่า การปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้างและสหภาพแรงงานเป็นการซ้ำซ้อนกันหรือไม่นั้น ปรากฏว่าฝ่ายนายจ้างส่วนใหญ่เห็นว่าเป็นการซ้ำซ้อนกัน ส่วนฝ่ายลูกจ้างและคณะกรรมการลูกจ้างเห็นว่าไม่เป็นการซ้ำซ้อนกัน ซึ่งแสดงว่ายังมีผู้ที่ขาดความรู้ความเข้าใจและไม่สามารถแยกความแตกต่างระหว่างคณะกรรมการลูกจ้างและสหภาพแรงงานออกจากกันได้ โดยเฉพาะฝ่ายนายจ้างยังมีความเห็นที่ไม่ยอมรับองค์กรของลูกจ้างอยู่

นอกจากนี้ยังปรากฏว่า ส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการมีคณะกรรมการลูกจ้างเป็นการส่งเสริมระบบสหภาพแรงงานให้ดียิ่งขึ้น แต่ก็มีบางส่วนที่เห็นว่าการมีทั้งคณะกรรมการลูกจ้างและสหภาพแรงงานในสถานประกอบการเดียวกัน อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งกันเองและเกิดความยุ่งยากแก่นายจ้างมากขึ้น จึงต้องมีการทำความเข้าใจในเรื่องนี้ให้มากขึ้น

๑๔. <u>ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำคัญของคณะกรรมการลูกจ้าง</u>

จากการสำรวจความคิดเห็นของประชากรตัวอย่างเกี่ยวกับความสำคัญของคณะกรรมการลูกจ้าง ปรากฏว่าทั้งฝ่ายนายจ้าง ลูกจ้าง และกรรมการลูกจ้างส่วนใหญ่เห็นว่า คณะกรรมการลูกจ้างมีความสำคัญในกรณีต่าง ๆ ดังนี้

ก) คณะกรรมการลูกจ้างสามารถคุ้มครองรักษาผลประโยชน์ของลูกจ้างในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

ข) คณะกรรมการลูกจ้างสามารถช่วยลดความขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในสถานประกอบการให้น้อยลงได้

ค) คณะกรรมการลูกจ้างสามารถเสริมสร้างผลประโยชน์ให้แก่นายจ้างทางด้านการทำงาน การผลิต และการดำเนินกิจการให้ดียิ่งขึ้น

ง) คณะกรรมการลูกจ้างสามารถส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในสถานประกอบการให้ดียิ่งขึ้น

นอกจากนี้ส่วนใหญ่ยังมีความเห็นว่าควรจะมีการจัดตั้งและเผยแพร่การจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างในสถานประกอบการให้มากยิ่งขึ้นด้วย ซึ่งการเผยแพร่จะต้องเป็นไปโดยถูกต้อง โดยให้ความรู้แก่บุคคลที่เกี่ยวข้องถึงวัตถุประสงค์ การจัดตั้ง อำนาจหน้าที่ และการปฏิบัติหน้าที่ข้อแตกต่างระหว่างคณะกรรมการลูกจ้างและสหภาพแรงงาน

อย่างแท้จริง เพื่อมิให้ก่อให้เกิดปัญหาขึ้นในทางปฏิบัติได้

ดังนั้น แม้ว่าคณะกรรมการลูกจ้างจะเป็นองค์กรฝ่ายลูกจ้างที่มาจากหลักการเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการที่อาจจัดได้ว่าเหมาะสมกับสภาพสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองสำหรับประเทศไทย เพราะมิใช่เป็นเพียงองค์กรที่ให้ความคุ้มครองผลประโยชน์ของลูกจ้างอย่างเช่นสหภาพแรงงานเท่านั้น แต่ยังเป็นตัวแทนของลูกจ้างในสถานประกอบการที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่นายจ้างและสถานประกอบการอันมีผลต่อการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ที่ดีโดยการทำงานร่วมกันระหว่างนายจ้างลูกจ้าง เป็นการปูพื้นฐานแนวความคิดเรื่องการเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการของลูกจ้าง และทฤษฎีประชาธิปไตยในทางอุตสาหกรรมก่อให้เกิดผลดีต่อประเทศชาติและสอดคล้องกับนโยบายของรัฐ ดังที่ปรากฏให้เห็นแล้วว่า สถานประกอบการที่มีการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างแล้วได้ประสบผลสำเร็จจากการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างขึ้นเป็นอย่างดี แต่อย่างไรก็ตามจะต้องมีการแก้ไขปรับปรุงปัญหาและอุปสรรคทางด้านบทบัญญัติของกฎหมาย และด้านการปฏิบัติต่าง ๆ ดังกล่าวมาแล้ว เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้างให้มากขึ้น อันจะส่งผลไปถึงความเจริญก้าวหน้าและความสงบสุขของสถานประกอบการ ตลอดจนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศดียิ่งขึ้นด้วย

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย