

## บทคัดย่อ

ระบบทวิภาคีในด้านแรงงานสัมพันธ์ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง รวมทั้งองค์กรทางด้านแรงงานของทั้งสองฝ่ายที่เน้นถึงความสัมพันธ์ในลักษณะที่เป็นการร่วมมือกัน โดยการมีส่วนร่วมของลูกจ้างนี้อาจเกิดจากสถิติตามกฎหมาย หรือเกิดจากความสมัครใจของทั้งสองฝ่ายก็ได้

ปัจจุบันการนำระบบทวิภาคีมาใช้ในการด้านแรงงานสัมพันธ์ของไทยปรากฏอยู่ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 ซึ่งรูปแบบของระบบทวิภาคีในกฎหมายเหล่านี้ ส่วนใหญ่จะเป็นการนำระบบทวิภาคีมาใช้ในการรูปแบบของการปรึกษาหารือร่วม หรือการเจรจาต่อรอง ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างที่อยู่ในองค์กรทางด้านแรงงานที่แตกต่างกัน แต่พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 ได้มีการนำระบบทวิภาคีมาใช้ในการรูปแบบที่ต่างออกไป โดยกำหนดให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ที่มีลักษณะเป็นคณะกรรมการร่วมระหว่างนายจ้างและลูกจ้างขึ้น โดยคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์จะมีหน้าที่ปรึกษาหารือร่วมกับนายจ้างเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจและส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ส่วนในกิจการภาคเอกชนนั้นไม่ปรากฏว่าพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้กำหนดให้มีองค์กรทางด้านแรงงานที่มีลักษณะเช่นเดียวกับคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ไว้แต่อย่างใด อย่างไรก็ตามในขณะนี้ได้มีแนวคิดที่จะนำระบบทวิภาคีในรูปแบบคณะกรรมการร่วมระหว่างนายจ้างและลูกจ้างมาบัญญัติไว้ในกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ที่มีผลบังคับใช้กับภาคเอกชนเช่นกัน โดยปรากฏในร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. .... ที่อยู่ระหว่างการพิจารณาของสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. .... ได้มีการแก้ไขพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 โดยตัดบทบัญญัติในหมวดที่ 5 ว่าด้วยเรื่องคณะกรรมการลูกจ้างออก และบัญญัติเรื่อง “การส่งเสริมความสัมพันธ์ในสถานประกอบกิจการ” ไว้ในหมวดที่ 1 แทน ซึ่งสาระสำคัญของบทบัญญัติในหมวดนี้ก็คือ การจัดให้มีคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์ในสถานประกอบกิจการ โดยคณะกรรมการชุดนี้จะประกอบไปด้วยผู้แทนฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง และมีบทบาทสำคัญในการแก้ไขปัญหา พิจารณาข้อเรียกร้อง หรือหาข้อตกลงร่วมกันในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่กระทบกระเทือนผลประโยชน์ของทั้งสองฝ่าย โดยใช้วิธีร่วมประชุมปรึกษาหารือกัน ซึ่งเป็นลักษณะของการนำระบบทวิภาคีมาใช้ในการรูปแบบของคณะกรรมการร่วมระหว่างนายจ้างและลูกจ้างโดยการบัญญัติไว้ในกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ที่มีผลบังคับใช้กับกิจการใน

ภาคเอกชนเป็นครั้งแรก โดยเหตุผลสำคัญที่ทำให้มีการบัญญัติเรื่องคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธก็คือ เพื่อแก้ไขความบกพร่องบางประการของบทบัญญัติในเรื่องคณะกรรมการลูกจ้าง และเสริมสร้างระบบทวิภาคีให้มีความเข้มแข็ง อย่างไรก็ตาม ระหว่างการพิจารณาร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. .... ฝ่ายผู้แทนลูกจ้างได้มีข้อโต้แย้งว่า การจัดตั้งคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธจะไม่สามารถแก้ไขข้อบกพร่องของบทบัญญัติในเรื่องคณะกรรมการลูกจ้าง ตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ได้ และยังเป็นการลดบทบาทและอำนาจหน้าที่ของสหภาพแรงงานลงอีกด้วย ดังนั้นผู้เขียนจึงได้ทำการศึกษาถึงระบบทวิภาคีในด้านแรงงานสัมพันธ์และปัญหาเกี่ยวกับการนำระบบทวิภาคีในรูปแบบคณะกรรมการร่วมระหว่างนายจ้างและลูกจ้างมาใช้โดยการบัญญัติเป็นกฎหมาย ตลอดจนศึกษาถึงการนำระบบทวิภาคีมาใช้ในด้านแรงงานสัมพันธ์ตามกฎหมายต่างประเทศ และตามกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ เพื่อวิเคราะห์ว่าระบบทวิภาคีในรูปแบบใดจะมีความเหมาะสมกับการนำมาใช้ในด้านแรงงานสัมพันธ์ของไทย

จากการศึกษาเกี่ยวกับระบบทวิภาคีดังกล่าวผู้เขียนเห็นว่า การนำระบบทวิภาคีในรูปแบบคณะกรรมการร่วมระหว่างนายจ้างและลูกจ้างมาใช้ในด้านแรงงานสัมพันธ์ โดยการบัญญัติไว้ในกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์จะสามารถปรับเปลี่ยนความสัมพันธระหว่างนายจ้างและลูกจ้างให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้นและสามารถแก้ไขความบกพร่องบางประการของบทบัญญัติในเรื่องคณะกรรมการลูกจ้าง ตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ได้ แต่เพื่อให้ระบบทวิภาคีในรูปแบบคณะกรรมการร่วมระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง หรือคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธตามร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. .... มีผลบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้เขียนเห็นว่า ควรมีการปรับเปลี่ยนหลักเกณฑ์บางประการในร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. .... ให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น และควรหาแนวทางในการปรับทัศนคติของนายจ้างและลูกจ้างให้มีความร่วมมือที่ดีต่อกัน เพื่อให้นายจ้างและลูกจ้างมีความพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ในฐานะคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ และทำให้บทบัญญัติในหมวดที่ว่าด้วย “การส่งเสริมความสัมพันธในสถานประกอบกิจการ” มีผลบังคับได้จริงและปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ