



บทที่ ๖

ปัญหาและความคิดเห็นเกี่ยวกับคณะกรรมการลูกจ้าง

ในการที่กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของไทยได้มีบทบัญญัติเรื่องคณะกรรมการลูกจ้างเป็นครั้งแรกเมื่อปี ๒๕๑๘ ซึ่งเป็นการให้สิทธิแก่ลูกจ้างที่จะจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างขึ้นในสถานประกอบการได้ อันนับว่าเป็นสิ่งใหม่สำหรับประเทศไทย แต่การจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างในปัจจุบันยังมีอยู่เป็นจำนวนน้อย ซึ่งอาจจะสืบเนื่องมาจากบุคคลที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะนายจ้างและลูกจ้างยังไม่มีความรู้และความเข้าใจในเรื่องคณะกรรมการลูกจ้างตามกฎหมายแรงงานนี้ว่า คณะกรรมการลูกจ้างคืออะไร จัดตั้งขึ้นมาเพื่ออะไร เหตุใดจึงต้องมีการจัดตั้ง และมีความแตกต่างกับสหภาพแรงงานอย่างไร หรือเนื่องจากบทบัญญัติของกฎหมายเรื่องนี้ยังขาดความเหมาะสมกับสภาพทางปฏิบัติอย่างแท้จริง ตลอดจนปัญหาต่าง ๆ อีกหลายประการที่ทำให้คณะกรรมการลูกจ้างไม่เป็นที่ยอมรับแพร่หลาย และได้มีการจัดตั้งขึ้นในสถานประกอบการที่มีสิทธิทุกแห่ง กว้างเขตนี้นั้นเขียนจึงได้ทำการศึกษาวิเคราะห์รวบรวมปัญหาต่าง ๆ และจัดทำแบบสอบถามสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับคณะกรรมการลูกจ้างไว้ดังนี้.

ก. ปัญหาและความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง

ปัญหาประการแรกที่คณะกรรมการลูกจ้างมิได้รับการจัดตั้งขึ้นในสถานประกอบการที่สามารถจัดตั้งได้ตามกฎหมายนั้น คือปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างในสถานประกอบการ เพราะเหตุที่ว่าส่วนใหญ่ยังขาดความเข้าใจว่าทำไมต้องจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างขึ้นมาอีกในเมื่อมีสหภาพแรงงานทำหน้าที่เป็นตัวแทนของลูกจ้างอยู่แล้วบ้าง บางฝ่ายเห็นว่าเมื่อกฎหมายไม่ได้บังคับให้จัดตั้งก็ไม่จำเป็นต้องจัดตั้ง หรือบ้างก็อยากจะจัดตั้งแต่ก็ไม่รู้ว่าควรจะทำอย่างไร เหล่านี้เป็นต้น

ปัญหาในเรื่องการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างนี้ ได้ทำการสำรวจสถานประกอบการที่มีและไม่มีการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน ๑๐๐ แห่ง โดยแบ่งตามประเภทของกิจการ เป็นประเภทอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม ขนส่ง และรัฐวิสาหกิจ (ดูตารางที่ ๑) และแบ่งตามจำนวนของลูกจ้างในสถานประกอบการ (ดูตารางที่ ๒).

ตารางที่ ๑ การจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างแบ่งตามประเภทกิจการ

ประเภทกิจการ การจัดตั้ง คณะกรรมการลูกจ้าง	ประเภทของกิจการ				
	อุตสาหกรรม	พาณิชยกรรม	ขนส่ง	รัฐวิสาหกิจ	รวม
มีการจัดตั้ง	๒๓	๓	๒	๑๘	๕๐
ไม่มีการจัดตั้ง	๒๓	๑๘	๘	๕	๕๐
รวม	๔๖	๒๑	๖	๒๓	๑๐๐
ร้อยละ	๔๖	๒๑	๖	๒๓	๑๐๐

ตารางที่ ๒ การจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างแบ่งตามจำนวนลูกจ้าง

จำนวนลูกจ้าง การจัดตั้ง คณะกรรมการลูกจ้าง	จำนวนลูกจ้างในสถานประกอบการ					รวม
	๕๐-๙๙ คน	๑๐๐-๒๙๙ คน	๓๐๐-๔๙๙ คน	๕๐๐-๙๙๙ คน	๑,๐๐๐ คนขึ้นไป	
มีการจัดตั้ง	๓	๑๕	๘	๕	๑๙	๕๐
ไม่มีการจัดตั้ง	๑๐	๑๒	๑๑	๙	๘	๕๐
รวม	๑๓	๒๗	๑๙	๑๔	๒๗	๑๐๐
ร้อยละ	๑๓	๒๗	๑๙	๑๔	๒๗	๑๐๐

๑. ปัญหาและความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างของสถาน-
ประกอบการที่ไม่มีการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง

สำหรับสถานประกอบการที่ไม่มีการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง จากการสำรวจ
ความคิดเห็นปรากฏว่า ประชากรตัวอย่างร้อยละ ๕๔.๐๐ ไม่มีความคิดที่จะจัดตั้งกรรม-
การลูกจ้าง ส่วนอีกร้อยละ ๒๑.๓๓ คิดที่จะจัดตั้งแต่ไม่ทราบวิธีการจัดตั้ง และร้อยละ
๑๒.๖๗ กำลังดำเนินการจัดตั้ง (ดูตารางที่ ๓)

ตารางที่ ๓ ความคิดที่จะจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง

ความคิด	นายจ้าง	ลูกจ้าง	รวม	ร้อยละ
ไม่คิดที่จะจัดตั้ง	๓๕	๔๖	๘๑	๕๔.๐๐
คิดที่จะจัดตั้ง แต่ไม่ ทราบวิธีการจัดตั้ง	๓	๒๙	๓๒	๒๑.๓๓
กำลังดำเนินการจัดตั้ง	๔	๑๕	๑๙	๑๒.๖๗
อื่น ๆ	๘	๑๐	๑๘	๑๒.๐๐
รวม	๕๐	๑๐๐	๑๕๐	๑๐๐

ส่วนเหตุผลที่สถานประกอบการเหล่านี้ไม่มีการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างขึ้น
นั้นส่วนใหญ่ คือร้อยละ ๓๕.๘๓ เห็นว่าไม่จำเป็นต้องจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างขึ้นเพราะ
มีสหภาพแรงงานอยู่แล้ว แสดงว่าประชากรส่วนใหญ่ทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างยังขาด
ความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างคณะกรรมการลูกจ้างกับสหภาพแรงงาน จากที่กล่าว
มาแล้วในบทที่ ๔ ว่าคณะกรรมการลูกจ้างมีลักษณะการจัดตั้ง วัตถุประสงค์และอำนาจ
หน้าที่ที่แตกต่างกับสหภาพแรงงาน ซึ่งเป็นที่ยอมรับตามหลักสากล และพระราชบัญญัติ
แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ก็ได้บัญญัติเรื่องคณะกรรมการลูกจ้างและสหภาพแรงงาน
เป็นองค์กรต่างหากจากกัน โดยคณะกรรมการลูกจ้างเป็นองค์กรอยู่ในสถานประกอบการ
ที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๕๐ คนขึ้นไป เพื่อประชุมหารือกับนายจ้างในเรื่องจัดสวัสดิการให้แก่
ลูกจ้าง ปรึกษาหารือเพื่อกำหนดข้อบังคับในการทำงานอันเป็นประโยชน์ต่อนายจ้างและ
ลูกจ้าง พิจารณาคำร้องทุกข์ของลูกจ้าง หาทางปรองดองและระงับข้อขัดแย้งในสถาน
ประกอบการ ส่วนสหภาพแรงงานเป็นองค์กรนิติบุคคลตามกฎหมายต้องมีวัตถุประสงค์

เพื่อแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างและส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างและระหว่างลูกจ้างด้วยกัน โดยมีลูกจ้างผู้เริ่มก่อการจัดตั้งเพียง ๑๐ คน และอาจเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันหรือทำงานกิจการประเภทเดียวกันไม่ว่านายจ้างจะเป็นคนเดียวกันหรือไม่ จะเห็นได้ว่าแม้ในทางปฏิบัติสภาพแรงงานจะสามารถดำเนินการเพื่อคุ้มครองผลประโยชน์ของลูกจ้าง โดยอาจรวมจัดสวัสดิการพิจารณาค่าจ้างของลูกจ้างพิจารณากำหนดข้อบังคับในการทำงานเช่นเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้างก็ตามแต่สภาพแรงงานเพียงสามารถดำเนินการได้โดยผ่านกระบวนการเจรจาต่อรองและยื่นข้อเรียกร้องกับนายจ้างได้เท่านั้น ไม่สามารถเข้าร่วมประชุมหรือเพื่อจัดสวัสดิการ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน พิจารณาค่าจ้างของลูกจ้าง หากทางปรองดองและระงับข้อขัดแย้งกับนายจ้างได้ตามกฎหมาย แม้ว่าจะเกี่ยวข้องกับการคุ้มครองผลประโยชน์ของลูกจ้างในสถานประกอบการก็ตาม ดังนั้นการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างขึ้นในสถานประกอบการไม่ได้ขึ้นอยู่กับว่าสถานประกอบการนั้นจะมีสภาพแรงงานอยู่หรือไม่ ส่วนใหญ่จึงยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคณะกรรมการลูกจ้างกับสภาพแรงงาน เฉพาะอย่างยิ่งฝ่ายลูกจ้างปรากฏจากการสำรวจพบว่าจากจำนวนลูกจ้างทั้งหมดที่ให้คำตอบนั้น ร้อยละ ๓๓.๘๓ เห็นว่าไม่จำเป็นต้องจัดตั้งเพราะมีสภาพแรงงานอยู่แล้ว และร้อยละ ๑๖.๘๖ เห็นว่าไม่ทราบว่าจัดตั้งเพื่อประโยชน์อะไร ความคิดเช่นนี้ย่อมหมายความว่าประชากรตัวอย่างฝ่ายลูกจ้างกว่าครึ่งยังขาดความเข้าใจในเรื่องการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง (ดูตารางที่ ๔)

๒. ปัญหาและความคิดเห็นเกี่ยวกับจำนวนลูกจ้างที่จะจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างได้

ปัญหาอีกประการหนึ่งในการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างคือ จำนวนลูกจ้างในสถานประกอบการควรจะมีจำนวนเท่าใด จึงควรจะมีสิทธิจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างได้ จากการสำรวจความคิดเห็นของประชากรตัวอย่างปรากฏว่า ร้อยละ ๓๔.๘๕ เห็นว่าสถานประกอบการที่ควรจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างนั้น ควรมีลูกจ้างตั้งแต่ ๕๐ คนขึ้นไป และร้อยละ ๒๗.๐๐ เห็นว่าควรมีจำนวนตั้งแต่ ๑๐๐ คนขึ้นไป ดังนี้แสดงว่าประชากรตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่าจำนวนลูกจ้างในสถานประกอบการที่จะจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างได้ควรมีลูกจ้างตั้งแต่ ๕๐ คนขึ้นไป ซึ่งมีจำนวนสอดคล้องกับพระราชบัญญัติแรงงาน

ตารางที่ ๔ เหตุผลที่ไม่จัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง

เหตุผลที่ไม่จัดตั้ง	นายจ้าง	ลูกจ้าง	รวม	ร้อยละ
ไม่ทราบว่า จะจัดตั้งเพื่อ ประโยชน์อะไร	๒	๑๙	๒๑	๑๒.๕๘
กฎหมายแรงงานสัมพันธ์มีได้ บังคับให้จัดตั้ง	๔	๑๔	๑๘	๑๐.๕๘
ไม่จำเป็นต้องจัดตั้งเพราะมี กรรมการอื่น ๆ ทำหน้าที่ แทนอยู่แล้ว	๑๑	๑๑	๒๒	๑๓.๑๓
ไม่จำเป็นต้องจัดตั้งเพราะมี สหภาพแรงงานอยู่แล้ว	๒๒	๓๘	๖๐	๓๕.๙๓
ไม่ได้รับการส่งเสริมในการ จัดตั้งจากนายจ้างลูกจ้าง	-	๑๕	๑๕	๘.๙๘
ไม่กล้าที่จะจัดตั้งเพราะ	๑	๓	๔	๔.๓๙
เป็นการบังคับนายจ้างโดย ให้อำนาจแก่ลูกจ้างมาก เกินไป	๑๐	-	๑๐	๕.๙๙
อื่น ๆ	๕	๘	๑๓	๗.๓๘
รวม	๕๕	๑๑๒	๑๖๗	๑๐๐

หมายเหตุ : เลือกตอบได้หลายข้อ

สัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๔๕ กำหนดไว้ว่า "ในสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง
ตั้งแต่ห้าสิบคนขึ้นไป ลูกจ้างอาจจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างในสถานประกอบการ
นั้นได้....." (ดูตารางที่ ๕)

๓. ปัญหาและความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง

วิธีการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างก็เป็นอีกปัญหาหนึ่งที่ควรจะใช้วิธีใดจึงจะดี
ที่สุดเพราะตามกฎหมายไทยในปัจจุบันนี้ได้กำหนดไว้ ๓ วิธี คือ

ตารางที่ ๕ จำนวนลูกจ้าง

จำนวนลูกจ้างที่จะจัดตั้ง คณะกรรมการลูกจ้างใน สถานประกอบการ	นายจ้าง	ลูกจ้าง	กรรมการ ลูกจ้าง	รวม	ร้อยละ
ตั้งแต่ ๒๐ คนขึ้นไป	๔	๔๒	๒๒	๖๘	๑๓.๐๐
ตั้งแต่ ๕๐ คนขึ้นไป	๓๖	๓๘	๔๑	๑๕๕	๓๘.๓๕
ตั้งแต่ ๑๐๐ คนขึ้นไป	๓๑	๕๓	๒๔	๑๐๘	๒๗.๐๐
ตั้งแต่ ๒๐๐ คนขึ้นไป	๒๔	๒๐	๘	๕๒	๑๓.๐๐
อื่น ๆ	๕	๗	๕	๑๗	๔.๒๕
รวม	๑๐๐	๒๐๐	๑๐๐	๔๐๐	๑๐๐

- ก) เลือกตั้งโดยลูกจ้างทั้งหมด
 ข) แต่งตั้งโดยสหภาพแรงงานทั้งหมด หรือ
 ค) เลือกตั้งโดยลูกจ้างและแต่งตั้งโดยสหภาพแรงงานด้วย

สำหรับกรณี ข) และ ค) นั้น จะใช้เมื่อสถานประกอบการที่จะจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างนั้นมีลูกจ้างที่เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานอยู่ด้วยตั้งกล่าวมาแล้วในบทก่อน

จากการสำรวจสถานประกอบการที่มีการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างแล้วปรากฏว่าคณะกรรมการลูกจ้างที่จัดตั้งขึ้นมานั้นได้รับการแต่งตั้งโดยสหภาพแรงงานและได้รับเลือกตั้งโดยลูกจ้างและแต่งตั้งโดยสหภาพแรงงานด้วย มีจำนวนร้อยละ ๘๒ เท่า ๆ กัน แสดงว่าในสถานประกอบการที่มีคณะกรรมการลูกจ้างปัจจุบันส่วนใหญ่มีสหภาพแรงงานและสหภาพแรงงานนั้นมีลูกจ้างเป็นสมาชิกเกิน ๑ ใน ๕ ของลูกจ้างทั้งหมด และเมื่อรวมสถานประกอบการที่สหภาพแรงงานเข้าไปมีบทบาทในการแต่งตั้งคณะกรรมการลูกจ้างไม่ว่าทั้งหมดหรือบางส่วนจะมีจำนวนถึงร้อยละ ๘๔ ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับสถานประกอบการ

ที่มีคณะกรรมการลูกจ้างโดยการเลือกตั้งของลูกจ้าง มีเพียงร้อยละ ๑๖ เท่านั้น ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะกฎหมายไทยให้ความสำคัญในบทบาทของสหภาพแรงงานก็เป็นได้ (ดูตารางที่ ๖)

ตารางที่ ๖ วิธีการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง

วิธีการจัดตั้ง	จำนวนลูกจ้างในสถานประกอบการ						
	๕๐-๙๙ คน	๑๐๐-๒๙๙ คน	๓๐๐-๔๙๙ คน	๕๐๐-๙๙๙ คน	๑,๐๐๐ คนขึ้นไป	รวม	ร้อยละ
เลือกตั้งโดยลูกจ้าง ทั้งหมด	๒	๓	-	๒	๑	๘	๑๖
แต่งตั้งโดยสหภาพ แรงงานทั้งหมด	๑	๖	๓	๓	๘	๒๑	๔๒
เลือกตั้งโดยลูกจ้าง และแต่งตั้งโดย สหภาพแรงงานควบ	-	๖	๕	-	๑๐	๒๑	๔๒
รวม	๓	๑๕	๘	๕	๑๙	๕๐	๑๐๐

สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการจัดตั้งในสถานประกอบการมีลูกจ้างเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ปรากฏว่าประชากรตัวอย่าง ร้อยละ ๓๒.๐๐ มีความเห็นว่าคณะกรรมการลูกจ้างส่วนหนึ่งควรเลือกตั้งโดยลูกจ้างและอีกส่วนหนึ่งแต่งตั้งโดยสหภาพแรงงานแสดงว่า ประชากรตัวอย่างส่วนนี้ยังต้องการให้สหภาพแรงงานเข้ามามีบทบาทในการแต่งตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง และในขณะเดียวกันให้ลูกจ้างมีส่วนเลือกตั้งคณะกรรมการลูกจ้างได้ด้วย โดยคำนึงถึงลูกจ้างส่วนที่มีได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานสามารถมีตัวแทนของคนทำหน้าที่เป็นกรรมการลูกจ้างด้วย เพราะคณะกรรมการลูกจ้างย่อมถือได้ว่าเป็นตัวแทนของลูกจ้างทั้งหมดในสถานประกอบการนั้น การที่กฎหมายกำหนดให้สหภาพแรงงานที่มีสมาชิกเกิน ๑ ใน ๒ ของลูกจ้างทั้งหมดสามารถแต่งตั้งคณะกรรมการลูกจ้างทั้งหมด ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งจากสหภาพแรงงานก็ย่อมได้แก่ผู้ที่เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานอย่างแน่นอน ทำให้ลูกจ้างส่วนที่มีได้เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานไม่มีโอกาสได้ทำหน้าที่

เป็นคณะกรรมการลูกจ้าง หรือภาคตัวแทนของคนในคณะกรรมการลูกจ้างได้ ซึ่งถ้าหาก สหภาพแรงงานนั้นมีสมาชิกในสถานประกอบการนั้นเป็นจำนวนมาก ก็อาจไม่ก่อให้เกิด ปัญหา ถ้าสหภาพแรงงานนั้นมีสมาชิกเป็นลูกจ้างในสถานประกอบการแม้จะเกิน ๑ ใน ๒ แต่เกินเพียงจำนวนไม่มาก เช่นนี้จำนวนลูกจ้างส่วนที่มีได้เป็นสมาชิกก็จะมีอยู่จำนวนไม่ น้อย ย่อมก่อให้เกิดปัญหาความไม่เท่าเทียมกันและ เกิดความขัดแย้งแตกแยกระหว่าง ลูกจ้างด้วยกันเองได้ วิธีการนี้จึงเป็นวิธีการที่ถือได้ว่า ทำให้กรรมการลูกจ้างเป็นตัวแทนของลูกจ้างของสถานประกอบการทั้งหมด มิใช่เพียงเฉพาะส่วนที่เป็นสมาชิกของ สหภาพแรงงานที่แต่งตั้งเท่านั้น และให้ความเป็นธรรมแก่ลูกจ้างทั้งหมดในกิจการได้ อย่างดี อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาถึงวิธีปฏิบัติในเรื่องการแบ่งอัตราส่วนระหว่าง จำนวนกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งจากสหภาพแรงงานกับจำนวนที่ได้รับเลือกตั้งจาก ลูกจ้างอาจทำให้เกิดปัญหายุ่งยาก เนื่องจากไม่สามารถกำหนดหลักเกณฑ์ทางปฏิบัติที่เป็น ธรรมได้อย่างแน่ชัด เพราะจำนวนลูกจ้างที่เป็นสหภาพแรงงานในแต่ละสถานประกอบการ ย่อมมีจำนวนที่แตกต่างกัน หรือสถานประกอบการบางแห่งอาจมีสหภาพแรงงานมากกว่า หนึ่งสหภาพและลูกจ้างบางคนอาจเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานหลายสหภาพแต่ละสหภาพ แรงงานจะมีสิทธิแต่งตั้งคณะกรรมการลูกจ้างอย่างไร ซึ่งอาจทำให้เกิดปัญหาทางปฏิบัติได้ และปรากฏว่าไม่มีประเทศใดใช้วิธีการ เช่นนี้ในการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง

ส่วนประชากรตัวอย่างอีกร้อยละ ๓๑.๘๕ ซึ่งมีจำนวนใกล้เคียงกับความเห็นแรก มีความเห็นว่า กรรมการลูกจ้างควรสมัครและเลือกตั้งโดยลูกจ้างเท่านั้น วิธีการนี้กรรมการ ลูกจ้างที่ได้รับเลือกตั้งถือได้ว่าเป็นตัวแทนของลูกจ้างทั้งหมดในสถานประกอบการและ เป็นตัวแทนของลูกจ้างอย่างแท้จริง เพราะมาจากการเลือกตั้งของลูกจ้างโดยตรง โดย ไม่ให้สิทธิแก่สหภาพแรงงานเข้ามามีส่วนในการแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างได้ ไม่ว่าสหภาพ แรงงานนั้นจะมีลูกจ้างในสถานประกอบการนั้นเป็นสมาชิกมากน้อยเพียงใดก็ตาม เป็นการ ให้สิทธิแก่ลูกจ้างในสถานประกอบการไม่ว่าจะเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานหรือไม่ก็ตาม ความคิดเห็นนี้คล้ายกับประเทศส่วนใหญ่ เช่น ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน อินเดีย ออสเตรเลีย เบลเยียม นอร์เวย์ เคนมารค์ คองโก อิรัก คูเวต ฟิลิปปินส์ เป็นต้น อย่างไรก็ตาม แม้ว่ากฎหมายจะไม่เปิดโอกาสให้สหภาพแรงงานเข้าไปมีส่วนในการแต่งตั้งโดยตรงก็ตาม แต่ทางปฏิบัติลูกจ้างที่ได้รับเลือกตั้งเป็นกรรมการลูกจ้างในประเทศต่าง ๆ เหล่านี้

ได้แก่ตัวแทนของสหภาพแรงงานหรือผู้ที่สหภาพแรงงานเสนอชื่อสมัคร เลือกตั้งนั่นเอง จึงมี ปัญหาว่าวิธีการนี้เหมาะสมกับประเทศไทยหรือไม่เพียงใด

ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ กำหนดวิธีการจัดตั้งด้วยการ แต่งตั้งของสหภาพแรงงานหรือไม่นั้นขึ้นอยู่กับจำนวนลูกจ้างที่เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน ในสถานประกอบการ ซึ่งปรากฏว่าประชากรตัวอย่างร้อยละ ๒๐.๒๕ เห็นด้วยกับวิธีการนี้ เพราะฉะนั้น การให้สิทธิแก่สหภาพแรงงานในการแต่งตั้งคณะกรรมการลูกจ้างนี้ จึงเท่ากับ เป็นการส่งเสริมพลังของสหภาพแรงงานในกิจการเพิ่มมากขึ้น ทั้งยังช่วยเสริมสร้างความ สัมพันธ์อันดีและสามัคคีระหว่างองค์กรลูกจ้างทั้งสองเพราะผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งจากสหภาพ แรงงานก็คือ กรรมการหรือสมาชิกของสหภาพแรงงาน คณะกรรมการลูกจ้างจึงเปรียบ เสมือนเป็นแขนขาของสหภาพแรงงานแต่ก็มีประชากรตัวอย่างบางกลุ่มเสนอแนะว่า วิธีการ นี้ลูกจ้างส่วนที่มีได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานไม่มีโอกาสเป็นกรรมการลูกจ้างซึ่งทำให้ขาด ตัวแทนของตนในคณะกรรมการลูกจ้างไป ย่อมทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมและเป็นผลเสีย ของวิธีการจัดตั้งด้วยวิธีนี้ (ดูตารางที่ ๗)

ข. ปัญหาและความเห็นเกี่ยวกับวาระการดำรงตำแหน่งของคณะกรรมการลูกจ้าง

เรื่องกำหนดเวลาการดำรงตำแหน่งของคณะกรรมการลูกจ้างตามวาระ ก็เป็น ปัญหาอีกอย่างหนึ่งซึ่งมักจะเป็นที่ถกเถียงกันอยู่เสมอมาว่าควรจะเป็นระยะเวลาเท่าใด จากการสำรวจความคิดเห็นปรากฏว่า ประชากรตัวอย่างร้อยละ ๔๗.๕๐ เห็นว่าควรมีวาระ คราวละ ๒ ปี ร้อยละ ๒๖.๕๐ เห็นว่าควรมีวาระคราวละ ๑ ปี แสดงว่า ประชากร ตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นว่า วาระการดำรงตำแหน่งของคณะกรรมการลูกจ้างควรมีวาระ น้อยกว่าระยะเวลา ๓ ปี ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ซึ่งมีประชากรตัวอย่างเพียงร้อยละ ๑๙.๕๐ เห็นว่าควรมีวาระคราวละ ๓ ปี (ดูตารางที่ ๘)

บทบัญญัติในเรื่องวาระการดำรงตำแหน่งของคณะกรรมการลูกจ้างนี้มีได้มีหลัก เกณฑ์แน่นอนว่าจะต้องมีจำนวนคราวละกี่ปี ซึ่งแล้วแต่ ๆ ละประเทศจะกำหนดตามเหมาะสม เช่น ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน กำหนดวาระตามปกติไว้คราวละ ๓ ปี เช่นเดียวกับกฎหมายไทย การที่ประชากรส่วนใหญ่เห็นว่าควรมีวาระคราวละ ๒ ปี น่าจะทำได้ เพราะ นอกจากจะไม่มีหลักเกณฑ์การกำหนดระยะเวลาแน่นอนแล้ว ระยะเวลา ๒ ปี ก็นับว่าเป็น เวลาพอสมควรสำหรับการทำงานของคณะกรรมการลูกจ้างแต่ละชุด ซึ่งการกำหนดระยะเวลา

ตารางที่ ๗ ความเห็นเรื่องวิธีการจัดตั้ง



๑๖๒

ความเห็นเรื่องวิธีการจัดตั้ง คณะกรรมการลูกจ้าง	นายจ้าง	ลูกจ้าง	กรรมการ ลูกจ้าง	รวม	ร้อยละ
สมัครและเลือกตั้งโดยลูกจ้าง เท่านั้น	๓๖	๖๗	๒๔	๑๒๗	๓๑.๓๕
เลือกตั้งโดยลูกจ้างทั้งหมดแต่ ให้สหภาพแรงงานเป็นผู้เสนอ ชื่อผู้สมัครรับเลือกตั้ง	๗	๑๘	๘	๓๓	๘.๒๕
แต่งตั้งโดยสหภาพแรงงานโดย ขึ้นอยู่กับจำนวนลูกจ้างที่เป็น สมาชิกสหภาพแรงงานในสถาน ประกอบการ	๑๘	๓๘	๒๔	๘๑	๒๐.๒๕
ส่วนหนึ่งเลือกตั้งโดยลูกจ้างและ อีกส่วนหนึ่งแต่งตั้งโดยสหภาพ แรงงาน	๓๒	๖๕	๓๑	๑๒๘	๓๒.๐๐
แต่งตั้งโดยสหภาพแรงงานที่ ลูกจ้างเป็นสมาชิกเท่านั้น	๕	๑๑	๕	๒๑	๕.๒๕
อื่น ๆ	๒	-	-	๒	๐.๕๐
รวม	๑๐๐	๒๐๐	๑๐๐	๔๐๐	๑๐๐

เวลาเร็วขึ้นจะเป็นการดีที่คณะกรรมการลูกจ้างนั้นจะได้แสดงผลงานออกให้ลูกจ้างเห็น
ประจักษ์ เพื่อสามารถที่สร้างความเชื่อถือให้แก่ลูกจ้างมากขึ้น ทำให้มีโอกาสในการดำรง
ตำแหน่งต่อไปเพราะสามารถที่จะทำการแต่งตั้งหรือเลือกตั้งใหม่ได้อีก

ค. ปัญหาและความคิดเห็นเกี่ยวกับกำหนดเวลาการประชุมหรือประจำของคณะกรรมการ
ลูกจ้าง

กำหนดระยะเวลาที่สมควรสำหรับการประชุมก็เป็นอีกปัญหาหนึ่งที่น่าจะพิจารณา
ตามทีกลงมาแล้วว่าการประชุมหรือระหว่างนายจ้างและกรรมการลูกจ้าง กฎหมาย
กำหนดให้นายจ้างจัดประชุมหรือเป็นประจำอย่างน้อยทุก ๓ เดือนต่อครั้ง หรือด้วยการ

ตารางที่ ๘ กำหนดเวลาการดำรงตำแหน่งของคณะกรรมการลูกจ้าง

กำหนดเวลาการดำรงตำแหน่งของคณะกรรมการลูกจ้าง	นายจ้าง	ลูกจ้าง	กรรมการลูกจ้าง	รวม	ร้อยละ
๑ ปี	๒๘	๖๐	๑๘	๑๐๖	๒๖.๕๐
๒ ปี	๔๘	๘๒	๔๘	๑๘๐	๔๓.๕๐
๓ ปี	๑๐	๓๘	๒๘	๗๖	๑๙.๕๐
๔ ปี	๑๑	๘	๓	๒๒	๕.๕๐
อื่น ๆ	๒	๑	๑	๔	๑.๐๐
รวม	๑๐๐	๒๐๐	๑๐๐	๔๐๐	๑๐๐

ร้องขอของคณะกรรมการลูกจ้างหรือของสหภาพแรงงาน แต่ก็ยังมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันออกไปอีก กล่าวคือ

ในกรณีที่นายจ้างต้องจัดประชุมหรือประจำ ประชากรตัวอย่างร้อยละ ๔๒.๕๐ เห็นว่าควรประชุมอย่างน้อยทุก ๑ เดือน ร้อยละ ๒๘.๓๕ เห็นว่าควรประชุมอย่างน้อยทุก ๓ เดือน และร้อยละ ๒๒.๒๕ เห็นว่าควรประชุมอย่างน้อยทุก ๒ เดือน (ดูตารางที่ ๘)

แสดงว่าส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ระยะเวลาที่กฎหมายกำหนดให้ไม่น้อยกว่า ๓ เดือนคือนั้นเป็นระยะเวลาที่นานเกินไป ควรจัดให้มีการประชุมกันอย่างน้อยทุก ๑ เดือน ซึ่งตรงกับที่กฎหมายประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมันกำหนดไว้ ซึ่งเรื่องกำหนดเวลาการประชุมประจำนี้มีได้มีหลักเกณฑ์จำนวนแน่นอนขึ้นอยู่กับความจำเป็นและความเหมาะสมที่จะกำหนดในแต่ละประเทศ เช่น ประเทศอินเดีย กำหนดให้มีการประชุมอย่างน้อย ๑๕ วันต่อครั้ง เป็นต้น

ง. ปัญหาและความคิดเห็นเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้าง

ตามที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๕๐ ให้อำนาจแก่คณะกรรมการลูกจ้างในการประชุมหารือกับนายจ้างในเรื่องการจัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง กำหนดข้อบังคับในการทำงานอันเป็นประโยชน์ต่อนายจ้างและลูกจ้าง พิจารณาคำร้องทุกข์

ตารางที่ ๕ กำหนดเวลาการประชุมหารือประจำของคณะกรรมการลูกจ้าง

คณะกรรมการลูกจ้างควรรวม ประชุมหารือกับนายจ้างเป็นประจำทุก	นายจ้าง	กรรมการ ลูกจ้าง	ลูกจ้าง	รวม	ร้อยละ
๑ เดือน	๔๐	๕๕	๘๕	๑๘๐	๔๒.๕๐
๒ เดือน	๒๒	๒๔	๔๓	๘๙	๒๒.๒๕
๓ เดือน	๓๐	๓๑	๕๘	๑๑๙	๒๙.๙๕
๔ เดือน	๓	-	๙	๑๒	๓.๐๐
อื่น ๆ	๕	-	๕	๑๐	๒.๕๐
รวม	๑๐๐	๑๐๐	๒๐๐	๔๐๐	๑๐๐

ของลูกจ้าง ทางทางปรองคองและระงับข้อพิพาทในสถานประกอบการ ตามที่กล่าวมาแล้วข้างต้นจึงแบ่งการพิจารณาความคิดเห็นในเรื่องอำนาจหน้าที่เป็น ๒ ลักษณะ คือ

๑. ขอบข่าย (scope) การเข้าไปมีส่วนร่วมของคณะกรรมการลูกจ้างในการประชุมหารือกับนายจ้าง ได้แก่กรณีที่คณะกรรมการลูกจ้างสามารถเข้าประชุมหารือกับนายจ้างในเรื่องใดไต่บาง

๒. ระดับ (degree) การเข้าไปมีส่วนร่วมของคณะกรรมการลูกจ้าง ได้แก่คณะกรรมการลูกจ้างสามารถเข้าไปมีอำนาจหน้าที่ในทางการจัดการของนายจ้างมากน้อยเพียงใด คือ สิทธิไ้รับข่าวสารความรู้ สิทธิปรึกษาหารือ สิทธิร่วมตัดสินใจ หรือสิทธิจัดการด้วยตนเอง

๑. ขอบข่ายการเข้าไปมีส่วนร่วมของคณะกรรมการลูกจ้าง

จากการสำรวจความคิดเห็นของประชากรตัวอย่างเกี่ยวกับขอบข่ายที่คณะกรรมการลูกจ้างสามารถเข้าไปประชุมหารือกับนายจ้าง ปรากฏว่าคำตอบที่ได้มาในแต่ละเรื่องค่อนข้างจะกระจาย แต่เมื่อพิจารณาแล้วจะเห็นว่าอำนาจหน้าที่ในเรื่องทางปรองคองและระงับข้อขัดแย้งจะได้คำตอบสูงสุด คือร้อยละ ๑๓.๙๙ (ดูตารางที่ ๑๐)

ตารางที่ ๑๐ อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้างแบ่งตามเรื่องต่าง ๆ

อำนาจหน้าที่ในการประชุมหารือ	นายจ้าง	ลูกจ้าง	กรรมการ ลูกจ้าง	รวม	ร้อยละ
จัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง	๕๐	๑๖๓	๓๑	๒๔๔	๑๒.๕๖
กำหนดข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน	๔๕	๕๐	๖๕	๒๐๐	๘.๓๓
พิจารณาคำร้องทุกข์ของลูกจ้าง	๖๓	๑๓๓	๓๑	๒๒๗	๑๒.๐๖
หาทางปรองดองและระงับข้อ ขัดแย้ง	๓๘	๑๕๒	๔๕	๓๓๕	๑๓.๓๓
พิจารณาการรับลูกจ้างใหม่	๔	๓๐	๒๓	๖๑	๒.๖๘
พิจารณาการเลิกจ้างลูกจ้าง	๑๓	๖๓	๔๓	๑๒๓	๕.๓๙
พิจารณาการเลื่อนขั้นลูกจ้าง	๕	๓๒	๓๐	๑๑๑	๔.๘๓
พิจารณาการโยกย้ายหน้าที่ลูกจ้าง	๓	๕๐	๓๑	๘๔	๓.๘๖
พิจารณาการจ่ายค่าจ้าง	๑๔	๖๖	๓๓	๑๑๓	๔.๙๖
พิจารณาการจ่ายโบนัส					
เงินบำเหน็จบำนาญ	๑๑	๘๕	๔๕	๑๔๑	๖.๑๘
พิจารณาเรื่องความปลอดภัย และสุขภาพของลูกจ้าง	๘๑	๑๔๓	๓๓	๒๕๗	๑๓.๓๘
พิจารณาการหยุดประกอบกิจการ ทั้งหมดหรือบางส่วน	๒๑	๒๘	๒๓	๗๒	๓.๑๖
พิจารณาการย้ายสถานที่ การทำงาน	๖	๑๖	๒๒	๔๔	๑.๙๓
พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับ การผลิตสินค้า	๓๔	๓๓	๓๖	๑๐๓	๔.๕๒
พิจารณาการดำเนินธุรกิจของ นายจ้าง	๕	๑๖	๑๓	๓๔	๑.๘๙
อื่น ๆ	๖	๔	๒	๑๒	๐.๕๓
รวม	๔๕๕	๑,๑๕๒	๖๓๓	๒,๒๔๐	๑๐๐

หมายเหตุ : เลือกตอบได้หลายข้อ

อย่างไรก็ดี เมื่อนำข้อมูลมาจากตารางที่ ๑๐ มาจัดกลุ่มเป็นอำนาจหน้าที่ในแต่ละด้าน คือ ด้านสังคม ด้านพนักงาน ด้านเศรษฐกิจ และด้านแรงงานสัมพันธ์ เพื่อสรุปความคิดเห็นของประชากรตัวอย่างในเรื่องอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้าง (ดูตารางที่ ๑๑) ปรากฏว่า

ตารางที่ ๑๑ อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้างแบ่งตามด้านต่าง ๆ

อำนาจหน้าที่ในการประชุมหารือ	นายจ้าง	กรรมการ ลูกจ้าง	ลูกจ้าง	รวม	ร้อยละ
<u>ด้านสังคม</u> - จัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง กำหนดขอบข่ายใน การทำงาน, จ่าย ค่าจ้าง, โบนัส บำเหน็จบำนาญ, ความปลอดภัยและสุขภาพของลูกจ้าง	๒๐๑	๒๔๑	๕๕๑	๑,๐๔๓	๔๕.๓๕
<u>ด้านพนักงาน</u> - คำร้องทุกข์, รับ ลูกจ้างใหม่, เลื่อนขั้น, โยกย้าย หน้าที่, เลิกจ้าง	๑๐๔	๒๐๒	๓๐๖	๖๑๒	๒๘.๘๖
<u>ด้านเศรษฐกิจ</u> - เสนอความเห็น เกี่ยวกับการผลิตสินค้า, การดำเนิน ธุรกิจของนายจ้าง, ย้ายสถานที่ ทำงาน, หยุดประกอบกิจการทั้งหมด หรือบางส่วน	๖๖	๔๔	๔๓	๒๕๓	๑๑.๑๐
<u>ด้านแรงงานสัมพันธ์</u> - หาทาง ป้องกันและระงับข้อขัดแย้ง	๓๘	๘๔	๑๕๒	๓๑๔	๑๓.๓๓
อื่น ๆ	๖	๒	๔	๑๒	๐.๕๒
รวม	๔๑๕	๖๓๓	๑,๑๕๒	๒,๒๘๐	๑๐๐

หมายเหตุ : เลือกตอบได้หลายข้อ

ด้านสังคม ได้แก่ การจัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง การกำหนดขอบข่ายในการทำงาน พิจารณาการจ่ายค่าจ้าง การจ่ายโบนัส เงินบำเหน็จบำนาญ และพิจารณาเรื่องความปลอดภัยและสุขภาพของลูกจ้างในสถานประกอบการ จากข้อมูลดังกล่าวจะเห็นได้ว่า

ประชากรตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าอำนาจหน้าที่ประชุมหารือกับนายจ้างทางคานส์คัมมี รอยละ ๔๕.๗๕ แสดงว่าประชากรตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่ว่าจะเป็นฝ่ายนายจ้าง กรรมการ ลูกจ้าง และลูกจ้าง ต้องการให้คณะกรรมการลูกจ้าง เข้าไปมีส่วนร่วมในคานส์คัมมากที่สุด โดยเฉพาะในเรื่องการจัดสวัสดิการและความปลอดภัยและสุขภาพของลูกจ้าง

คานพนักงาน ได้แก่ การพิจารณาเรื่องทุกข์ของลูกจ้าง การรับลูกจ้างใหม่ การเลื่อนขั้น การโยกย้ายหน้าที่ และการเลิกจ้าง ประชากรตัวอย่างร้อยละ ๕๔.๘๖ เห็นว่า คณะกรรมการลูกจ้างควรมีอำนาจหน้าที่ทางคานพนักงานนี้ โดยมีความเห็นในเรื่องการ พิจารณาเรื่องทุกข์ของลูกจ้างมากกว่าเรื่องอื่น ๆ แสดงว่า ส่วนใหญ่เห็นด้วยกับที่ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ บัญญัติเรื่องการพิจารณาค่าร้องทุกข์ของ ลูกจ้าง ซึ่งก็สอดคล้องกับกฎหมายของประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน ญี่ปุ่น และ อินเดียน

คานแรงงานสัมพันธ์ ได้แก่ การหาทางปรองคองและระงับข้อขัดแย้งในสถาน ประกอบการ ซึ่งมีประชากรตัวอย่างร้อยละ ๑๓.๗๗ เห็นว่าควรบัญญัติเรื่องนี้เป็นอำนาจ หน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้าง เมื่อพิจารณาจากตารางที่ ๑๑ จะมีประชากรตัวอย่าง เพียงร้อยละ ๑๓.๗๗ เห็นว่าควรกำหนดเรื่องนี้ แต่เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับตาราง ที่ ๑๐ แล้ว จะเห็นได้ว่าประชากรตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าควรกำหนดเรื่องการหาทาง ปรองคองและระงับข้อขัดแย้งเป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้างมากที่สุด ซึ่งยอม หมายความว่าประชากรตัวอย่างเล็งเห็นว่าอำนาจหน้าที่ในคานแรงงานสัมพันธ์มีความ จำเป็นและสำคัญมากคานหนึ่ง ดังที่กฎหมายไทยได้กำหนดเป็นวัตถุประสงค์ในการจัดตั้ง คณะกรรมการลูกจ้างด้วย

คานเศรษฐกิจ ได้แก่ การเสนอความเห็นเกี่ยวกับการผลิตสินค้า การดำเนิน ธุรกิจของนายจ้าง การย้ายสถานที่ทำงาน และการหยุดประกอบกิจการทั้งหมดหรือบางส่วน ซึ่งมีประชากรตัวอย่างเพียงร้อยละ ๑๑.๑๐ เห็นว่าคณะกรรมการลูกจ้างควรมี อำนาจหน้าที่ทางคานนี้ โดยเห็นว่าควรมีอำนาจในการพิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับการ ผลิตสินค้ามากกว่าเรื่องอื่น ๆ แสดงว่าส่วนใหญ่ยังไม่ต้องการให้คณะกรรมการ ลูกจ้างเข้าไปมีส่วนร่วมด้วยฝ่ายจัดการในเรื่องทางเศรษฐกิจนี้

๒. ระดับการเข้าไปมีส่วนร่วมของคณะกรรมการลูกจ้าง

สำหรับระดับการเข้าไปมีส่วนร่วมของคณะกรรมการลูกจ้าง ตามกฎหมายได้กำหนดให้นายจ้างต้องจัดให้มีการประชุมหารือกับคณะกรรมการลูกจ้าง จะเห็นได้ว่ากฎหมายกำหนดเพียงสิทธิประชุมหารือ ซึ่งแตกต่างกับกฎหมายของประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน ญี่ปุ่น ที่กล่าวมาแล้ว ได้กำหนดสิทธิให้แก่คณะกรรมการลูกจ้าง ๓ ระดับ คือ สิทธิได้รับข่าวสารความรู้ สิทธิปรึกษาหารือ และสิทธิร่วมตัดสินใจ

การที่กฎหมายไทยบัญญัติให้สิทธิประชุมหารือแก่คณะกรรมการลูกจ้าง โดยไม่มีคำนิยามของคำว่า "ประชุมหารือ" (meeting) ไว้ อาจเทียบได้กับสิทธิการปรึกษาหารือ (consultation) ตามหลักทั่วไป ซึ่งจะให้สิทธิแก่คณะกรรมการลูกจ้างใช้ความรู้ความสามารถของตนในการร่วมปรึกษาและแก้ปัญหา เสนอความคิดเห็นและข้อเสนอหรือการตัดสินใจ แต่ความคิดเห็นหรือการตัดสินใจของคณะกรรมการลูกจ้างนี้ไม่ผูกพันฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายจัดการที่จะต้องปฏิบัติตาม อำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจดำเนินการจึงยังเป็นของฝ่ายนายจ้างอยู่ ดังนั้น จึงเป็นสิ่งที่ควรพิจารณาว่า ประเทศไทยสมควรจะให้คณะกรรมการลูกจ้างมีสิทธิต่าง ๆ เพิ่มขึ้น ดังเช่นสิทธิที่กฎหมายของประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน ญี่ปุ่น ได้ให้อำนาจไว้กล่าวคือ ได้รับข่าวสารความรู้ และร่วมตัดสินใจ

การพิจารณาปัญหานี้ต้องพิจารณาตามความเหมาะสมและความจำเป็นของสภาพสังคม เศรษฐกิจของประเทศเป็นหลัก จะนำบทบัญญัติของต่างประเทศ ประเทศใดประเทศหนึ่งมาใช้โดยเฉพาะไม่ได้ เช่น การที่ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน บัญญัติให้สิทธิแก่คณะกรรมการลูกจ้างเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการทั้งในระดับและขอบข่ายเรื่องที่เกี่ยวข้องขวางมากตามที่กล่าวมาในบทที่แล้ว ทั้งนี้ เพราะสภาพสังคมของประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมันเป็นประเทศที่มีการพัฒนาระบบอุตสาหกรรมมาเป็นเวลานาน และกฎหมายเรื่องคณะกรรมการลูกจ้างก็ได้บัญญัติมาเป็นเวลานาน (ตั้งแต่ ค.ศ. ๑๙๕๒) ต่างกับประเทศไทยซึ่งเป็นสังคมเกษตรกรรมและอุตสาหกรรม และกฎหมายเรื่องนี้ได้นำมาใช้บังคับไม่ถึง ๑๐ ปี เป็นต้น เพราะฉะนั้น จึงแยกพิจารณาสหิติต่าง ๆ ที่สมควรจะให้เพิ่มมากขึ้นกว่าสิทธิที่กฎหมายได้บัญญัติไว้ ดังนี้

ก) สิทธิการได้รับข่าวสารความรู้ ตามที่กล่าวมาแล้วว่าการได้รับข่าวสารความรู้ เป็นวิธีการที่ช่วยให้คณะกรรมการลูกจ้างสามารถทำหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น เพราะการ

ประชุมหารือกับนายจ้างนั้นคณะกรรมการลูกจ้างจะเข้าใจปัญหาของสถานประกอบการได้ เพียงใดขึ้นอยู่กับข่าวสารความรู้ที่ได้รับหรือได้ทราบมาเป็นพื้นฐาน เช่น การประชุมหารือ เรื่องการจัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง หากคณะกรรมการลูกจ้างไม่ทราบข่าวสารหรือไม่มีความรู้ในเรื่องการเงินของบริษัทที่กำลังประสบกับการขาดทุน คณะกรรมการลูกจ้างก็จะเจรจา กำหนดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างเกินกำลังอำนาจของนายจ้างที่จะทำได้ เป็นต้น สิทธินี้จึง เป็นการ เสริมสร้างความรู้ความสามารถของการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้างได้ คียิ่งขึ้น แต่จะต้องกำหนดขอบข่ายที่ชัดเจนว่าให้สิทธิในเรื่องใดแก่คณะกรรมการลูกจ้าง และเท่าที่ไม่เสียหายแก่การประกอบกิจการของนายจ้างควย เช่น เลี่ยงต่อความดับทาง การค้าและธุรกิจ เป็นต้น

ข) สิทธิร่วมตัดสินใจ สิทธินี้เป็นวิธีการให้คณะกรรมการลูกจ้างเข้าไปมีส่วน ในการตัดสินใจหรือยับยั้งการตัดสินใจของนายจ้างทางการจัดการ ซึ่งเป็นแนวความคิดที่ สร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกจ้างในการทำงานมากขึ้น เพราะทำให้ลูกจ้างรู้สึกว่าการ ดำเนินกิจการนั้นตนมีส่วนบริหาร งานเช่นเดียวกับนายจ้างหรือฝ่ายจัดการ อันก่อให้เกิด ผลทางด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานแก่สถานประกอบการ และสร้าง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างทั้งสองฝ่ายให้คียยิ่งขึ้น แต่ขอบข่ายที่จะกำหนดให้สิทธิแก่คณะ กรรมการลูกจ้างเข้าร่วมตัดสินใจควรเป็นเรื่องที่มีความเกี่ยวข้องกับการทำงานของลูกจ้าง โดยตรง เช่น เรื่องความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงาน สวัสดิการ กำหนดเวลาการทำงานและชั่วโมงทำงาน เป็นต้น ไม่ควรก้าวก้าวไปใช้สิทธิของฝ่ายจัดการมากจนเกินไป

จากการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่อง การเข้าไปมีส่วนร่วมจากประชากร ตัวอย่าง ปรากฏว่าร้อยละ ๕๕.๓๕ เห็นว่าการที่กฎหมายบัญญัติให้คณะกรรมการลูกจ้างมี อำนาจหน้าที่เพียงประชุมหารือกับนายจ้างเป็นการ เหมาะสมแล้ว แสดงว่าประชากร ส่วนใหญ่เห็นด้วยกับบทบัญญัติตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๔ ส่วนอีก ร้อยละ ๓๕.๒๕ เห็นว่าการกำหนดเพียงประชุมหารือเป็นการให้อำนาจหน้าที่แก่คณะ กรรมการลูกจ้างน้อยเกินไป ซึ่งจากประชากรตัวอย่างจำนวน ๑๕๓ ราย ๑๐๒ ราย หรือร้อยละ ๖๔.๕๓ ให้เหตุผลว่าควรให้สิทธิแก่คณะกรรมการลูกจ้างในการร่วมตัดสินใจ กับนายจ้างและสามารถออกเสียงลงมติร่วมกับนายจ้างเพื่อให้มีผลใช้บังคับในการปฏิบัติ ตามมติที่ประชุมหารือ นั้น เพราะในทางปฏิบัติ นายจ้างมักไม่ปฏิบัติตามมติที่ประชุมทำให้ คณะกรรมการลูกจ้างขาดบทบาทสำคัญในการเข้าไปมีส่วนร่วม ๒๐ ราย หรือร้อยละ

๑๒.๓๔ ให้เหตุผลว่ากฎหมายควรให้สิทธิและอำนาจหน้าที่มากกว่าที่กำหนดไว้ในปัจจุบัน ๓๑ ราย หรือร้อยละ ๑๔.๓๔ ไม่ให้เหตุผล และอีก ๔ ราย หรือร้อยละ ๒.๕๕ ให้เหตุผลอื่น ๆ (ดูตารางที่ ๑๒)

ตารางที่ ๑๒ ความเหมาะสมของอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้าง

อำนาจหน้าที่การประชุมหารือ	นายจ้าง	กรรมการ ลูกจ้าง	ลูกจ้าง	รวม	ร้อยละ
น้อยเกินไป	๑๑	๖๓	๓๔	๑๐๘	๓๙.๒๕
เหมาะสมแล้ว	๘๘	๓๓	๑๑๔	๒๓๕	๕๘.๓๕
มากเกินไป	-	-	-	-	-
ไม่ให้คำตอบ	-	-	๓	๓	๐.๓๕
อื่น ๆ	๑	-	๔	๕	๑.๒๕
รวม	๑๐๐	๑๐๐	๒๐๐	๔๐๐	๑๐๐

ดังนั้น ในเรื่องระดับการเข้าไปมีส่วนร่วมของคณะกรรมการลูกจ้างนี้ ประชากรตัวอย่างมีความเห็นโดยสรุปว่าสมควรให้สิทธิแก่คณะกรรมการลูกจ้างร่วมตัดสินใจกับนายจ้าง อันเป็นการเพิ่มบทบาทให้แก่คณะกรรมการมากขึ้นและสร้างความพอใจให้แก่ลูกจ้างในการปฏิบัติงานให้แก่ นายจ้างมากยิ่งขึ้น ทั้งเป็นการพัฒนาระบบคณะกรรมการลูกจ้างและแนวความคิดการเข้าไปมีส่วนร่วมของลูกจ้างในการจัดการให้เหมาะสมตามหลักทั่วไปมากขึ้น แม้ว่าจากการสำรวจความคิดเห็นจะปรากฏว่า ส่วนใหญ่เห็นว่าคณะกรรมการลูกจ้างควรมีอำนาจหน้าที่ในการประชุมหารือตามกฎหมายปัจจุบันเป็นการเหมาะสมแล้ว ซึ่งเมื่อพิจารณาความเห็นของประชากรตัวอย่างแต่ละฝ่ายจะเห็นว่า ฝ่ายนายจ้างเห็นว่าเหมาะสมแล้ว ร้อยละ ๘๘ และร้อยละ ๑๑ เห็นว่ายังน้อยเกินไป ซึ่งเป็นเรื่องธรรมดาที่ฝ่ายนายจ้างย่อมต้องการให้คณะกรรมการลูกจ้างมีสิทธิเพียงประชุมหารือกับนายจ้างเท่านั้น เพราะหากให้สิทธิแก่คณะกรรมการลูกจ้างในการร่วมตัดสินใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งได้ ก็ย่อมเป็นการลบลบสิทธิการตัดสินใจซึ่งตามปกติเป็นอำนาจหน้าที่ของฝ่ายนายจ้างฝ่ายเดียวให้

น้อยลง ส่วนฝ่ายกรรมการลูกจ้าง มีความคิดเห็นว่า น้อยเกินไปร้อยละ ๒๗ เหมาะสมแล้ว ร้อยละ ๓๓ โดยที่กรรมการลูกจ้างเป็นผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่โดยตรงย่อมพบปัญหาและอุปสรรคในทางปฏิบัติโดยเฉพาะเรื่องอำนาจหน้าที่ใดที่กว่าประชากรตัวอย่างฝ่ายอื่น ๆ ซึ่งส่วนใหญ่เห็นว่าคณะกรรมการลูกจ้างมีอำนาจหน้าที่น้อยเกินไปควรมีสติธิในการร่วมตัดสินใจด้วยกัน แต่ในทางกลับกันอาจพิจารณาได้ว่า ฝ่ายกรรมการลูกจ้างเองอาจต้องการเข้าไปมีส่วนในการปฏิบัติหน้าที่ของตนตามกฎหมายมากยิ่งขึ้น จึงทำให้การพิจารณาปัญหาเรื่องความเหมาะสมของอำนาจหน้าที่นี้จะพิจารณาความเห็นของฝ่ายนายจ้างและฝ่ายกรรมการลูกจ้างมาเป็นหลักไม่ได้ เพราะทั้งสองฝ่ายมีผลประโยชน์ได้เสียโดยตรงกับปัญหานี้ สำหรับความเห็นของฝ่ายลูกจ้างซึ่งถือได้ว่าเป็นฝ่ายที่ไม่มีส่วนได้เสียกับปัญหานี้ จึงนับได้ว่าเป็นความเห็นของฝ่ายที่เป็นกลาง ปรากฏว่า ร้อยละ ๕๗ เห็นว่าเหมาะสมแล้ว ร้อยละ ๓๘.๕ เห็นว่าน้อยเกินไป ซึ่งก็แสดงว่าฝ่ายลูกจ้างส่วนใหญ่ก็เห็นว่าอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายของคณะกรรมการลูกจ้างนี้เหมาะสมแล้ว แต่เมื่อพิจารณาที่ความคิดเห็นของฝ่ายลูกจ้างโดยละเอียด โดยแบ่งความคิดเห็นของฝ่ายลูกจ้างเป็น ๒ พวก คือ ลูกจ้างในสถานประกอบการที่มีคณะกรรมการลูกจ้างและลูกจ้างในสถานประกอบการที่ไม่มีคณะกรรมการลูกจ้าง ปรากฏว่าลูกจ้างในสถานประกอบการที่มีคณะกรรมการลูกจ้างร้อยละ ๖๑ เห็นว่าน้อยเกินไป และร้อยละ ๓๖ เห็นว่าเหมาะสมแล้ว ขณะที่ลูกจ้างในสถานประกอบการที่ไม่มีคณะกรรมการลูกจ้างร้อยละ ๑๘ เห็นว่าน้อยเกินไป และร้อยละ ๗๘ เห็นว่าเหมาะสมแล้ว ซึ่งเป็นที่น่าสังเกตว่าลูกจ้างในสถานประกอบการที่มีและไม่มีคณะกรรมการลูกจ้างมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตามจะยึดถือความเห็นของลูกจ้างในสถานประกอบการที่มีคณะกรรมการลูกจ้างมากกว่า เพราะลูกจ้างในสถานประกอบการที่ไม่มีคณะกรรมการลูกจ้างไม่เคยเห็นการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้างอย่างแท้จริงและอาจไม่มีความรู้ความเข้าใจของการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง เมื่อเป็นเช่นนี้ก็ย่อมแสดงได้ว่าประชากรตัวอย่างฝ่ายลูกจ้างซึ่งเป็นฝ่ายที่ไม่มีส่วนในการปฏิบัติหน้าที่นั้นโดยตรงก็เห็นสมควรให้มีการเพิ่มอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้างในการร่วมตัดสินใจกับนายจ้างด้วย

จ. ปัญหาและความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของศาลแรงงานต่อนายจ้างและคณะกรรมการลูกจ้าง

ตามที่กล่าวมาแล้วว่า พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ได้กำหนดบทบาทของศาลแรงงานในการมีส่วนวินิจฉัยเพื่ออนุญาตให้นายจ้างเลิกจ้าง ลดค่าจ้าง

ลงโทษ ชักขวางการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการลูกจ้างและกระทำการใด ๆ ให้กรรมการลูกจ้างไม่สามารถทำงานอยู่ต่อไปได้อีกก่อนนั้น

จากการสอบถามประชากรตัวอย่างเกี่ยวกับบทบาทของศาลแรงงานที่มีต่อนายจ้างนี้ ปรากฏว่า ร้อยละ ๖๐.๐๐ เห็นว่าการที่กฎหมายกำหนดให้นายจ้างจะต้องดำเนินการขออนุญาตศาลแรงงานก่อนเป็นการสมควรแล้ว แสดงว่าประชากรตัวอย่างส่วนใหญ่ทั้งฝ่ายนายจ้าง ลูกจ้าง และกรรมการลูกจ้าง เห็นด้วยกับวิธีการให้ความคุ้มครองกรรมการลูกจ้าง ซึ่งเป็นไปตามหลักขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ดังปรากฏในอนุสัญญา ฉบับที่ ๑๓๕ และข้อแนะนำฉบับที่ ๑๔๓ ที่กล่าวมาแล้วในบทที่ ๔ ข้อ ๔ ในขณะที่ร้อยละ ๑๖.๐๐ เห็นว่าไม่ควรต้องขออนุญาตต่อศาลแรงงานแต่อย่างใด

นอกจากนี้ ยังแสดงให้เห็นว่าประชากรตัวอย่างยอมรับให้ศาลแรงงานเป็นหน่วยงานที่จะกลั่นกรองการกระทำของนายจ้างและวินิจฉัยความเหมาะสมของกรณีที่นายจ้างกระทำต่อกรรมการลูกจ้าง เพราะร้อยละ ๑๕.๒๕ เห็นว่านายจ้างควรขออนุญาตต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ก็พอ หรือร้อยละ ๕.๐๐ เห็นว่าควรขออนุญาตต่อเจ้าหน้าที่กรมแรงงานก็พอ (ดูตารางที่ ๑๓)

ส่วนเรื่องข้อกำหนดที่นายจ้างต้องขออนุญาตศาลแรงงานตามที่กล่าวมาแล้ว จำเป็นต้องมีบทบัญญัติคุ้มครองกรรมการลูกจ้างเพื่อช่วยในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้างอย่างเป็นธรรมและโดยได้รับความสะดวก แต่บทบัญญัติการคุ้มครองนี้ควรมีข้อกำหนดในเรื่องใดบ้างที่นายจ้างจะต้องดำเนินการขออนุญาตต่อศาลแรงงานก่อน จากการสำรวจความคิดเห็นปรากฏว่าประชากรตัวอย่างร้อยละ ๓๕.๕๒ เห็นว่าควรเป็นเรื่องการลงโทษ ตักเตือน ภาคทัณฑ์ พักงาน โยกย้ายหน้าที่การงาน ร้อยละ ๒๒.๒๒ เห็นว่าควรเป็นเรื่องลดค่าจ้าง ลดผลประโยชน์อื่น ๆ ร้อยละ ๑๘.๘๘ เห็นว่าควรเป็นเรื่องการเลิกจ้าง ร้อยละ ๑๒.๓๘ เห็นว่าควรเป็นเรื่องการกระทำใด ๆ อันอาจเป็นผลให้กรรมการลูกจ้างไม่สามารถทำงานอยู่ต่อไปได้ แสดงว่าประชากรส่วนใหญ่มีความเห็นว่าควรกำหนดเรื่องต่าง ๆ ตามที่กฎหมายบัญญัติคุ้มครองคณะกรรมการลูกจ้างแล้ว คือ เลิกจ้าง ลดค่าจ้าง ลงโทษ ชักขวางการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการลูกจ้างและการกระทำใด ๆ อันอาจเป็นผลให้กรรมการลูกจ้างไม่สามารถทำงานอยู่ต่อไปได้ (ดูตารางที่ ๑๔)

ตารางที่ ๑๓ บทบาทของนายจ้างต่อคณะกรรมการลูกจ้างกับศาลแรงงาน

การขออนุญาตของนายจ้าง ต่อศาลแรงงาน	นายจ้าง	กรรมการ ลูกจ้าง	ลูกจ้าง	รวม	ร้อยละ
สมควรแล้ว	๕๒	๗๔	๑๑๔	๒๔๐	๖๐.๐๐
ขออนุญาตต่อคณะกรรมการ แรงงานสัมพันธ์ก็พอ	๑๘	๖	๓๗	๖๑	๑๕.๒๕
ขออนุญาตต่อเจ้าหน้าที่กรม แรงงานก็พอ	๕	๔	๑๑	๒๐	๕.๐๐
ไม่ควรต้องขออนุญาต	๑๗	๑๖	๓๑	๖๔	๑๖.๐๐
อื่น ๆ	๘	-	๗	๑๕	๓.๗๕
รวม	๑๐๐	๑๐๘	๒๐๐	๔๐๐	๑๐๐

ตารางที่ ๑๔ ข้อกำหนดที่นายจ้างต้องขออนุญาตศาลแรงงาน

กรณีที่นายจ้างต้องขออนุญาตศาล แรงงานก่อนกระทำต่อคณะกรรมการ ลูกจ้าง	นายจ้าง	กรรมการ ลูกจ้าง	ลูกจ้าง	รวม	ร้อยละ
เลิกจ้าง	๖๖	๗๖	๑๑๕	๒๕๗	๑๘.๘๘
ลดค่าจ้าง, ลดผลประโยชน์อื่น ๆ	๕๑	๑๒๐	๑๓๒	๓๐๓	๒๒.๒๒
ลงโทษตักเตือน, ภาคทัณฑ์, พักงาน, โยกย้ายหน้าที่การงาน	๖๗	๒๐๑	๒๒๒	๔๙๐	๓๕.๙๒
ขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของ กรรมการลูกจ้าง	๑๘	๕๒	๕๒	๑๒๒	๙.๐๒
กระทำให้กรรมการลูกจ้างไม่ สามารถทำงานอยู่ต่อไปได้	๓๘	๕๕	๗๕	๑๖๘	๑๒.๓๘
อื่น ๆ	๑๕	-	๗	๒๒	๑.๖๑
รวม	๒๕๗	๕๐๔	๖๐๓	๑,๓๖๔	๑๐๐

หมายเหตุ : เลือกตอบได้หลายข้อ

ฉ. ความพอใจของลูกจ้างและการยอมรับของนายจ้างในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้าง

ตามที่กล่าวมาแล้วในบทที่ ๓ ข้อ ฉ. ๒ ว่า ความพอใจของลูกจ้างที่เข้าไปมีส่วนร่วมและการยอมรับของฝ่ายจัดการหรือนายจ้างในการเข้าไปมีส่วนร่วมของคณะกรรมการลูกจ้างเป็นปัจจัยค้ำยันมนุษยภาพที่จะมีส่วนในการกำหนดจำนวนขอบเขต และรูปแบบของการเข้าไปมีส่วนร่วม ดังนั้น การมีคณะกรรมการลูกจ้างในสถานประกอบการจึงขึ้นอยู่กับความพอใจของลูกจ้างและการยอมรับของนายจ้างในสถานประกอบการนั้นว่า คณะกรรมการลูกจ้างซึ่งปฏิบัติหน้าที่นั้นมีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่มากน้อยเพียงใด และทำให้นายจ้างมีความพอใจมากน้อยเพียงใดด้วย

๑. ความคิดเห็นเรื่องความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้าง

จากการสำรวจประชากรตัวอย่างในสถานประกอบการที่มีการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง จำนวน ๒๕๐ ราย ปรากฏว่า ร้อยละ ๔๒.๘๐ หรือ ๑๐๗ ราย เห็นว่าคณะกรรมการลูกจ้างมีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่พอสมควร โดยแยกเหตุผลได้ดังนี้ ๔๓ ราย หรือร้อยละ ๔๐.๑๙ เห็นว่าเพราะกรรมการลูกจ้างมีความเข้าใจและความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกับนายจ้างและสร้างความพอใจให้แก่ฝ่ายจัดการได้ ๕ รายหรือร้อยละ ๔.๘๑ เห็นว่าเพราะกรรมการลูกจ้างยังมีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่น้อยจึงทำให้ความสามารถในการทำหน้าที่ลดลง อีก ๑๐ ราย หรือร้อยละ ๔.๐๔ ให้เหตุผลอื่น ๆ ส่วนที่เหลือ ๔๓ ราย หรือร้อยละ ๔๒.๐๖ ไม่ให้เหตุผล ซึ่งแสดงว่าประชากรตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่าคณะกรรมการลูกจ้างมีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายได้พอสมควร

ส่วนอีกร้อยละ ๓๔.๘๐ หรือ ๘๗ ราย เห็นว่าความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้างมีน้อย โดยให้เหตุผลดังนี้ ๒๔ ราย หรือร้อยละ ๒๘.๓๔ เห็นว่าเพราะกฎหมายไม่เปิดโอกาสและให้อำนาจแก่คณะกรรมการลูกจ้างน้อย ขาดสภาพบังคับในการที่คณะกรรมการลูกจ้างจะปฏิบัติหน้าที่ทำให้บทบาทในการแสดงความสามารถมีน้อย ๒๓ ราย หรือร้อยละ ๒๓.๓๒ เห็นว่าเพราะนายจ้างไม่ให้ความสำคัญและสนับสนุนให้มีการประชุมปรึกษาหารือปัญหาต่าง ๆ หรือหากมีการประชุมก็ขาดการยอมรับและไม่เปิดโอกาสให้คณะกรรมการลูกจ้างได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอย่างเต็มที่ ๒๑ ราย

หรือร้อยละ ๒๑.๖๕ เห็นว่าเพราะคณะกรรมการลูกจ้างยังขาดความรู้ความสามารถ ความเข้าใจและประสบการณ์ในการประชุมหารือและความจริงใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่พึงพอ ๑๕ ราย หรือร้อยละ ๑๕.๔๖ เป็นความเห็นอื่น ๆ ส่วนที่เหลือ ๑๔ ราย หรือร้อยละ ๑๔.๖๓ ไม่ให้เหตุผล (ดูตารางที่ ๑๕)

ตารางที่ ๑๕ ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายของคณะกรรมการ

ลูกจ้าง

ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้าง	นายจ้าง	กรรมการลูกจ้าง	ลูกจ้าง	รวม	ร้อยละ
มีน้อย	๑๘	๓๘	๔๑	๙๗	๓๘.๘๐
มีพอสมควร	๑๗	๓๗	๕๓	๑๐๗	๔๒.๘๐
มีมาก	๔	๒๒	๔	๓๐	๑๒.๐๐
อื่น ๆ	๑๑	๓	๒	๑๖	๖.๔๐
รวม	๕๐	๑๐๐	๑๐๐	๒๕๐	๑๐๐

ดังนั้น ในเรื่องความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้างในทางปฏิบัติส่วนใหญ่มีความสามารถพอสมควร โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อรวมกับส่วนที่เห็นว่ามีความสามารถมาก ก็จะมีถึงร้อยละ ๕๔.๘๐ ที่เห็นว่าคณะกรรมการลูกจ้างมีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่น้อยก็มีอยู่จำนวนไม่น้อย จึงสมควรต้องมีการเสริมสร้างความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้างให้มากกว่าเท่าที่เป็นอยู่ด้วย

๒. ความพอใจของนายจ้างต่อการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้าง

สำหรับการสำรวจเรื่องความพอใจของนายจ้างต่อการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้างในสถานประกอบการที่มีคณะกรรมการลูกจ้างจากจำนวนประชากรตัวอย่าง ๒๕๐ ราย ปรากฏว่า ๑๐๓ ราย หรือร้อยละ ๔๑.๒๐ เห็นว่านายจ้างมีความพอใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้างน้อย โดยให้เหตุผลดังนี้ ๓๔ ราย หรือร้อยละ ๓๓.๐๑ เห็นว่าเพราะนายจ้างไม่ให้การยอมรับ ไม่เห็นความสำคัญ ไม่ให้ความร่วมมือและไม่รับฟังความคิดเห็นของคณะกรรมการลูกจ้าง โดยมองในแง่ที่ว่าคนจะเสียประโยชน์จากการ

ประชุมหารือ ๑๒ ราย หรือร้อยละ ๑๑.๖๕ เห็นว่าเพราะถือว่าคณะกรรมการลูกจ้างเป็นองค์กรที่ขัดประโยชน์ของนายจ้างและเป็นการก้าวก่ายอำนาจหน้าที่ทางการจัดการและการบริหารกิจการ ๘ ราย หรือร้อยละ ๗.๗๗ เห็นว่าเพราะกฎหมายไม่มีอำนาจบังคับให้นายจ้างปฏิบัติตามการประชุมหารือร่วมกันและกฎหมายยังจำกัดสิทธิของคณะกรรมการลูกจ้าง ๗ ราย หรือร้อยละ ๖.๘๐ เห็นว่าเพราะคณะกรรมการลูกจ้างขาดประสบการณ์ความเข้าใจและมีคุณสมบัติในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพเพียงพอ ๑๔ ราย หรือร้อยละ ๑๓.๕๕ ให้เหตุผลอื่น ๆ และอีก ๒๘ ราย หรือร้อยละ ๒๗.๑๘ ไม่ให้เหตุผล

ส่วนอีก ๑๐๐ ราย หรือร้อยละ ๘๐.๐๐ เห็นว่าคณะกรรมการลูกจ้างปฏิบัติหน้าที่สร้างความพอใจให้แก่ นายจ้างพอสมควร โดยแยกให้เหตุผลดังนี้ ๓๖ ราย หรือร้อยละ ๓๖ เห็นว่าเพราะนายจ้างมีความเข้าใจยอมรับฟังเหตุผลและเห็นความสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้าง สามารถทำให้เกิดประโยชน์แก่กิจการ ๘ ราย หรือร้อยละ ๘ เห็นว่าเพราะคณะกรรมการลูกจ้างสามารถเข้าร่วมแก้ไขปัญหาและดำเนินงานช่วยการประสานงานระหว่างนายจ้างลูกจ้างได้ และเกิดผลอันเป็นที่น่าพึงพอใจแก่นายจ้าง ๖ ราย หรือร้อยละ ๖ เห็นว่าเพราะกฎหมายให้สิทธิแก่คณะกรรมการลูกจ้างน้อยไป ทำให้การประชุมหารือนั้นอาจไม่มีผลบังคับใช้ ๕ ราย หรือร้อยละ ๕ มีความเห็นอื่น ๆ ส่วนอีก ๔๕ ราย หรือร้อยละ ๔๕ ไม่ให้เหตุผล (ดูตารางที่ ๑๖)

ตารางที่ ๑๖ ความพอใจของนายจ้างต่อการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ

ลูกจ้าง

ความพอใจของนายจ้าง	นายจ้าง	กรรมการ ลูกจ้าง	ลูกจ้าง	รวม	ร้อยละ
มีน้อย	๑๕	๓๗	๕๑	๑๐๓	๔๑.๒๐
มีพอสมควร	๑๘	๔๔	๓๘	๑๐๐	๘๐.๐๐
มีมาก	๓	๑๔	๕	๒๖	๑๐.๘๐
อื่น ๆ	๑๐	๕	๖	๒๑	๘.๘๐
รวม	๕๐	๕๐	๑๐๐	๒๕๐	๑๐๐

เมื่อพิจารณาความคิดเห็นของประชากรตัวอย่างในเรื่องความพอใจของนายจ้างต่อการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้างในสถานประกอบการ จะเห็นได้ว่าประชากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในส่วนที่มีความพอใจน้อยและพอใจพอสมควรในจำนวนร้อยละที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งไม่อาจพิเคราะห์ได้ว่าประชากรตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่านายจ้างมีความพอใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้างน้อยหรือพอสมควร แต่เมื่อนำความคิดเห็นของประชากรตัวอย่างในส่วนที่เห็นว่ามีความพอใจมาก ร้อยละ ๑๐.๕๐ มาพิจารณาค่ายแล้ว เห็นว่าสามารถรวมกับความคิดเห็นส่วนที่เห็นว่านายจ้างมีความพอใจพอสมควร ร้อยละ ๕๐.๐๐ เพราะเป็นความคิดเห็นที่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ทำให้ความคิดเห็นในส่วนนี้เป็นจำนวนร้อยละ ๕๐.๕๐ ดังนั้น จึงแสดงได้ว่าในทางปฏิบัติส่วนใหญ่ นายจ้างมีความพอใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้างพอสมควรถึงพอใจมาก หรือคณะกรรมการลูกจ้างสามารถปฏิบัติหน้าที่จนสร้างความพอใจให้แก่ นายจ้างได้คือพอสมควรนั่นเอง แต่ถึงอย่างนั้นถึงส่วนที่เห็นว่านายจ้างมีความพอใจน้อยค่าย ซึ่งมีอยู่ร้อยละ ๔๑.๒๐ อันเป็นจำนวนที่ใกล้เคียงกัน โดยต้องพิจารณาแก้ไขสาเหตุที่ทำให้ นายจ้างมีความพอใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้างน้อย เพื่อจะได้เพิ่มความพึงพอใจของนายจ้างต่อการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้างให้มากขึ้น

ข. ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลของการมีคณะกรรมการลูกจ้างในสถานประกอบการ

เนื่องจากพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๔ มีวัตถุประสงค์ในการบัญญัติกฎหมายเรื่องคณะกรรมการลูกจ้าง เพื่อให้คณะกรรมการลูกจ้างเป็นองค์กรหรือในกิจการกับนายจ้าง ก่อให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกันและหาทางปรองดองให้การทำงานร่วมกันระหว่างนายจ้างลูกจ้างมีผลดียิ่งขึ้น จากการสำรวจความคิดเห็นของประชากรตัวอย่างเกี่ยวกับผลของการมีคณะกรรมการลูกจ้างในสถานประกอบการ ปรากฏว่า ร้อยละ ๔๔.๐๐ เห็นว่าการมีคณะกรรมการลูกจ้างก่อให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกันหาทางปรองดองให้การทำงานร่วมกันระหว่างนายจ้างลูกจ้างมีผลดียิ่งขึ้นพอสมควร ร้อยละ ๒๕.๒๕ เห็นว่ามีผลดีมาก แม้กระทั่งประชากรตัวอย่างฝ่ายนายจ้างเองจะเห็นได้ว่าส่วนใหญ่ก็มีความคิดเห็นเช่นเดียวกัน คือ ดีพอสมควร ๔๐ ราย และดีมากจำนวน ๑๖ ราย ในขณะที่เห็นว่าไม่มีผลดีมีเพียง ๑๖ ราย ในทำนองเดียวกันประชากรตัวอย่างทั้งหมดร้อยละ ๔.๐๐ เห็นว่าไม่มีผลดี แสดงว่าประชากรตัวอย่างส่วนใหญ่ เห็นว่าการมี



คณะกรรมการลูกจ้างในสถานประกอบการสามารถเป็นไปตามที่กฎหมายได้กำหนดวัตถุประสงค์ในการบัญญัติกฎหมายเรื่องนี้ไว้ (ดูตารางที่ ๑๓)

ตารางที่ ๑๓ ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลของการมีคณะกรรมการลูกจ้าง

ความคิดเห็น	นายจ้าง	กรรมการลูกจ้าง	ลูกจ้าง	รวม	ร้อยละ
ไม่มีผลดี	๑๖	๘	๑๒	๓๖	๔.๐๐
มีผลดีพอสมควร	๔๐	๓๖	๑๐๐	๑๗๖	๔๔.๐๐
มีผลดีมาก	๑๖	๕๑	๕๐	๑๑๗	๒๙.๒๕
ไม่ให้คำตอบ	๑๓	-	๒๒	๓๕	๘.๗๕
อื่น ๆ	๑๕	๕	๑๖	๓๖	๙.๐๐
รวม	๑๐๐	๑๐๐	๒๐๐	๔๐๐	๑๐๐

๗. ความคิดเห็นเกี่ยวกับคณะกรรมการลูกจ้างกับสภาพแรงงาน

๑. ความคิดเห็นเรื่องการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้างเข้าช้อนกับสภาพแรงงาน

เนื่องจากกฎหมายไทยบัญญัติให้สิทธิแก่ลูกจ้างสามารถรวมตัวกันก่อตั้งองค์กรของลูกจ้างเป็นสหภาพแรงงาน ซึ่งลูกจ้างสามารถใช้สิทธิก่อตั้งมาตั้งแต่ ปี พ.ศ. ๒๔๙๙ ตามพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. ๒๔๙๙ แต่ต่อมาพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๔ ได้บัญญัติให้สิทธิแก่ลูกจ้างในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๕๐ คนขึ้นไป จัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างขึ้นในสถานประกอบการนั้นได้ จึงทำให้การคัดค้านกฎหมายเรื่องนี้ในหมู่ลูกจ้างและสหภาพแรงงานว่าการที่กฎหมายบัญญัติให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างเป็นการปฏิบัติหน้าที่เข้าช้อนกับสหภาพแรงงานทำให้สหภาพแรงงานมีบทบาทลดน้อยลง และอาจทำให้ลูกจ้างเกิดความแตกแยก หรือคณะกรรมการลูกจ้างที่จัดตั้งขึ้นนี้อาจเป็นองค์กรที่นายจ้างจัดตั้งขึ้นเพื่อแข่งขันและทำลายสหภาพแรงงานก็ได้

จากการสำรวจความคิดเห็นของประชากรตัวอย่างในเรื่องการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้างเป็นการเข้าช้อนกับสหภาพแรงงานหรือไม่ ปรากฏว่า ฝ่ายนายจ้าง เห็นด้วย ร้อยละ ๕๓ ไม่เห็นด้วย ร้อยละ ๔๕ ฝ่ายกรรมการลูกจ้าง เห็นด้วย ร้อยละ ๓๐ ไม่เห็นด้วย ร้อยละ ๖๕ ฝ่ายลูกจ้าง เห็นด้วย ร้อยละ ๕๐.๐ ไม่เห็นด้วย ร้อยละ ๕๐.๕ (ดูตารางที่ ๑๘)

ตารางที่ ๑๘ ความคิดเห็นเกี่ยวกับคณะกรรมการลูกจ้างกับสหภาพแรงงาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ คณะกรรมการลูกจ้าง กับสหภาพแรงงาน	นายจ้าง			กรรมการลูกจ้าง			ลูกจ้าง		
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่ตอบ	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่ตอบ	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่ตอบ
การจัดตั้งคณะกรรมการ ลูกจ้างขึ้นเป็นการปฏิบัติ หน้าที่เข้าช้อนกับสหภาพ แรงงาน	๕๓	๔๕	๒	๓๐	๖๕	๕	๕๐	๕๗	๒๓
ร้อยละ	๕๓	๔๕	๒	๓๐	๖๕	๕	๕๐.๐	๕๐.๕	๑๑.๕
การจัดตั้งคณะกรรมการ ลูกจ้างขึ้นเป็นการส่งเสริม ระบบสหภาพแรงงานให้ดีขึ้น	๔๔	๕๗	๕	๔๓	๑๔	๓	๑๒๙	๓๔	๓๗
ร้อยละ	๔๔	๕๗	๕	๔๓	๑๔	๓	๒๔.๕	๑๗.๐	๑๘.๕

การที่ประชากรตัวอย่างฝ่ายนายจ้างส่วนใหญ่ เห็นว่าการจัดตั้งและการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้างเป็นการเข้าช้อนกับสหภาพแรงงานแสดงว่า ฝ่ายนายจ้างยังคงมีความคิดที่ไม่ยอมรับองค์กรคณะกรรมการลูกจ้างซึ่งถือได้ว่าเป็นตัวแทนของฝ่ายลูกจ้าง โดยเห็นว่าควรจะมีองค์กรเพียงองค์กรเดียว ระหว่างคณะกรรมการลูกจ้างกับสหภาพแรงงาน

เพราะการมีทั้งคณะกรรมการลูกจ้างและสหภาพแรงงานย่อมทำให้เกิดความแตกแยกและขัดแย้งระหว่างกลุ่มต่าง ๆ มากขึ้น อันเป็นการยุ่งยากที่จะจัดการให้แต่ละฝ่ายดำเนินงานหรือประสานงานให้สอดคล้องกันได้ทำให้เสียเวลาและค่าใช้จ่ายสร้างปัญหาให้นายจ้างและกิจการมากขึ้น และลูกจ้างที่ทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการลูกจ้างกับกรรมการสหภาพชุดเดียวกันซึ่งเป็นหลักธรรมาที่นายจ้างส่วนใหญ่มีความคิดคัดค้านการก่อตั้งองค์กรของลูกจ้างหลาย ๆ อย่าง ในสถานประกอบการโดยเห็นว่าเป็นการคัดปัญหาที่องค์กร เหล่านั้นจะเข้ามาก่อความยุ่งยากหรือความวุ่นวายขึ้นไม่มากนักยอ ทั้ง ๆ ที่องค์กรคณะกรรมการลูกจ้างนี้หากดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพจะทำให้เกิดประโยชน์ให้แก่กิจการและนายจ้างเป็นอย่างดี แต่ก็มีประชากรตัวอย่างฝ่ายนายจ้างอีกจำนวนถึงร้อยละ ๔๕ เห็นว่าไม่เป็นการซ้ำซ้อนกัน แสดงว่าประชากรตัวอย่างฝ่ายนายจ้างส่วนนี้ยอมรับและแยกความแตกต่างระหว่างสหภาพแรงงานกับคณะกรรมการลูกจ้างออกจากกัน โดยคณะกรรมการลูกจ้างที่จัดตั้งขึ้นนั้นสามารถสร้างความเข้าใจและหาทางปรองดองระงับข้อขัดแย้งในสถานประกอบการให้ลดน้อยลง และเป็นองค์กรที่ร่วมทำงานกับนายจ้างเป็นประจำทำให้เข้ากับนายจ้างได้ดีกว่าสหภาพแรงงาน

ส่วนประชากรตัวอย่างฝ่ายกรรมการลูกจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ส่วนใหญ่เห็นว่าการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้างไม่เป็นการซ้ำซ้อนกับสหภาพแรงงาน แสดงว่าในปัจจุบันฝ่ายกรรมการลูกจ้างและลูกจ้างเริ่มมีความเข้าใจและแยกความแตกต่างในการปฏิบัติหน้าที่ระหว่างคณะกรรมการลูกจ้างกับสหภาพแรงงาน ความคิดที่คัดค้านการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างที่มีตั้งแต่เคมิชณะเริ่มนำหลักเรื่องคณะกรรมการลูกจ้างมาบัญญัติในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๕ มีคนน้อยลง ทั้งนี้ เพราะเห็นว่าคณะกรรมการลูกจ้างกับสหภาพแรงงานมีหน้าที่ บทบาท วัตถุประสงค์ องค์กรประกอบ และขั้นตอนการปฏิบัติหน้าที่ที่แตกต่างกัน โดยคณะกรรมการลูกจ้างคือ ตัวแทนของลูกจ้างในสถานประกอบการ เป็นผู้ประสานประโยชน์หรือตัวกลางทำให้เกิดความเข้าใจและปรองดองข้อขัดแย้งทำงานร่วมกับนายจ้างด้วยการประชุมหารือ ไม่เป็นนิติบุคคลตามกฎหมายและไม่มีสิทธิในกระบวนการเจรจาต่อรอง ส่วนสหภาพแรงงานเป็นผู้รักษาและคุ้มครองประโยชน์แก่ลูกจ้างให้ได้รับความเป็นธรรมและความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นตามวัตถุประสงค์ไม่มีอำนาจในการประชุมหารือกับนายจ้าง เป็นนิติบุคคลและดำเนินการยื่นข้อเรียกร้องและเจรจาต่อรองเพื่อ

ปรับปรุงสภาพการจ้างกับนายจ้างได้ แต่คณะกรรมการลูกจ้างจะช่วยสหภาพแรงงานในการดำเนินการคุ้มครองรักษายลประโยชน์ของลูกจ้างและระงับข้อขัดแย้งสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างลูกจ้างให้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ คณะกรรมการลูกจ้างเป็นองค์กรที่สนับสนุนให้มีการรวมตัวกันของลูกจ้าง และกฎหมายให้สิทธิแก่ลูกจ้างในการจัดตั้งหรือไม่ก็ได้ เป็นตัวแทนของลูกจ้างทั้งหมดในสถานประกอบการ แลสหภาพแรงงานเป็นตัวแทนของลูกจ้างที่เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานนั้นเท่านั้น และในบางครั้งสหภาพแรงงานก็เข้าไปมีบทบาททางการเมืองซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งตามกฎหมาย ส่วนคณะกรรมการลูกจ้างเป็นองค์กรลูกจ้างในสถานประกอบการเท่านั้น อย่างไรก็ตาม ประชากรตัวอย่างบางส่วนโดยเฉพาะอย่างยิ่งฝ่ายลูกจ้าง ร้อยละ ๕๐ เห็นว่าคณะกรรมการลูกจ้างปฏิบัติหน้าที่ซ้ำซ้อนกับสหภาพแรงงาน เพราะมีความคิดเห็นว่าคณะกรรมการลูกจ้างกับสหภาพแรงงานมีจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์เดียวกัน ทำให้ขอบเขตและการปฏิบัติหน้าที่ของทั้งสององค์กรนี้มีความคล้ายคลึงกัน ดังนั้น เมื่อมีสหภาพแรงงานก็ไม่จำเป็นต้องมีคณะกรรมการลูกจ้างอีก แสดงว่าประชากรตัวอย่างส่วนนี้ยังขาดความเข้าใจและความรู้เกี่ยวกับองค์กรและการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้างอันเป็นข้อแตกต่างกับสหภาพแรงงาน จึงควรมีการเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจและความแตกต่างระหว่างคณะกรรมการลูกจ้างและสหภาพแรงงานแก่ลูกจ้างให้มากยิ่งขึ้น

๒. ความคิดเห็นเกี่ยวกับคณะกรรมการลูกจ้างส่งเสริมระบบสหภาพแรงงาน

ให้ดียิ่งขึ้น

ตามที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ บัญญัติให้สิทธิสหภาพแรงงานในการแต่งตั้งคณะกรรมการลูกจ้างได้ ในกรณีมีลูกจ้างเป็นสมาชิกในสถานประกอบการนั้น ย่อมถือได้ว่าเป็นการส่งเสริมระบบสหภาพแรงงานให้ดียิ่งขึ้น เพราะการที่สหภาพแรงงานจะมีสิทธิในการแต่งตั้งคณะกรรมการลูกจ้างเข้าไปปฏิบัติหน้าที่เป็นคณะกรรมการลูกจ้างนั้น จะต้องมียุ้งจ้างในสถานประกอบการเป็นสมาชิกอย่างน้อย ๑ ใน ๕ ของลูกจ้างทั้งหมด ทำให้สหภาพแรงงานต้องพยายามหาสมาชิกจนสามารถมีสิทธิแต่งตั้งคณะกรรมการลูกจ้างได้ตามกฎหมายและผู้ที่ได้รับแต่งตั้งก็คือกรรมการหรือสมาชิกของสหภาพแรงงานด้วย

จากการสำรวจความคิดเห็นของประชากรตัวอย่างเกี่ยวกับการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างขึ้นเป็นการส่งเสริมระบบสหภาพแรงงานให้ดียิ่งขึ้น บ่งชี้ว่า ฝ่ายนายจ้าง

เห็นด้วย ร้อยละ ๔๔ ไม่เห็นด้วย ร้อยละ ๔๙ ฝ่ายกรรมการลูกจ้าง เห็นด้วย ร้อยละ ๘๓ ไม่เห็นด้วย ร้อยละ ๑๔ ฝ่ายลูกจ้าง เห็นด้วย ร้อยละ ๖๔.๕ ไม่เห็นด้วย ร้อยละ ๑๓.๐ (ดูตารางที่ ๑๘)

แสดงว่า ประชากรตัวอย่างอย่างส่วนใหญ่ทั้งฝ่ายนายจ้าง กรรมการลูกจ้างและลูกจ้างต่างก็มีความเห็นว่าการมีคณะกรรมการลูกจ้างในสถานประกอบการ เป็นการส่งเสริมระบบสหภาพแรงงานให้ดียิ่งขึ้น ทั้งนี้ เพราะการที่กฎหมายให้อำนาจแก่สหภาพแรงงานในการแต่งตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง บุคคลที่ได้รับแต่งตั้งจึงเป็นตัวแทนของสหภาพแรงงานทำให้สามารถดำเนินงานร่วมกับสหภาพแรงงานได้เป็นอย่างดี และกฎหมายยังให้ความคุ้มครองแก่คณะกรรมการลูกจ้างมากกว่าสหภาพแรงงาน ทำให้กรรมการสหภาพแรงงานซึ่งเป็นกรรมการลูกจ้างด้วย มีหลักประกันในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและคล่องตัวขึ้น ทั้งยังเป็นการเสริมสร้างความมั่นคงแรงงานแก่ลูกจ้างและสร้างความยอมรับให้แก่ นายจ้างจากการที่ก่อประโยชน์แก่สถานประกอบการ และนายจ้าง แต่อย่างไรก็ตาม ประชากรตัวอย่างบางส่วนไม่เห็นด้วย โดยเฉพาะฝ่ายนายจ้างร้อยละ ๔๙ ซึ่งมีจำนวนใกล้เคียงกับฝ่ายที่เห็นด้วยมาก ทั้งนี้ เพราะเห็นว่าการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้างมีจุดมุ่งหมายเดียวกันกับสหภาพแรงงานทำให้เกิดการแข่งขันกันเอง สร้างความขัดแย้งในสถานประกอบการมากยิ่งขึ้นจึงเป็นการซ้ำซ้อนกับสหภาพแรงงาน ทั้งเป็นการสร้างความยุ่งยากให้แก่ นายจ้างและสถานประกอบการมากขึ้น เพราะกฎหมายให้สิทธิและคุ้มครองกรรมการลูกจ้างมากเกินไป ยังอาจเป็นช่องทางแก่ลูกจ้างบางคนอาศัยการดำรงตำแหน่งประพฤติก้าวไม่เหมาะสมและแสวงหาผลประโยชน์ใฝ่ใจขึ้น ในทางกลับกันหากสหภาพแรงงานได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย เช่นเดียวกับคณะกรรมการลูกจ้างแล้ว การจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างก็ไม่มีควมจำเป็น เพราะสหภาพแรงงานดำเนินการได้เช่นเดียวกันอยู่แล้ว

ดังนั้น สำหรับปัญหาเรื่องความคิดเห็นเกี่ยวกับคณะกรรมการลูกจ้างกับสหภาพแรงงานจำเป็นต้องมีการสร้างความเข้าใจแก่ฝ่ายนายจ้างให้มีการยอมรับแนวความคิดเกี่ยวกับองค์รคณะกรรมการลูกจ้างให้มากยิ่งขึ้น และเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคณะกรรมการลูกจ้างพร้อมทั้งแยกให้เห็นความแตกต่างระหว่างองค์รสหภาพแรงงานกับคณะกรรมการลูกจ้างให้แก่ฝ่ายลูกจ้าง เพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องและมีความรู้เกี่ยวกับคณะกรรมการลูกจ้างได้ดียิ่งขึ้น

๗. ความสำคัญของคณะกรรมการลูกจ้าง

๑. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการคุ้มครองรักษาดลประโยชน์ของลูกจ้างในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

เนื่องจาก พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ให้อำนาจแก่คณะกรรมการลูกจ้างในการจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้าง ปรีกษาหารือเพื่อกำหนดข้อบังคับในการทำงาน อันเป็นประโยชน์ต่อนายจ้างและลูกจ้าง และพิจารณาคำร้องทุกข์ของลูกจ้าง บ่อมทำให้คณะกรรมการลูกจ้างสามารถคุ้มครองรักษาดลประโยชน์ของลูกจ้างในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

จากการสำรวจความคิดเห็นของประชากรตัวอย่างถึงการมีคณะกรรมการลูกจ้าง ในสถานประกอบการสามารถคุ้มครองรักษาดลประโยชน์ของลูกจ้างในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ปรากฏว่า ประชากรตัวอย่างฝ่ายนายจ้าง เห็นด้วย ร้อยละ ๕๕ ไม่เห็นด้วย ร้อยละ ๓๙ ฝ่ายกรรมการลูกจ้าง เห็นด้วย ร้อยละ ๙๕ ไม่เห็นด้วย ร้อยละ ๑๘ และฝ่ายลูกจ้าง เห็นด้วย ร้อยละ ๖๓.๕ ไม่เห็นด้วย ร้อยละ ๑๙.๕ แสดงว่า ส่วนใหญ่ยอมรับว่าคณะกรรมการลูกจ้างสามารถคุ้มครองรักษาดลประโยชน์ของลูกจ้างในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น (ดูตารางที่ ๑๔)

ทั้งนี้ โดยให้เหตุผลว่าคณะกรรมการลูกจ้างเป็นตัวแทนของลูกจ้างทั้งหมดในสถานประกอบการทำให้ทราบความต้องการและปัญหาความเดือดร้อนของลูกจ้าง และเมื่อทราบแล้วสามารถนำเรื่องไปประชุมหารือกับนายจ้างได้เป็นประจำตามกฎหมาย เช่น การจัดสวัสดิการ การกำหนดข้อบังคับในการทำงาน และพิจารณาคำร้องทุกข์ของลูกจ้าง ทำให้นายจ้างมีความเข้าใจในปัญหาความต้องการของลูกจ้างที่ขึ้น และไม่สามารถทำสิ่งที่เป็ผลเสียแก่ลูกจ้างได้โดยง่าย

๒. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการลดความขัดแย้งในสถานประกอบการ

ตามที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ กำหนดให้คณะกรรมการลูกจ้างมีอำนาจหน้าที่ในการหาทางปรองดองและระงับข้อขัดแย้งในสถานประกอบการ ดังนั้น คณะกรรมการลูกจ้างจึงสามารถช่วยลดความขัดแย้งระหว่างนายจ้างลูกจ้างในสถานประกอบการได้ด้วย

จากการสำรวจความคิดเห็นของประชากรตัวอย่างเกี่ยวกับการลดความขัดแย้งของนายจ้างและลูกจ้างในสถานประกอบการนี้ ปรากฏว่า ประชากรตัวอย่างฝ่ายนายจ้าง

เห็นด้วย ร้อยละ ๕๕ ไม่เห็นด้วย ร้อยละ ๓๖ ฝ่ายกรรมการลูกจ้าง เห็นด้วย ร้อยละ ๕๕ ไม่เห็นด้วย ร้อยละ ๔ และฝ่ายลูกจ้าง เห็นด้วย ร้อยละ ๗๐ ไม่เห็นด้วย ร้อยละ ๑๒.๕ แสดงว่า ประชากรตัวอย่างส่วนใหญ่ทั้งฝ่ายนายจ้าง กรรมการลูกจ้าง และลูกจ้าง เห็นว่าคณะกรรมการลูกจ้างเป็นองค์กรที่ช่วยลดความขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในสถานประกอบการได้ (ดูตารางที่ ๑๕)

ทั้งนี้ ประชากรตัวอย่างได้ให้เหตุผลว่า นอกจากคณะกรรมการลูกจ้างสามารถประชุมหารือกับนายจ้างเป็นประจำเพื่อหาทางปรองคองและระงับข้อขัดแย้งในสถานประกอบการตามกฎหมายอันเป็นการช่วยประสานรอยร้าวที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งของนายจ้างลูกจ้างโดยรวมกันหาทางแก้ไขได้อย่างถูกต้องแล้ว คณะกรรมการลูกจ้างยังช่วยเสริมสร้างความเข้าใจและลดช่องว่างระหว่างกันให้น้อยลง เมื่อเกิดปัญหาความขัดแย้งคณะกรรมการลูกจ้างยอมเป็นผู้สาเหตุและแก้ไขปัญหา เพราะเป็นผู้ที่ใกล้ชิดกับลูกจ้างอยู่แล้ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากคณะกรรมการลูกจ้างมาจากลูกจ้างในหลาย ๆ แผนก ทั้งคณะกรรมการลูกจ้างจะเป็นสื่อกลางระหว่างนายจ้างลูกจ้างสามารถเชื่อมความเข้าใจอันดีของทั้งสองฝ่ายได้ดี เพราะนายจ้างลูกจ้างต่างก็ยอมรับฟังเหตุผลของคณะกรรมการลูกจ้างและเมื่อมีปัญหาสามารถชี้แจงเหตุผลให้แก่ฝ่ายเข้าใจและไกล่เกลี่ยหรือเจรจาปรองคองข้อขัดแย้งได้เป็นอย่างดี

๓. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างผลประโยชน์ให้แก่ นายจ้าง

แม้ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ จะมีได้กำหนดให้คณะกรรมการลูกจ้างมีอำนาจหน้าที่ในการที่เสริมสร้างผลประโยชน์ให้แก่ นายจ้างทางด้านการทำงาน การผลิต และการดำเนินการให้ดีขึ้น เหมือนกับกฎหมายของต่างประเทศ เช่น ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน แต่ในทางปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้างก็อาจทำให้มีผลเสริมสร้างผลประโยชน์ให้แก่ นายจ้างได้โดยทางอ้อมเหมือนกัน เพราะเมื่อคณะกรรมการลูกจ้างทำให้ความเข้าใจระหว่างนายจ้างลูกจ้างและปรองคองการทำงานได้ดียิ่งขึ้น ย่อมทำให้ประสิทธิภาพในการดำเนินงานของลูกจ้างดีขึ้น ซึ่งส่งผลให้ผลผลิตของกิจการสูงขึ้น ทำให้นายจ้างได้รับประโยชน์สูงขึ้นด้วย

จากการสำรวจความคิดเห็นของประชากรตัวอย่างเกี่ยวกับเรื่องนี้ ปรากฏว่า ประชากรตัวอย่างฝ่ายนายจ้าง เห็นด้วย ร้อยละ ๕๐ ไม่เห็นด้วย ร้อยละ ๔๑ ฝ่าย

คณะกรรมการลูกจ้าง เห็นด้วย ร้อยละ ๗๑ ไม่เห็นด้วย ร้อยละ ๑๙ และฝ่ายลูกจ้าง เห็นด้วย ร้อยละ ๖๒.๕ ไม่เห็นด้วย ร้อยละ ๑๘.๕ แสดงว่า ประชากรตัวอย่างส่วนใหญ่ มีความเห็นว่าคณะกรรมการลูกจ้างสามารถเสริมสร้างผลประโยชน์ให้แก่ฝ่ายจ้าง ทางด้านการทำงาน การผลิต และการดำเนินกิจการให้ดียิ่งขึ้นได้ (ดูตารางที่ ๑๙) โดยให้เหตุผลว่า คณะกรรมการลูกจ้างคือ ลูกจ้างซึ่งทำงานในสถานประกอบการทำให้สามารถช่วยเหลือแนะนำฝ่ายจ้างเกี่ยวกับการทำงานหรือการผลิตให้เข้าใจถึงปัญหาและการแก้ไขปัญหาช่วยประสานประโยชน์ระหว่างนายจ้างลูกจ้างให้ลูกจ้างมองนายจ้างในภาพพจน์ที่ดีและกระตุ้นลูกจ้างให้ทำงานดีขึ้น ทำให้ลูกจ้างเกิดความพอใจในการทำงาน ช่วยให้ความขัดแย้งในสถานประกอบการลดน้อยลงหรือระงับไป เมื่อไม่มีข้อขัดแย้งกิจการก็ราบรื่นทำให้ลูกจ้างมีหลักประกันและความมั่นคงในการทำงาน ขวัญและกำลังใจของลูกจ้างก็ดีขึ้นอันมีผลถึงประสิทธิภาพการทำงาน ดังนั้น ย่อมทำให้นายจ้างได้รับผลประโยชน์ทางด้านการทำงาน การผลิต และการดำเนินกิจการด้วย

๔. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

เมื่อคณะกรรมการลูกจ้างมีหน้าที่ในการหาทางปรองดองและระงับข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างลูกจ้างในสถานประกอบการ ย่อมทำให้สามารถส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งเป็นการช่วยส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ของสถานประกอบการให้ดียิ่งขึ้น

จากการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างลูกจ้างของคณะกรรมการลูกจ้างในสถานประกอบการ ปรากฏว่า ประชากรตัวอย่างฝ่ายนายจ้าง เห็นด้วย ร้อยละ ๖๕ ไม่เห็นด้วย ร้อยละ ๒๗ ฝ่ายกรรมการลูกจ้าง เห็นด้วย ร้อยละ ๘๘ ไม่เห็นด้วย ร้อยละ ๘ และฝ่ายลูกจ้าง เห็นด้วย ร้อยละ ๗๑ ไม่เห็นด้วย ร้อยละ ๑๓ แสดงว่า ส่วนใหญ่ไม่ว่านายจ้าง กรรมการลูกจ้างหรือลูกจ้าง เห็นว่าคณะกรรมการลูกจ้างสามารถส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในสถานประกอบการได้ (ดูตารางที่ ๑๙)

ทั้งนี้ เนื่องจากการที่คณะกรรมการลูกจ้างเป็นตัวแทนและตัวประสานงานระหว่างนายจ้างลูกจ้างจึงสามารถสร้างความเข้าใจที่ดีต่อกัน มีการพบปะพูดคุยกันทำงานร่วมกันด้วยความสามัคคีและทัศนคติที่ดี เมื่อเกิดปัญหาหรือข้อขัดแย้งขึ้นก็สามารถขจัด

ตารางที่ ๑๕ ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำคัญของคณะกรรมการลูกจ้าง

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความสำคัญของคณะกรรมการลูกจ้าง	นายจ้าง			กรรมการลูกจ้าง			ลูกจ้าง		
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่ตอบ	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่ตอบ	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่ตอบ
คณะกรรมการลูกจ้าง สามารถคุ้มครองรักษา ผลประโยชน์ของลูกจ้าง ในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น	๕๕	๓๙	๖	๗๕	๑๕	๗	๑๒๗	๓๕	๓๙
ร้อยละ	๕๕	๓๙	๖	๗๕	๑๕	๗	๖๓.๕	๑๗	๑๙.๕
คณะกรรมการลูกจ้าง สามารถช่วยลดความขัด แย้งระหว่างนายจ้างและ ลูกจ้างในสถานประกอบการ ไหน้อยลงได้	๕๙	๓๖	๕	๙๒	๕	๕	๑๕๐	๒๕	๓๕
ร้อยละ	๕๙	๓๖	๕	๙๒	๕	๕	๗๐	๑๒.๕	๑๗.๕
คณะกรรมการลูกจ้าง สามารถเสริมสร้างผล- ประโยชน์ให้แก่นายจ้าง ทางด้านการงาน การ ผลิต การดำเนินงาน ให้ดียิ่งขึ้น	๕๐	๔๑	๙	๗๑	๑๙	๑๐	๑๒๕	๓๗	๕๐
ร้อยละ	๕๐	๔๑	๙	๗๑	๑๙	๑๐	๖๒.๕	๑๘.๕	๒๐
คณะกรรมการลูกจ้าง สามารถส่งเสริมความ สัมพันธ์อันดีระหว่างนาย- จ้างและลูกจ้างในสถาน ประกอบการให้ดียิ่งขึ้น	๖๕	๒๗	๘	๘๘	๘	๕	๑๕๒	๒๖	๓๒
ร้อยละ	๖๕	๒๗	๘	๘๘	๘	๕	๗๑	๑๓	๑๖
ควรจัดตั้งและเผยแพร่การ จัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง ในสถานประกอบการใหม่ มากยิ่งขึ้น	๖๑	๓๑	๘	๘๓	๑๑	๖	๑๓๗	๓๙	๒๕
ร้อยละ	๖๑	๓๑	๘	๘๓	๑๑	๖	๖๘.๕	๑๙.๕	๑๒

ข้อขัดแย้งทั้งหมดไปได้โดยง่าย เพราะคณะกรรมการลูกจ้างเป็นผู้ที่มีความใกล้ชิดกับลูกจ้าง ทำให้เข้าใจสาเหตุและหาทางแก้ไขได้ที่ดีกว่าเป็นระบบการหารือร่วมที่จะลดหรือแก้ไข ปัญหาให้สถานประกอบการได้ ซึ่งมีผลต่อความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

ญ. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเผยแพร่การจัดตั้งและกรมคณะกรรมการลูกจ้าง

จากการที่กฎหมายเรื่องคณะกรรมการลูกจ้างได้ถูกนำมาบัญญัติขึ้นเป็นครั้งแรก ของประเทศไทยโดยกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๔ ซึ่งแม้จะผ่าน มาเป็นระยะเวลาเกือบ ๑๐ ปี แต่ก็ตาม แต่ในทางปฏิบัติมีการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง ขึ้นน้อย

จากการสำรวจความคิดเห็นประชากรตัวอย่างเกี่ยวกับการเผยแพร่การจัดตั้งให้ มีคณะกรรมการลูกจ้างในสถานประกอบการให้มากขึ้น ปรากฏว่า ประชากรตัวอย่างฝ่าย นายจ้าง เห็นด้วย ร้อยละ ๖๑ ไม่เห็นด้วย ร้อยละ ๓๑ ฝ่ายกรรมการลูกจ้าง เห็นด้วย ร้อยละ ๘๓ ไม่เห็นด้วย ร้อยละ ๑๑ และฝ่ายลูกจ้าง เห็นด้วย ร้อยละ ๖๘.๕ ไม่เห็น ด้วย ร้อยละ ๑๙.๕ แสดงว่า ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าการจัดตั้ง คณะกรรมการลูกจ้างที่ให้มี การจัดตั้ง ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๔ ก่อให้เกิดประโยชน์แก่สถานประกอบการ โดยบังเอิญไม่มากนัก และเห็นชอบกับหลักการที่นำเรื่องคณะกรรมการลูกจ้างมาบัญญัติไว้ โดยเห็นสมควรให้มีการจัดตั้งและเผยแพร่การจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างที่ปรากฏทางสถิติ ของกรมแรงงานยังมีอยู่น้อยมาก แม้ในเขตกรุงเทพฯ มีการจัดตั้งเพียง ร้อยละ ๓.๕๗ เท่านั้น จึงควรให้มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับเรื่องคณะกรรมการลูกจ้างให้มากกว่าเท่าที่เป็นอยู่ (ดูตารางที่ ๑๘) ทั้งนี้เพราะ นอกจากคณะกรรมการลูกจ้างช่วยเสริม สร้างความเข้าใจ หาทางปรองดองให้การทำงานร่วมกัน และสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในสถานประกอบการตามวัตถุประสงค์การบัญญัติกฎหมาย ทั้งยัง ช่วยคุ้มครองรักษาประโยชน์ของลูกจ้างในการทำงานให้ดีขึ้น ช่วยลดความขัดแย้งระหว่าง นายจ้างและลูกจ้างให้ลดน้อยลงได้ ช่วยเสริมสร้างผลประโยชน์ให้แก่ฝ่ายทางด้านการ ทำงาน การผลิต และการดำเนินกิจการ ช่วยให้ลูกจ้างเข้าใจหน้าที่และมีความรับผิดชอบ ในการทำงานและการปฏิบัติหน้าที่ร่วมกันกับนายจ้างอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้ฝ่าย นายจ้าง เข้าใจพื้นฐานในการให้ลูกจ้างเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการ ส่งเสริมระบบแรง- งานสัมพันธ์ที่ดี และระบบประชาธิปไตยในทางอุตสาหกรรม สร้างความก้าวหน้าและเพิ่ม ผลผลิตให้แก่กิจการซึ่งจะมีผลถึง เศรษฐกิจของประเทศในที่สุดด้วย