

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ คือ การกำหนดกฎเกณฑ์หรือมาตรฐานเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เพื่อหาวิธีที่จะประสานรอยร้าวระดับข้อขัดแย้งหรือข้อพิพาทแรงงานที่อาจเกิดขึ้นจากความไม่เข้าใจกันในการทำงาน ให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน สามารถที่จะปรองดองกันได้และกลับมาทำงานได้ใหม่ต่อไปโดยสงบรวดเร็ว ไม่ก่อให้เกิดความวุ่นวายต่อความสงบเรียบร้อยและเศรษฐกิจของประเทศ จึงมีบทบัญญัติที่กำหนดไว้ถึงความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง นายจ้างกับสหภาพแรงงาน สหภาพแรงงานกับสมาคมนายจ้าง และบทบาทของรัฐบาลในการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลและกลุ่มชน ตลอดจนวิธีการที่จะใช้ระงับข้อพิพาทแรงงานไว้¹ โดยความสัมพันธ์ทางด้านแรงงานในปัจจุบันนั้นแบ่งออกเป็นสองระบบที่รู้จักกันดีคือ ระบบไตรภาคีและระบบทวิภาคี โดยระบบไตรภาคีนั้นจะประกอบไปด้วยบุคคลสามฝ่ายคือนายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาล ส่วนระบบทวิภาคีจะเน้นในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสองฝ่ายคือนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งการที่ระบบแรงงานสัมพันธ์ต้องมีทั้งความสัมพันธ์ในรูปแบบไตรภาคีและทวิภาคีนี้ เนื่องจากจากระบบความสัมพันธ์ทางด้านแรงงานทั้งสองระบบนี้ไม่มีระบบใดที่สามารถขจัดปัญหาได้ทั้งหมด จึงต้องนำกลไกไตรภาคีและทวิภาคีมาช่วยกันแก้ไขปัญหา การนำระบบทวิภาคีมาใช้ในด้านแรงงานสัมพันธ์นั้น หลายฝ่ายเชื่อว่าน่าจะเป็นหนทางในการระงับข้อพิพาทหรือแก้ไขความขัดแย้งได้ดีที่สุด โดยหากการแก้ไขในชั้นทวิภาคีไม่ประสบความสำเร็จแล้วจึงจะนำเข้าสู่การแก้ไขปัญหาระบบไตรภาคีต่อไป ดังนั้นระบบทวิภาคีจึงเป็นแม่บทหรือจุดเริ่มต้นที่สำคัญที่สุดในการระงับหรือยุติปัญหา ซึ่งหากการแก้ปัญหาโดยการนำระบบทวิภาคีสามารถยุติข้อขัดแย้งได้อย่างแท้จริงแล้ว ปัญหาทางด้านแรงงานก็จะลด

¹ สุดาศิริ วศวงศ์, คำอธิบายกฎหมายแรงงานสัมพันธ์, พิมพ์ครั้งที่ 4, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์นิติบรรณการ, 2544), น. 4.

น้อยลงไป และอาจไม่จำเป็นต้องมีการนำระบบไตรภาคีมาบังคับใช้ แต่เนื่องจากในปัจจุบันความสัมพันธ์ในรูปแบบทวิภาคีระหว่างนายจ้างและลูกจ้างนั้น ยังคงมีปัญหาและไม่สามารถยุติข้อขัดแย้งได้ทั้งหมด ระบบไตรภาคีจึงยังเป็นระบบที่มีความจำเป็นอยู่ในสังคมไทย

ระบบทวิภาคีที่มีการนำมาใช้อย่างแพร่หลายและมีความสำคัญในด้านแรงงานสัมพันธ์อย่างมากก็คือ การเจรจาต่อรอง ซึ่งการเจรจาต่อรองนี้เป็นการดำเนินงานในรูปแบบทวิภาคีแบบหนึ่ง อันเกิดจากการเรียกร้องของฝ่ายลูกจ้าง หรือสหภาพแรงงาน หรือจากฝ่ายนายจ้างหรือสมาคมนายจ้าง โดยเมื่อมีการแจ้งข้อเรียกร้องแล้วก็จะมีการเจรจาต่อรองเพื่อให้บรรลุข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หากตกลงกันไม่สำเร็จก็จะเข้าสู่ขั้นตอนการไกล่เกลี่ย และหากไม่สามารถระงับข้อพิพาทด้วยการไกล่เกลี่ยได้ ก็อาจจะนำข้อพิพาทเข้าสู่การชี้ขาด หรือสหภาพแรงงานอาจใช้วิธีการนัดหยุดงาน และนายจ้างก็อาจใช้วิธีการปิดงาน เพื่อบีบบังคับให้อีกฝ่ายหนึ่งตกลงตามข้อเรียกร้องก็ได้ ซึ่งการนำระบบทวิภาคีมาในรูปแบบนี้นั้น แม้จะมีการนำไปใช้อย่างแพร่หลาย แต่ก็มักจะก่อให้เกิดความขัดแย้งได้ง่าย เนื่องจากการเจรจาต่อรองนั้นจะเกิดขึ้นต่อเมื่อนายจ้างและลูกจ้างมีความต้องการที่ไม่ตรงกัน จึงได้มีการเจรจาต่อรองกันเกิดขึ้น ซึ่งการเจรจาต่อรองนี้จะมีขั้นตอนที่เคร่งครัด บรรยากาศในการเจรจาจึงเป็นไปอย่างตึงเครียดและต่างฝ่ายต่างพยายามที่จะบรรลุถึงความต้องการของตน โดยไม่สนใจถึงเหตุผลของแต่ละฝ่าย ดังนั้นกฎหมายจึงได้กำหนดให้มีการนำระบบทวิภาคีในรูปแบบของการปรึกษาหารือมาใช้ในการดำเนินงานสัมพันธ์ โดยกำหนดให้องค์กรทางด้านแรงงานคือคณะกรรมการลูกจ้าง เป็นผู้มีความสำคัญในการเข้าร่วมปรึกษารือกับนายจ้าง ซึ่งหลายฝ่ายหวังว่าการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างจะสามารถลดข้อขัดแย้งในสถานประกอบการได้ หากนายจ้างและลูกจ้างได้มีโอกาสในการปรึกษาหารือกันเพื่อรับทราบข้อมูลหรือรับรู้ความจำเป็นของอีกฝ่าย อย่างไรก็ตามหลังจากที่มีการนำคณะกรรมการลูกจ้างมาใช้ในการดำเนินงานสัมพันธ์ของไทย ปรากฏว่าข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้างก็ไม่ได้ลดลงจนถึงขั้นที่น่าพอใจและสถานประกอบการต่างๆ ก็มีการจัดตั้งคณะกรรมการขึ้นน้อยมาก อันแสดงให้เห็นว่าการนำระบบทวิภาคีมาใช้ในการดำเนินงานของคณะกรรมการลูกจ้าง ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 นั้นไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร

ดังนั้นหลายฝ่ายจึงมีแนวความคิดที่จะนำระบบทวิภาคีในรูปแบบอื่นๆ มาใช้ในการดำเนินงานสัมพันธ์ ประกอบกับกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ที่ใช้บังคับกับภาคเอกชนในปัจจุบันนั้นมีผลบังคับตั้งแต่วันที่ 28 มีนาคม พ.ศ. 2518 ซึ่งปัจจุบันได้ผ่านมามากกว่าสามทศวรรษแล้ว ดังนั้นหลายฝ่ายจึงเห็นพ้องกันว่า ควรมีการแก้ไขบทบัญญัติในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ให้มีความเหมาะสมแก่ยุคสมัยมากขึ้น โดยกระทรวงแรงงานได้ยกร่างพระราชบัญญัติ

แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. เสนอต่อคณะรัฐมนตรี และคณะรัฐมนตรีได้มีมติรับหลักการเมื่อวันที่ 1 ธันวาคม พ.ศ. 2541 โดยส่งให้สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาพิจารณา ซึ่งขณะนี้คณะกรรมการกฤษฎีกาได้พิจารณาเสร็จแล้ว และได้ส่งร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ฉบับดังกล่าว (เรื่องเสร็จที่ 439/2547) ให้สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีเพื่อดำเนินการต่อไป ซึ่งภายหลังจากที่สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาได้ส่งร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ไปยังสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี คณะกรรมการกฤษฎีกาได้อนุมัติร่างเรื่องเสนอคณะรัฐมนตรี คณะที่ 2 ได้มีหนังสือถึงรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน แจ้งว่า คณะกรรมการกฤษฎีกาได้อนุมัติร่างเรื่องเสนอคณะรัฐมนตรีคณะที่ 2.1 (ฝ่ายความสงบเรียบร้อยแรงงาน) ซึ่งมีรองนายกรัฐมนตรี นายวันมูหะมัดนอร์ มะทา เป็นประธานกรรมการฯ ได้พิจารณาร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. โดยมีประเด็นอภิปรายว่า พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์เป็นกฎหมายที่สำคัญและเกี่ยวข้องกับหลายฝ่าย การพิจารณาปรับปรุงบทบัญญัติต่างๆ โดยการยกเว้นขึ้นใหม่ จึงควรดำเนินการด้วยความรอบคอบคำนึงถึงผลประโยชน์และผลกระทบของทุกฝ่าย และควรมีข้อมูลที่สมบูรณ์ชัดเจนเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี จึงมีมติให้กระทรวงแรงงานถอนร่างดังกล่าวไปพิจารณาปรับปรุงข้อมูลรายละเอียดร่วมกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องก่อน ซึ่งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้จัดสัมมนาเพื่อรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ฉบับดังกล่าวจากฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายนายจ้างเสร็จแล้ว โดยยังยืนยันตามร่างที่ผ่านการพิจารณาจากสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา และได้ส่งเรื่องกลับไปยังสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ซึ่งขณะนี้ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. อยู่ในขั้นตอนการพิจารณาของสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

โดยหลักการสำคัญที่มีการแก้ไข ในร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. นี้ก็คือต้องการที่จะนำระบบทวิภาคีในรูปแบบคณะกรรมการร่วมระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง มาใช้ในกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ เนื่องจากบทบัญญัติในเรื่องคณะกรรมการลูกจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 นั้นแม้จะมีลักษณะเป็นองค์กรทางด้านแรงงานที่นำระบบทวิภาคีมาใช้ในรูปแบบของการปรึกษาหารือร่วม แต่คณะกรรมการลูกจ้างก็เป็นองค์กรทางด้านแรงงานที่ประกอบด้วยผู้แทนจากฝ่ายลูกจ้างเพียงฝ่ายเดียว และจากสถิติของสำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในปี พ.ศ. 2549 พบว่าสถานประกอบกิจการทั่วราชอาณาจักรของไทย มีทั้งหมด 385,515 แห่ง โดยสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไปและสามารถจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างได้นั้นมีถึง 25,035 แห่ง แต่สถานประกอบกิจการที่มีการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างขึ้นจริงมีเพียง 571 แห่งเท่านั้น

นอกจากนี้ในสถานประกอบกิจการที่มีการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างขึ้นนั้น ก็พบว่าการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้างมักไม่มีประสิทธิภาพ เนื่องจากนายจ้างไม่ให้การยอมรับ คณะกรรมการลูกจ้างจึงทำให้การทำงานของคณะกรรมการลูกจ้างไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร ดังนั้นประเทศไทยจึงมีแนวโน้มที่จะแก้ไขพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 โดยการนำระบบทวิภาคีในรูปแบบคณะกรรมการร่วมระหว่างนายจ้างและลูกจ้างมาใช้ เพื่อแก้ไขปัญหาความไม่มีประสิทธิภาพของบทบัญญัติในเรื่องคณะกรรมการลูกจ้าง โดยการตัดบทบัญญัติในส่วน of คณะกรรมการลูกจ้างออกทั้งหมด และเพิ่มบทบัญญัติในหมวดที่ 1 ว่าด้วยเรื่อง “การส่งเสริมความสัมพันธ์ในสถานประกอบกิจการ” ขึ้นแทน อย่างไรก็ตาม ในระหว่างขั้นตอนการพิจารณาร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ในหมวดที่ว่าด้วยเรื่อง “การส่งเสริมความสัมพันธ์ในสถานประกอบกิจการ” ฝ่ายผู้แทนลูกจ้างได้แสดงเจตนาคัดค้านอย่างชัดเจน โดยประเด็นสำคัญที่มีการคัดค้านก็คือ ผู้แทนลูกจ้างเห็นว่าการจัดให้มีคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์ในสถานประกอบกิจการนั้น จะเป็นการลดบทบาทของสหภาพแรงงาน ทำให้สหภาพแรงงานไม่มีความเข้มแข็ง และเป็นการลดอำนาจการเจรจาต่อรองของสหภาพแรงงานอีกด้วย

ดังนั้นวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ที่ว่าด้วยเรื่องระบบทวิภาคีในกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ จะอธิบายให้เห็นถึงลักษณะสำคัญของระบบทวิภาคีในด้านแรงงานสัมพันธ์ และการนำระบบทวิภาคีมาใช้ในกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของไทย โดยผู้เขียนได้ทำการรวบรวมข้อมูลต่างๆ และได้นำมาวิเคราะห์อย่างละเอียดเพื่อเสนอแนะความเห็นและแนวทางที่เหมาะสม เพื่อที่จะให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้รับประโยชน์จากการแก้ไขกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์มากที่สุด

2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

วัตถุประสงค์ในการศึกษาของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ มีดังนี้

- 1) อธิบายถึงลักษณะของระบบทวิภาคีในด้านแรงงานสัมพันธ์ เพื่อให้เข้าใจว่าระบบทวิภาคีมีความสำคัญและมีผลอย่างไรต่อการแรงงานสัมพันธ์
- 2) ศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างขององค์กรทางด้านแรงงานในรูปแบบทวิภาคีที่มีอยู่ในกฎหมายปัจจุบัน กับร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.
- 3) ศึกษาถึงความเหมาะสมในการนำระบบทวิภาคีมาใช้ในกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของไทย โดยวิเคราะห์จากร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ที่อยู่ระหว่างการพิจารณาของสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

4) วิเคราะห์ถึงเหตุของการคัดค้าน และข้อดีข้อเสียของการนำระบบทวิภาคีมาใช้ในการดำเนินงานสัมพันธ์โดยการบัญญัติเป็นกฎหมาย

5) ศึกษาหาแนวทางการแก้ไขปัญหาข้อบกพร่องของระบบแรงงานสัมพันธ์แบบทวิภาคี และหาแนวทางที่เหมาะสมในการนำระบบทวิภาคีมาใช้ในประเทศไทย

3. ขอบเขตในการศึกษา

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้จะศึกษาถึงร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. (ที่ผ่านการพิจารณาจากสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา) ในประเด็นเกี่ยวกับการนำระบบทวิภาคีมาใช้ในการดำเนินงานสัมพันธ์ โดยเน้นวิเคราะห์ถึงเหตุและผลของการนำระบบทวิภาคีมาใช้ในการดำเนินงานสัมพันธ์ ทั้งในรูปแบบที่เป็นการนำมาใช้โดยกฎหมายบังคับ และเป็นการนำมาใช้โดยความสมัครใจ เพื่อเป็นประโยชน์ในการพิจารณาถึงแนวทางที่เหมาะสมในการนำระบบทวิภาคีมาใช้ในการความสัมพันธ์ทางด้านแรงงานของไทย

ปัจจุบันระบบทวิภาคีในรูปแบบคณะกรรมการร่วมนั้น ไม่มีการบัญญัติไว้อย่างชัดเจนในกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ที่ใช้บังคับกับกิจการในภาคเอกชน แต่ได้มีการจัดตั้งองค์กรทวิภาคีในรูปแบบคณะกรรมการร่วมในบางสถานประกอบกิจการ โดยมักจะปรากฏอยู่ในรูปแบบของคณะกรรมการร่วมหรือ ซึ่งเป็นการจัดตั้งขึ้นตามความสมัครใจ อย่างไรก็ตาม ปัจจุบันนี้ ได้มีร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ที่อยู่ระหว่างการพิจารณาของสำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ซึ่งกำหนดให้สามารถจัดตั้งคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์ขึ้นในสถานประกอบกิจการได้ โดยคณะกรรมการชุดนี้จะประกอบไปด้วยผู้แทนฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง อันมีลักษณะเป็นการนำระบบทวิภาคีในรูปแบบคณะกรรมการร่วมมาใช้ในกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ที่มีผลบังคับใช้กับกิจการในภาคเอกชนเป็นครั้งแรก

โดยวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จะศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างขององค์กรทางด้านแรงงานในรูปแบบทวิภาคี ในกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ทั้งในภาคเอกชนและรัฐวิสาหกิจ และในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กับร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. และศึกษาเปรียบเทียบหลักเกณฑ์ในเรื่องระบบทวิภาคีตามกฎหมายต่างประเทศ และกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ เพื่อชี้ให้เห็นถึงความเหมาะสมของการนำระบบทวิภาคีมาใช้ในการดำเนินงานสัมพันธ์ และแสดงให้เห็นว่าประเทศไทยควรที่จะมีการนำระบบทวิภาคีมาใช้ในความสัมพันธ์ทางด้านแรงงานในรูปแบบใด โดยผู้เขียนจะวิเคราะห์ถึงข้อดีและข้อเสียของการนำระบบทวิภาคี

มาใช้ในด้านแรงงานสัมพันธ์ของไทยโดยการบัญญัติเป็นกฎหมาย และเสนอแนวทางที่เหมาะสมในการนำระบบทวิภาคีมาใช้ในการด้านแรงงานสัมพันธ์ของไทยต่อไป

4. สมมุติฐานของการศึกษา

เนื่องจากขณะนี้ประเทศไทยมีแนวโน้มที่จะนำระบบทวิภาคีในรูปแบบของคณะกรรมการร่วมระหว่างนายจ้างและลูกจ้างมาบัญญัติไว้ในกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์เป็นครั้งแรก โดยปรากฏอยู่ในร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ในหมวดที่ว่าด้วยเรื่องการส่งเสริมความสัมพันธ์ในสถานประกอบกิจการ ซึ่งได้กำหนดให้สถานประกอบกิจการสามารถจัดตั้งคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์ที่มีลักษณะเป็นองค์กรร่วมระหว่างนายจ้างและลูกจ้างได้ โดยจากการศึกษาผู้เขียนพบว่า การจัดตั้งคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์ ตามร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. นี้ได้รับการสนับสนุนและคัดค้านจากหลายๆ ฝ่ายซึ่งเหตุผลสำคัญที่มีการบัญญัติเรื่องคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์ขึ้นก็คือ เพื่อแก้ไขความบกพร่องบางประการของบทบัญญัติในเรื่องคณะกรรมการลูกจ้าง แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ที่เห็นได้ชัดว่ามีการจัดตั้งขึ้นน้อยมาก และไม่ประสบผลสำเร็จในทางปฏิบัติ อย่างไรก็ตามในระหว่างที่มีการพิจารณาร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ฉบับนี้นั้น ฝ่ายผู้แทนลูกจ้างได้โต้แย้งว่าการจัดตั้งคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์ขึ้น จะไม่สามารถแก้ไขข้อบกพร่องของบทบัญญัติในเรื่องคณะกรรมการลูกจ้างได้ และยังเป็นการลดบทบาทและอำนาจหน้าที่ของสหภาพแรงงานอีกด้วย

ดังนั้นเพื่อให้การนำระบบทวิภาคีมาใช้ในการด้านแรงงานสัมพันธ์ของไทยในอนาคตมีประสิทธิภาพและสามารถแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ของบทบัญญัติเกี่ยวกับคณะกรรมการลูกจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้จึงควรมีการแก้ไขปรับปรุงหลักเกณฑ์และบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ฉบับนี้ให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

5. วิธีการศึกษา

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้เขียนได้ใช้วิธีในลักษณะวิจัยเชิงเอกสาร โดยค้นคว้าจากเอกสารที่อยู่ในรูปแบบของตำรากฎหมาย วารสาร วิทยานิพนธ์ รวมทั้งข้อมูลที่ได้จากอินเทอร์เน็ต หรือเว็บไซต์ต่างๆ ซึ่งข้อมูลทั้งหมดที่ได้มานี้ผู้เขียนได้นำมาประมวลเป็นข้อมูลในการวิเคราะห์ เพื่อหาข้อสรุป และเสนอแนะแนวทางที่ควรจะเป็นต่อไป

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1) แสดงให้เห็นว่าระบบทวิภาคีในกฎหมายแรงงานสัมพันธ์นั้น มีความสำคัญและมีผลอย่างไรต่อระบบแรงงานสัมพันธ์
- 2) ทำให้ทราบถึงเนื้อหาและสาระสำคัญของการนำระบบทวิภาคีในรูปแบบองค์กรร่วมระหว่างนายจ้างและลูกจ้างมาใช้ในด้านแรงงานสัมพันธ์ ตามร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.
- 3) แสดงให้เห็นถึงความเหมาะสมในการจัดให้มีคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์ ขึ้นในสถานประกอบการ ตามร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. รวมทั้งประโยชน์ และข้อบกพร่องของการจัดตั้งคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์ เพื่อให้ทุกฝ่ายได้ตระหนักถึงความเหมาะสมในการนำระบบทวิภาคีมาใช้ในกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์
- 4) เสนอแนวทางที่เหมาะสมในการนำระบบทวิภาคีมาใช้ ในด้านแรงงานสัมพันธ์ของไทย