

บทที่ 6

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

1. บทสรุป

ประเทศไทยมีแนวโน้มที่จะนำเอาระบบคณะกรรมการที่ปรึกษาหารือร่วม ซึ่งเป็นรูปแบบหนึ่งของระบบทวิภาคีในด้านแรงงานสัมพันธ์ที่ใช้กันอยู่อย่างแพร่หลายในต่างประเทศ มาบัญญัติไว้ในกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งลักษณะสำคัญของระบบแรงงานสัมพันธ์แบบทวิภาคีนี้ก็คือ การที่นายจ้างและลูกจ้างจะเป็นผู้ร่วมมือกันแก้ไขปัญหาต่างๆ ภายในสถานประกอบกิจการ โดยที่เจ้าหน้าที่รัฐจะไม่เข้าไปเกี่ยวข้อง

หลักการสำคัญของระบบทวิภาคีนี้ มาจากความเชื่อที่ว่า นายจ้างและลูกจ้างเป็นผู้ที่อยู่ในฐานะที่ต้องพึ่งพากัน ดังนั้นการทำงานร่วมกันด้วยความเข้าใจย่อมจะส่งผลดีกับทุกฝ่าย และในกรณีที่เกิดความขัดแย้ง หรือมีความคิดเห็นแตกต่างกันเกิดขึ้น นายจ้างและลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ที่ทำงานร่วมกันมาโดยตลอด ย่อมเป็นผู้ที่ทราบถึงปัญหาและสาเหตุของความขัดแย้งดีที่สุด ดังนั้นนายจ้างและลูกจ้างจึงควรเป็นบุคคลที่ลงมือแก้ปัญหาเหล่านั้นด้วยตนเอง และเนื่องจากสถานการณ์ทางด้านแรงงานในปัจจุบันนี้ได้มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างมากอันเกิดจากปัจจัยหลายๆ ด้านประกอบกัน กระทรวงแรงงานจึงได้จัดทำร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ฉบับใหม่ขึ้น แทนพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ที่ได้มีผลบังคับใช้มานานกว่าสามทศวรรษแล้ว ซึ่งขณะนี้ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ฉบับดังกล่าวอยู่ในระหว่างการพิจารณาของสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

โดยหลักการสำคัญที่มีการเปลี่ยนแปลงในร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ก็คือ ได้ตัดบทบัญญัติในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 หมวดที่ 5 ว่าด้วยเรื่องคณะกรรมการลูกจ้างออก และเพิ่มเติมบทบัญญัติในหมวดที่ 1 ว่าด้วยเรื่องการส่งเสริมความสัมพันธ์ในสถานประกอบกิจการไว้แทน ซึ่งหลักการสำคัญที่ทำให้มีการแก้ไขบทบัญญัติในเรื่องนี้ก็คือ ต้องการที่จะนำระบบทวิภาคีในรูปแบบคณะกรรมการร่วมระหว่างนายจ้างและลูกจ้างมาใช้ในกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ เพื่อเป็นการพัฒนาระบบทวิภาคีให้มีความเข้มแข็งมากขึ้น และแก้ไขข้อบกพร่องบางประการของบทบัญญัติในเรื่องคณะกรรมการลูกจ้าง ตาม

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เนื่องจากบทบัญญัติในเรื่องคณะกรรมการลูกจ้างนั้น แม้จะมีลักษณะเป็นองค์กรทางด้านแรงงานที่นำระบบทวิภาคีมาใช้ในการรูปแบบของการปรึกษาหารือ ร่วม แต่คณะกรรมการลูกจ้างก็เป็นองค์กรทางด้านแรงงานที่ประกอบด้วยผู้แทนจากฝ่ายลูกจ้าง เพียงฝ่ายเดียว และจากสถิติการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างขึ้นในสถานประกอบกิจการ ในปี พ.ศ. 2549 พบว่าสถานประกอบกิจการทั่วราชอาณาจักรไทย มีทั้งหมด 385,515 แห่ง โดยสถาน ประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไปและสามารถจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างได้นั้นมี จำนวนทั้งสิ้น 25,035 แห่ง แต่สถานประกอบกิจการที่มีการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างมีเพียง 571 แห่งเท่านั้น ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างขึ้นในสถานประกอบกิจการของ ไทยยังไม่เป็นที่แพร่หลาย หรือยังไม่ได้รับการยอมรับจากนายจ้างและลูกจ้างมากเท่าที่ควร ดังนั้น ประเทศไทยจึงมีแนวโน้มที่จะนำระบบทวิภาคีในรูปแบบคณะกรรมการร่วมระหว่างนายจ้างและ ลูกจ้างมาใช้ในกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ โดยมุ่งหมายที่จะแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ที่เกิดขึ้น ซึ่งหลักเกณฑ์สำคัญในหมวดที่ว่าด้วยการส่งเสริมความสัมพันธ์ในสถานประกอบกิจการ ตามร่าง พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. มีดังนี้

1) หลักเกณฑ์การจัดตั้งคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์

การจัดตั้งคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์ จะถือเอาจำนวนลูกจ้างในสถานประกอบ กิจการเป็นหลัก โดยสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ห้าสิบคนขึ้นไปจะสามารถจัดตั้ง คณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์ได้ โดยการจัดตั้งคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์นี้มี ลักษณะเป็นการนำระบบทวิภาคีในรูปแบบคณะกรรมการร่วมระหว่างนายจ้างและลูกจ้างมาใช้ บังคับ ซึ่งวัตถุประสงค์สำคัญของการจัดตั้งคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์ก็คือ เพื่อส่งเสริม ความสัมพันธ์อันดีในสถานประกอบกิจการ และเน้นถึงการปรึกษาหารือร่วมกันเพื่อแก้ไขปัญหา ความขัดแย้งก่อนที่จะเกิดเป็นข้อพิพาททางด้านแรงงาน อันเป็นการบัญญัติรับรองสิทธิการมีส่วนร่วมของลูกจ้างในการบริหารงานภายใน

ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ไม่ได้บังคับว่าสถานประกอบกิจการทุกแห่ง ต้องมีการจัดตั้งคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์ขึ้น แต่ให้เป็นไปตามความสมัครใจของทั้งสอง ฝ่าย หรืออาจจะเป็นไปตามความสมัครใจของฝ่ายลูกจ้างฝ่ายเดียวก็ได้ เนื่องจากหากนายจ้างไม่ ยินยอมให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์ขึ้น ลูกจ้างห้าสิบคนขึ้นไปหรือสหภาพ แรงงานก็สามารถร้องขอให้นายจ้างจัดตั้งขึ้นได้

ในเรื่องหลักเกณฑ์การจัดตั้งคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์ มีข้อสังเกตว่าระหว่าง การร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ในช่วงแรกนั้น ได้มีการกำหนดให้สถานประกอบ

กิจการทุกแห่งที่มีลูกจ้างห้าสิบคนขึ้นไปจะต้องจัดตั้งคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์ขึ้น อันมีลักษณะเป็นการบังคับ แต่ภายหลังได้มีการเปลี่ยนแปลงร่างกฎหมาย โดยกำหนดให้การจัดตั้งคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์เป็นไปตามความสมัครใจของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างหรือตามความสมัครใจของฝ่ายลูกจ้างเป็นหลัก ซึ่งผู้เขียนมีข้อสังเกตว่าหากกำหนดให้การจัดตั้งคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์เกิดจากความสมัครใจเป็นหลักแล้ว ก็อาจทำให้สถานประกอบกิจการต่างๆ มีการจัดตั้งคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์ขึ้นน้อย ซึ่งก็จะไม่ต่างอะไรกับบทบัญญัติในเรื่องคณะกรรมการลูกจ้าง ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ดังนั้นจึงควรกำหนดให้คณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์เกิดจากการบังคับ โดยนายจ้างจะต้องจัดตั้งคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์ขึ้นในสถานประกอบกิจการ ภายในหกสิบวันนับตั้งแต่วันที่นายจ้างมีลูกจ้างห้าสิบคนขึ้นไป ซึ่งหกสิบวันนี้เป็นเวลาเพียงพอที่นายจ้างและลูกจ้างจะเรียนรู้ และทำความเข้าใจถึงสิทธิและหน้าที่ของตนเกี่ยวกับคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์ได้เป็นอย่างดี

การจัดตั้งคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์โดยการบังคับนี้จะทำให้ลูกจ้างมั่นใจได้ว่าลูกจ้างจะสามารถเข้าไปมีบทบาทในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อลูกจ้างโดยตรงได้ และมั่นใจได้ว่าในสถานประกอบกิจการนั้นจะมีการทำงานในระบบทวิภาคีเกิดขึ้น ซึ่งแม้ว่าการจัดตั้งคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์โดยการบังคับนั้นจะมีปัญหาในเรื่องการดำเนินงานอยู่บ้างในช่วงแรก แต่เมื่อมีการจัดตั้งคณะกรรมการชุดนี้ไปได้ระยะหนึ่งแล้ว และนายจ้างและลูกจ้างได้เข้าใจถึงหลักเกณฑ์ต่างๆ ก็ย่อมทำให้คณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์มีการพัฒนาจนสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเมื่อการจัดตั้งคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์เกิดจากการบังคับแล้ว เพื่อให้ให้นายจ้างให้ความสำคัญกับการจัดตั้งคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์ ผู้เขียนเห็นว่าควรมีการกำหนดโทษในกรณีที่นายจ้างไม่จัดให้มีคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์ในสถานประกอบกิจการ อันมีลักษณะเช่นเดียวกับบทบัญญัติในเรื่องคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการที่เป็นองค์การทางด้านแรงงานแบบทวิภาคีในรูปแบบคณะกรรมการร่วมระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดให้การจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการเกิดจากการบังคับและได้กำหนดบทลงโทษในกรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนไว้ ดังนั้นจึงควรมีการเพิ่มบทบัญญัติในร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. โดยเพิ่มบทกำหนดโทษในกรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนไม่จัดให้มีคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์ในสถานประกอบกิจการไว้เช่นกัน

2) หลักเกณฑ์การจัดตั้งกรรมการนายจ้างและกรรมการลูกจ้าง

คณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์จะประกอบไปด้วยกรรมการฝ่ายนายจ้างและกรรมการฝ่ายลูกจ้าง โดยกรรมการลูกจ้างจะมีจำนวนมากกว่ากรรมการนายจ้าง ซึ่งในเรื่องจำนวนของกรรมการนายจ้างและกรรมการลูกจ้างนั้น จะไม่มีความสำคัญมากนัก เพราะการประชุมปรึกษาหารือ เพื่อหาข้อยุติในเรื่องต่างๆ ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ไม่ได้กำหนดให้ใช้วิธีการตัดสินโดยการลงมติ หรือนับคะแนนเสียง ดังนั้นแต่ละฝ่ายจะมีจำนวนมากน้อยเท่าไรจึงไม่มีผลต่อการประชุม

ดังที่ได้กล่าวไว้แล้วว่าบทบัญญัติในเรื่องการส่งเสริมความสัมพันธ์ในสถานประกอบกิจการ ตามร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. นั้น ได้รับการคัดค้านจากฝ่ายผู้แทนลูกจ้างเป็นอย่างมาก ซึ่งประเด็นสำคัญที่ทำให้ผู้แทนลูกจ้างคัดค้านบทบัญญัติในเรื่องดังกล่าวก็คือ เห็นว่าการจัดตั้งคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์จะเป็นการลดบทบาทและอำนาจหน้าที่ของสหภาพแรงงานลง ซึ่งปัญหาดังกล่าวนี้นี้สามารถแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติในเรื่องหลักเกณฑ์การจัดตั้งคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์ในส่วนที่มาของกรรมการลูกจ้าง โดยร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. กำหนดให้กรรมการนายจ้างมาจากการแต่งตั้งของนายจ้าง ส่วนกรรมการลูกจ้างมีที่มาได้ในสองกรณีคือ

ในกรณีแรก ลูกจ้างจะเป็นผู้เลือกตั้งกรรมการลูกจ้างทั้งหมด ซึ่งผู้ที่ได้รับการเลือกตั้งเป็นกรรมการลูกจ้างนี้จะเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานหรือไม่ก็ได้ กรณีที่สองให้สหภาพแรงงานแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างทั้งหมด โดยที่ลูกจ้างจะไม่มีสิทธิเลือกตั้งกรรมการลูกจ้างเลย

ในเรื่องที่มาของกรรมการลูกจ้างนี้ หากเป็นกรณีที่ลูกจ้างเป็นผู้เลือกตั้งกรรมการลูกจ้างขึ้นเองทั้งหมดแล้ว ก็จะทำให้ได้กรรมการลูกจ้างที่เป็นผู้แทนของลูกจ้างอย่างแท้จริง ส่วนการให้สหภาพแรงงานสามารถแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างได้ทั้งหมดนั้น ถือว่าเป็นการให้ความสำคัญกับสหภาพแรงงานและทำให้สหภาพแรงงานมีความเข้มแข็งมากยิ่งขึ้น เนื่องจากหากสหภาพแรงงานต้องการที่จะแต่งตั้งบุคคลเพื่อปฏิบัติหน้าที่เป็นคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์ สหภาพแรงงานต้องมีลูกจ้างเป็นสมาชิกมากกว่าร้อยละห้าสิบของลูกจ้างทั้งหมด จึงทำให้สหภาพแรงงานต้องพยายามหาสมาชิกให้ได้จำนวนมากเพื่อที่จะมีสิทธิจัดตั้งคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์ได้ และเมื่อสหภาพแรงงานสามารถเป็นผู้แต่งตั้งกรรมการลูกจ้าง สหภาพแรงงานก็ย่อมแต่งตั้งบุคคลที่เป็นกรรมการหรือสมาชิกของสหภาพแรงงานเป็นกรรมการลูกจ้าง แม้ว่าร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. จะไม่ได้กำหนดให้สหภาพแรงงานต้องแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างจากลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานก็ตาม ซึ่งกรณีนี้จะหมายความว่ากรรมการลูกจ้าง

ในคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์ก็คือสหภาพแรงงานนั่นเอง ดังนั้นการให้ผู้แทนจากสหภาพแรงงานสามารถดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการลูกจ้างในคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์ได้ในขณะเดียวกัน ย่อมทำให้การปฏิบัติงานของคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์เป็นไปในแนวทางเดียวกับสหภาพแรงงาน ซึ่งจะเป็นการลดความขัดแย้งระหว่างองค์กร และทำให้สหภาพแรงงานมีความเข้มแข็งขึ้นอีกด้วย อย่างไรก็ตามผู้เขียนเห็นว่าเพื่อให้มีความชัดเจนว่าผู้แทนจากสหภาพแรงงานจะสามารถเข้าไปปฏิบัติหน้าที่ในฐานะคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์ได้จริง จึงควรกำหนดเพิ่มเติมให้ ในกรณีที่สหภาพแรงงานเป็นผู้แต่งตั้งกรรมการลูกจ้าง สหภาพแรงงานจะต้องแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างจากลูกจ้างที่เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานเท่านั้น ซึ่งสอดคล้องกับบทบัญญัติในเรื่องคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 ที่กำหนดให้ผู้แทนฝ่ายลูกจ้างที่แต่งตั้งโดยสหภาพแรงงานจะต้องเป็นลูกจ้างที่เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานเท่านั้น

นอกจากนี้ในเรื่องหลักเกณฑ์การจัดตั้งกรรมการลูกจ้าง ควรมีการกำหนดเพิ่มเติมให้กรรมการลูกจ้างสามารถมาจากการเลือกตั้งของลูกจ้างส่วนหนึ่งและจากการแต่งตั้งของสหภาพแรงงานส่วนหนึ่ง ในกรณีที่สหภาพแรงงานมีลูกจ้างเป็นสมาชิกเกินหนึ่งในห้าของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด โดยกรรมการลูกจ้างที่มาจากการแต่งตั้งของสหภาพแรงงานนั้นจะต้องเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานและมีจำนวนมากกว่ากรรมการลูกจ้างที่ไม่ได้เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานหนึ่งคน ทั้งนี้เพื่อให้การทำงานของคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์มีความสอดคล้องกับการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน เพราะเมื่อสถานประกอบการมีการจัดตั้งสหภาพแรงงานขึ้นและมีลูกจ้างเป็นสมาชิกเกินหนึ่งในห้าของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด ย่อมแสดงให้เห็นได้ว่าสหภาพแรงงานได้รับความยอมรับจากลูกจ้างพอสมควร จึงควรให้ความสำคัญกับสหภาพแรงงานโดยให้มีส่วนร่วมในการจัดตั้งกรรมการลูกจ้างได้ และการให้สหภาพแรงงานเข้าร่วมเป็นผู้แทนในคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์นั้น ยังเป็นการป้องกันความขัดแย้งในเรื่องอำนาจหน้าที่ระหว่างคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์ กับสหภาพแรงงานได้อีกด้วย เนื่องจากสหภาพแรงงานจะทราบได้ว่าขณะนี้คณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์กำลังดำเนินการในเรื่องใดอยู่ และในเรื่องเดียวกันนี้สหภาพแรงงานมีความคิดเห็นอย่างไร อันจะทำให้การดำเนินงานของคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์และสหภาพแรงงานมีความสอดคล้องและไม่ซ้ำซ้อนกัน นอกจากนี้การกำหนดให้กรรมการลูกจ้างมาจากการแต่งตั้งโดยสหภาพส่วนหนึ่งและจากการเลือกตั้งโดยลูกจ้างส่วนหนึ่งนั้น ยังเป็นการให้ความสำคัญกับลูกจ้างที่ไม่ได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานด้วย เนื่องจากหากมีลูกจ้างที่ไม่เห็นด้วยกับการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน ลูกจ้าง

เหล่านั้นก็จะมีหนทางที่สามารถแสดงความคิดเห็นหรือความต้องการผ่านทางผู้แทนลูกจ้างที่ไม่ได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและมาจากการเลือกตั้งได้

อย่างไรก็ตาม การกำหนดให้สหภาพแรงงานมีส่วนร่วมในการจัดตั้งคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์นั้น มีข้อสังเกตว่า หากในสถานประกอบกิจการแห่งนั้นมีสหภาพแรงงานที่สามารถจัดตั้งกรรมการลูกจ้างได้มากกว่าหนึ่งสหภาพแรงงานก็จะเป็นปัญหาว่าสหภาพแรงงานใดควรมีส่วนในการตั้งกรรมการลูกจ้างในคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์ โดยร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ได้มีการปรับแก้บทบัญญัติในส่วนที่เกี่ยวข้องกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างบางประการ โดยกำหนดให้สหภาพแรงงานที่มีลูกจ้างเป็นสมาชิกไม่น้อยกว่าร้อยละสิบของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดของนายจ้างมีอำนาจหน้าที่กระทำการแทนลูกจ้างในเรื่องต่างๆได้ และในกรณีที่นายจ้าง สมาคมนายจ้าง ลูกจ้าง หรือสหภาพแรงงานมีข้อสงสัยว่าสหภาพแรงงานใดจะมีลูกจ้างเป็นสมาชิกครบจำนวนตามที่ได้ระบุไว้หรือไม่ อาจยื่นคำร้องเป็นหนังสือให้พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานตรวจสอบและดำเนินการให้มีการเลือกสหภาพแรงงาน เพื่อให้ได้สหภาพแรงงานเดียวที่มีอำนาจหน้าที่กระทำการแทนลูกจ้างทั้งหมด แต่ถ้าในจำนวนสหภาพแรงงานดังกล่าวมีสหภาพแรงงานใดมีลูกจ้างเป็นสมาชิกเกินร้อยละห้าสิบของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดของนายจ้างก็ให้สหภาพแรงงานนั้นเป็นสหภาพแรงงานที่มีอำนาจหน้าที่กระทำการแทนลูกจ้างโดยไม่ต้องมีการเลือก

ดังนั้นเพื่อเป็นการป้องกันปัญหาในกรณีที่มีสหภาพแรงงานที่สามารถแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างได้มากกว่าหนึ่งสหภาพแรงงานจึงควรมีการกำหนดหลักเกณฑ์ในเรื่องการเลือกสหภาพแรงงานที่มีสิทธิในการจัดตั้งกรรมการลูกจ้างไว้เช่นเดียวกัน

นอกจากนี้ในเรื่องหลักเกณฑ์การจัดตั้งกรรมการลูกจ้างนั้น ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ยังได้กำหนดข้อห้ามบุคคลที่จะมาเป็นกรรมการลูกจ้างว่า บุคคลนั้นจะต้องไม่เป็นลูกจ้างที่มีอำนาจหน้าที่กระทำการแทนนายจ้างสำหรับกรณีการจ้าง การให้บำเหน็จ การลดค่าจ้าง เลิกจ้าง หรือลูกจ้างซึ่งได้รับการแต่งตั้งให้เป็นกรรมการนายจ้าง เนื่องจากลูกจ้างเหล่านี้อยู่ในกลุ่มบุคคลที่สามารถได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการนายจ้างได้ จึงไม่ควรจะมีสิทธิเป็นกรรมการลูกจ้างได้อีก อย่างไรก็ตามร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ไม่ได้กำหนดถึงคุณสมบัติของกรรมการลูกจ้างไว้ ซึ่งก็อาจก่อให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติได้ หากผู้แทนลูกจ้างที่ได้รับเลือกตั้ง

หรือแต่งตั้งนี้เป็นผู้ที่ไม่พร้อมด้วยคุณวุฒิ วัยวุฒิ หรือขาดประสบการณ์ อันจะส่งผลให้การดำเนินงานในฐานะคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธไมตรีมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดความขัดแย้งกับฝ่ายนายจ้างได้ง่าย ดังนั้นจึงควรกำหนดให้กรรมการลูกจ้างเป็นผู้ที่มีวุฒิภาวะพอสมควร โดยควรมีอายุ 20 ปีบริบูรณ์ ซึ่งเป็นอายุที่ถือว่าบรรลุนิติภาวะแล้วตามกฎหมายไทย และควรทำงานในสถานประกอบกิจการมาอย่างน้อยหกเดือน ในกรณีที่สถานประกอบกิจการนั้นจัดตั้งขึ้นนานกว่าหกเดือน เพื่อให้กรรมการลูกจ้างมีความรู้ความเข้าใจถึงสถานการณ์ในสถานประกอบกิจการ ซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินงานในฐานะคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธไมตรีมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของทุกฝ่าย

3) วาระและการพ้นจากตำแหน่งของกรรมการนายจ้างและกรรมการลูกจ้าง

ในเรื่องวาระการดำรงตำแหน่งของคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธไมตรี กรรมการลูกจ้างจะมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสองปี และอาจได้รับการแต่งตั้งหรือเลือกตั้งใหม่ได้ โดยหากเป็นการพ้นจากตำแหน่งตามวาระก็ต้องมีการจัดตั้งกรรมการลูกจ้างขึ้นใหม่ทั้งหมด ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. จึงกำหนดให้กรรมการลูกจ้างชุดเดิม สามารถปฏิบัติหน้าที่ในฐานะคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธไมตรีต่อไปจนกว่ากรรมการลูกจ้างชุดใหม่จะเข้ารับหน้าที่ โดยในกรณีที่กรรมการลูกจ้างพ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระ แต่มีกรรมการลูกจ้างเหลืออยู่ไม่ถึงกึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการลูกจ้างทั้งหมด และกรรมการลูกจ้างชุดนี้ยังเหลือวาระมากกว่าเก้าสิบวัน ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. บัญญัติให้ต้องมีการแต่งตั้งหรือเลือกตั้งกรรมการลูกจ้างขึ้นใหม่ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่กรรมการลูกจ้างเดิมพ้นตำแหน่ง โดยกรรมการลูกจ้างที่จัดตั้งขึ้นแทนนี้จะอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการลูกจ้างซึ่งตนแทน แต่หากยังมีกรรมการลูกจ้างยังเหลืออยู่เกินกึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการลูกจ้างทั้งหมด และมีวาระเหลืออีกไม่เกินเก้าสิบวัน ในกรณีนี้จะไม่มีการแต่งตั้งหรือเลือกตั้งกรรมการลูกจ้างขึ้นแทนตำแหน่งที่ว่างก็ได้ แม้ว่าจำนวนกรรมการนายจ้างจะมากกว่าจำนวนกรรมการลูกจ้างก็ตาม ส่วนวาระของการดำรงตำแหน่งของกรรมการนายจ้างนั้น ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ไม่ได้มีการบัญญัติถึงเรื่องนี้ไว้ เนื่องจากต้องการให้เป็นอำนาจเด็ดขาดของนายจ้างในการพิจารณาถึงความเหมาะสมในเรื่องนี้

4) สิทธิและหน้าที่ของคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์

คณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์มีหน้าที่ที่สำคัญก็คือ ปรึกษาหารือในเรื่องการปรับปรุงประสิทธิภาพในการดำเนินงานของนายจ้าง การทำงานของลูกจ้าง ส่งเสริมพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ ปรับปรุงข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบ และแก้ไขปัญหาด้านการจ้างงานของลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน ตลอดจนปรึกษาหารือเพื่อหาทางปรองดอง ป้องกัน หรือระงับข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ซึ่งกระบวนการปรึกษาหารือของคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์ จะใช้วิธีพูดคุยหรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็น โดยหน้าที่ของคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์จะจำกัดอยู่เฉพาะเรื่องที่กำหนดไว้ในร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. มาตรา 10 เท่านั้น โดยคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์ ไม่มีอำนาจในการชี้ขาดข้อพิพาท หรือตัดสินใจร่วมกับนายจ้าง และไม่มีอำนาจในการยื่นข้อเรียกร้องหรือเจรจาต่อรองกับนายจ้าง เนื่องจากหน้าที่ดังกล่าวยังคงเป็นหน้าที่ของสหภาพแรงงานอยู่ โดยข้อยุติใดๆ ที่ได้จากการปรึกษาหารือของคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์ ที่นายจ้างได้ให้ความเห็นชอบแล้วนั้น จะมีผลผูกพันนายจ้างและลูกจ้างที่เกี่ยวข้องเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามผลของการหารือในระบบทวิภาคี อันเป็นสาเหตุประการหนึ่งที่ทำให้คณะกรรมการลูกจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ไม่ประสบความสำเร็จ เนื่องจากข้อยุติที่ได้จากการปรึกษาหารือระหว่างคณะกรรมการลูกจ้างและนายจ้างนั้น มักจะไม่มีนำไปปฏิบัติอย่างจริงจัง จึงทำให้การปรึกษาหารือระหว่างทั้งสองฝ่ายเป็นการเสียเวลาเปล่า

ในเรื่องหน้าที่ของคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์นี้ มีข้อสังเกตว่าร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ไม่ได้กำหนดให้สิทธิต่างๆ แก่คณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์ไว้ โดยเฉพาะสิทธิในการรับทราบข่าวสารความรู้ หรือข้อมูลต่างๆ จากนายจ้าง ซึ่งแตกต่างจากคณะกรรมการลูกจ้าง และคณะกรรมการที่ปรึกษาของประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี และแตกต่างกับข้อแนะนำที่ 129 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ที่กำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่ในการให้ข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นแก่ลูกจ้าง ซึ่งสิทธิในการรับทราบข้อมูลข่าวสารนี้มีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์ เพราะการที่คณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์ จะสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพจะต้องอาศัยข้อมูลของสถานประกอบกิจการ เพื่อเป็นประโยชน์ในการประเมินสถานการณ์ และหาแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ดังนั้นจึงควรกำหนดให้

คณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์มีสิทธิในการรับทราบข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับผลประโยชน์ของลูกจ้าง เท่าที่ข้อมูลข่าวสารนั้นจะไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด

นอกจากนี้เมื่อหน้าที่ที่สำคัญของคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์ คือ การปรึกษาหารือร่วมกัน ดังนั้นนายจ้างจึงต้องจัดให้มีการประชุมคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์ขึ้นอย่างน้อยสามเดือนต่อหนึ่งครั้ง หรือเมื่อกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์เกินกึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดร้องขอโดยมีเหตุอันสมควร โดยสภาพแรงงานไม่สามารถร้องขอให้มีการจัดประชุมคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์ได้ เพื่อให้คณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์มีอิสระจากสภาพแรงงานและทำให้นายจ้างเห็นว่าคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์ไม่ใช่ส่วนหนึ่งของสภาพแรงงาน และหากสภาพแรงงานเป็นผู้แต่งตั้งคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์ขึ้น สภาพแรงงานก็สามารถร้องขอให้มีการจัดประชุมในฐานะที่เป็นคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์ได้ โดยในเรื่องการจัดประชุมคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์นี้ เพื่อความสะดวกนายจ้างอาจจัดให้มีการประชุมขึ้นในเวลาทำงาน แต่เนื่องจากร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ไม่ได้กำหนดให้ถือว่าเวลาประชุมของคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์เป็นเวลาทำงานของลูกจ้าง จึงอาจทำให้คณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างไม่เต็มที่ เพราะต้องกังวลว่าจะเสียเวลาการทำงานและส่งผลกระทบต่อรายได้ ดังนั้นเพื่อให้คณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพจึงควรกำหนดให้ถือว่าการประชุมคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์ เป็นเวลาทำงานของลูกจ้าง

ส่วนในเรื่องบทกำหนดโทษในกรณีที่นายจ้างไม่จัดให้มีการประชุมตามกฎหมายนั้น หากเป็นกรณีของคณะกรรมการลูกจ้าง ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จะมีบทกำหนดโทษหากนายจ้างไม่จัดให้มีการประชุมไว้ แต่ในกรณีที่นายจ้างไม่จัดให้มีการประชุมคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์นั้น ไม่ปรากฏว่า ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ได้กำหนดบทลงโทษไว้แต่อย่างใด ซึ่งหากนายจ้างไม่เห็นชอบด้วยกับการจัดตั้งคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์แล้ว นายจ้างก็อาจไม่ให้ความร่วมมือกับคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ โดยแก้งละเลยเสียไม่จัดให้มีการประชุม หรือไม่ให้ความสำคัญใดๆ กับคณะกรรมการชุดนี้เลยก็ได้ ซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินงานของคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์ ประสบความสำเร็จได้ยาก ดังนี้จึงควรกำหนดบทลงโทษในกรณีที่นายจ้างไม่จัดให้มีการประชุมไว้ เพื่อให้การดำเนินงานของคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์เป็นไปด้วยดีโดยสะดวกยิ่งขึ้น

5) สิทธิการลาของคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์

ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ไม่ได้กำหนดให้กรรมการนายจ้างและกรรมการลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อไปดำเนินงาน หรือลาเพื่อไปร่วมประชุมตามที่ทางราชการกำหนดได้ อันแตกต่างจากสหภาพแรงงานที่มีสิทธิลาเพื่อไปกระทำการดังกล่าวได้ โดยถือว่าวันลาของลูกจ้างซึ่งเป็นกรรมการสหภาพแรงงานนั้นเป็นวันทำงาน ซึ่งเหตุผลที่ไม่มีบทบัญญัติกำหนดให้คณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์มีสิทธิการลาเพื่อไปดำเนินงานได้ก็คือ เนื่องจากคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์ เป็นองค์การทางด้านแรงงานที่มีบทบาทสำคัญเฉพาะในสถานประกอบกิจการเท่านั้น เช่นนี้ความจำเป็นที่คณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์ต้องลาไปปฏิบัติหน้าที่จึงมีไม่มากนัก แต่เมื่อร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. กำหนดว่ากรรมการนายจ้างและกรรมการลูกจ้างจะต้องเข้ารับการอบรมตามที่อธิบดีกำหนด แต่ไม่ได้กำหนดว่าการลางานเพื่อเข้าร่วมอบรมของกรรมการนายจ้างและกรรมการลูกจ้างนั้นเป็นวันทำงาน ซึ่งอาจทำให้กรรมการนายจ้างและกรรมการลูกจ้างไม่ให้ความร่วมมือในการเข้ารับการอบรมได้ เพราะหากกรรมการนายจ้างหรือกรรมการลูกจ้างต้องไปเข้าร่วมประชุมก็ต้องถือว่ากรรมการนายจ้างและกรรมการลูกจ้างขาดงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อถึงรายได้ ผลงาน และความก้าวหน้าของกรรมการนายจ้างและกรรมการลูกจ้าง ดังนั้นเพื่อให้กรรมการลูกจ้างและกรรมการนายจ้างได้รับประโยชน์จากการเข้ารับการอบรมอย่างเต็มที่ จึงควรกำหนดให้กรรมการนายจ้างและกรรมการลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อเข้ารับการอบรมที่อธิบดีเป็นผู้จัดขึ้น โดยให้ถือว่าวันลาเพื่อเข้ารับการอบรมนั้นเป็นวันทำงานของลูกจ้าง ซึ่งสอดคล้องกับสิทธิการลาของสหภาพแรงงาน

6) การให้ความคุ้มครองแก่คณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์

ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ได้กำหนดให้กรรมการนายจ้างและกรรมการลูกจ้างได้รับความคุ้มครองในเรื่องต่างๆ อาทิเช่นการเลิกจ้าง ลดค่าจ้าง ลงโทษ หรือขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการนายจ้างหรือกรรมการลูกจ้าง หรือกระทำการใดๆ อันเป็นผลให้กรรมการนายจ้างหรือกรรมการลูกจ้างทนทำงานอยู่ต่อไปจะกระทำไม่ได้ เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากศาลแรงงานหรือเป็นกรณีที่กรรมการนายจ้างหรือกรรมการลูกจ้างเกษียณอายุหรือครบระยะเวลาการจ้างที่กำหนดไว้แน่นอนในสัญญาจ้าง หรือกรรมการนายจ้างหรือกรรมการลูกจ้างได้ทำหนังสือยินยอมให้นายจ้างกระทำการเหล่านั้นได้ และหากนายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัติในส่วนนี้ นายจ้างก็ต้องรับโทษที่บัญญัติไว้ในร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. โดยหลักเกณฑ์ในการให้ความคุ้มครองคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์นี้ เป็นการบัญญัติขึ้นโดยสอดคล้องกับ พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 ใน

เรื่องการให้ความคุ้มครองแก่คณะกรรมการกิจการสัมพันธ ซึ่งการที่ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ พ.ศ. กำหนดหลักเกณฑ์การให้ความคุ้มครองแก่คณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์ไว้เช่นนี้ ก็เพื่อเป็นการลดภาระของคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์ นายจ้าง และศาลแรงงาน เนื่องจากพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ พ.ศ. 2518 ได้กำหนดให้การเลิกจ้าง ลดค่าจ้าง หรือลงโทษ กรรมการลูกจ้างจะกระทำได้อต่อเมื่อได้รับอนุญาตจากศาลแรงงานแล้วเท่านั้น ซึ่งแม้ว่าจะมีเหตุอันจำเป็น หรือมีเหตุอันสมควรที่จะเลิกจ้าง ลงโทษ หรือลดค่าจ้างกรรมการลูกจ้าง หรือแม้แต่กรรมการลูกจ้างจะยินยอมให้กระทำการดังกล่าว นายจ้างก็ไม่สามารถกระทำได้ ซึ่งผู้ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ พ.ศ. เห็นว่าการให้ความคุ้มครองกรรมการลูกจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ พ.ศ. 2518 เป็นการสร้างภาระให้แก่ นายจ้าง คณะกรรมการลูกจ้าง และศาลแรงงานมากเกินไป จึงได้นำข้อยกเว้นให้นายจ้างสามารถเลิกจ้าง ลดค่าจ้าง ลงโทษ กรรมการลูกจ้างได้โดยไม่ต้องร้องขอต่อศาลแรงงานในทุกกรณี อย่างไรก็ดี การกำหนดรูปแบบการให้ความคุ้มครองกรรมการนายจ้างและกรรมการลูกจ้างไว้เช่นนี้ ก็อาจเป็นการสร้างภาระให้แก่คณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์ นายจ้าง และศาลแรงงานโดยไม่จำเป็น เนื่องจากเมื่อเปรียบเทียบกับการให้ความคุ้มครองแก่สหภาพแรงงาน ที่ว่าด้วยเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม ตามร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ พ.ศ. ที่โดยหลักแล้วนายจ้างจะเลิกจ้าง ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องไม่ได้ เว้นแต่มีเหตุตามมาตรา 150 นายจ้างจึงจะสามารถเลิกจ้างบุคคลเหล่านี้ได้ โดยไม่ต้องขออนุญาตจากศาลแรงงาน แต่หากลูกจ้างเห็นว่าการกระทำนั้นเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ลูกจ้างก็ต้องส่งเรื่องให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธพิจารณาและมีคำชี้ขาด โดยหากคู่กรณีไม่พอใจในคำชี้ขาดจึงจะสามารถนำคดีขึ้นสู่ศาลแรงงานได้ อันแตกต่างจากกรณีของคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์ ที่การเลิกจ้าง ลงโทษ ลดค่าจ้างจะกระทำได้อต่อเมื่อได้รับอนุญาตจากศาลแรงงานโดยตรงเท่านั้น เว้นแต่จะเป็นกรณีที่นายจ้างถอดถอนกรรมการนายจ้างตามมาตรา 13 หรือเป็นกรณีที่กรรมการนายจ้างหรือกรรมการลูกจ้างเกษียณอายุหรือครบระยะเวลาการจ้างที่กำหนดไว้แน่นอนในสัญญาจ้าง หรือกรรมการนายจ้างหรือกรรมการลูกจ้างได้ทำหนังสือยินยอมให้ไว้ในวันที่นายจ้างกระทำการดังกล่าว ซึ่งการกำหนดให้ความคุ้มครองแก่คณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์ไว้เช่นนี้นั้น เป็นการให้ความคุ้มครองที่มากกว่าสหภาพแรงงานและเป็นการสร้างภาระให้แก่ศาลแรงงานโดยไม่จำเป็น เนื่องจากปัญหาความขัดแย้งบางประการอาจเป็นข้อขัดแย้งในเรื่องเล็กน้อย ที่สามารถยุติได้โดยการตกลงกันภายใน หรือสามารถยุติได้ในชั้นการพิจารณาของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ ซึ่งหากกำหนดให้ต้องเข้าสู่การพิจารณาของศาลแรงงานทุกกรณีแล้วก็จะเป็นการเสียเวลาและค่าใช้จ่ายโดยไม่จำเป็น ดังนั้นจึง

ควรกำหนดให้คณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์ ได้รับความคุ้มครองเช่นเดียวกับสหภาพแรงงานในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม

นอกจากนี้ข้อสังเกตว่าร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ... ไม่มีบทบัญญัติที่เป็นการให้ความคุ้มครองการดำเนินงานของคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์จากการแทรกแซงโดยนายจ้างไว้ อันแตกต่างกับบทบัญญัติในเรื่องคณะกรรมการลูกจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ที่กำหนดไว้อย่างชัดเจนว่าห้ามมิให้นายจ้างให้หรือตกลงจะให้เงินหรือทรัพย์สินแก่กรรมการลูกจ้าง เว้นแต่ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด โบนัส เงินปันผล หรือประโยชน์อื่นที่กรรมการลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามปกติในฐานะลูกจ้าง

ดังนั้นเมื่อร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ไม่ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในเรื่องนี้ไว้ จึงเป็นโอกาสที่นายจ้างจะเข้าแทรกแซงการดำเนินงานของคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์ได้โดยง่าย เช่นนี้เพื่อเป็นการคุ้มครองการดำเนินงานของคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์ จึงควรคงบทบัญญัติในเรื่องการห้ามให้หรือตกลงจะให้เงินหรือทรัพย์สินแก่กรรมการลูกจ้างไว้ อันจะทำให้การดำเนินงานของคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์มีความเป็นกลาง และเป็นประโยชน์แก่นายจ้างและลูกจ้างมากที่สุด

จากการศึกษาผู้เขียนเห็นว่า ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ฉบับนี้ยังคงมีข้อบกพร่องบางประการ ซึ่งอาจทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์ไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร ดังนั้นหากจะมีการประกาศใช้ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. เป็นกฎหมายในอนาคต ก็ควรจะมีการแก้ไขหลักการต่างๆ ให้มีความเหมาะสมเสียก่อน ซึ่งนอกจากปัญหาความไม่สมบูรณ์ของเนื้อหาในบทบัญญัติที่ว่าด้วยเรื่องการส่งเสริมความสัมพันธ์ในสถานประกอบกิจการแล้ว ผู้เขียนเห็นว่าปัญหาในเรื่องความขัดแย้งเกี่ยวกับทัศนคติของนายจ้างและลูกจ้าง ก็เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้การดำเนินงานของคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์ไม่ประสบความสำเร็จได้ เนื่องจากเมื่อคำนึงถึงสภาพของสถานประกอบกิจการ สภาพการทำงาน ลักษณะวัฒนธรรมและวิถีชีวิตของคนไทย รวมทั้งระบบสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองของประเทศแล้วจะเห็นได้ว่า ทัศนคติพื้นฐานของนายจ้างและลูกจ้างในไทยนั้นยังคงมีมุมมองที่เป็นปฏิปักษ์ต่อกันอยู่ ดังนั้นการที่ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างจะร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ในรูปแบบของคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์ ที่เน้นถึงการร่วมมือร่วมใจแก้ไขปัญหาต่างๆ ด้วยความจริงใจต่อกันนั้นอาจเป็นไปได้ยาก ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในฐานะคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์มีประสิทธิภาพมากขึ้น จึงควรรหาแนวทางปรับเปลี่ยนทัศนคติของนายจ้างและลูกจ้างให้มีมุมมองในแง่ที่ดีมากขึ้น อันเป็นการแก้ไขปัญหาที่

รากฐานซึ่งทำให้นายจ้างไม่ยอมรับองค์การลูกจ้าง และทำให้การจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างไม่ประสบความสำเร็จ

โดยการปรับเปลี่ยนทัศนคตินี้จะสำเร็จได้ก็ต่อเมื่อทุกฝ่ายให้ความร่วมมือกัน ซึ่งนายจ้างจะต้องเห็นคุณค่าของลูกจ้างในฐานะที่เป็นผู้ทำประโยชน์ให้องค์กร และเป็นมนุษย์คนหนึ่ง ไม่ใช่เห็นคุณค่าของลูกจ้างในฐานะที่เป็นเพียงแรงงานเท่านั้น และนายจ้างจะต้องคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของลูกจ้าง โดยมองว่าทั้งนายจ้างและลูกจ้างต่างก็มีความสามารถในการก่อให้เกิดความสำเร็จของงานได้เท่าเทียมกัน โดยการปรับทัศนคตินี้สามารถทำได้หลายวิธี แล้วแต่ความเหมาะสมของสถานการณ์และลักษณะความสัมพันธ์ของนายจ้างและลูกจ้าง นอกจากนี้รัฐบาลเองก็ควรมีบทบาทในการเผยแพร่ความรู้รวมทั้งอธิบายถึงประโยชน์ของการมีคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์ในสถานประกอบการด้วย เพื่อให้ นายจ้างและลูกจ้างทราบถึงข้อดีของการมีคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์ โดยชี้ให้เห็นว่าการจัดตั้งคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์ขึ้นในสถานประกอบการ ไม่ได้ทำให้สภาพแรงงานอ่อนแอหรือมีอำนาจหน้าที่ลดลงแต่อย่างใด แต่กลับเป็นการช่วยส่งเสริมสภาพแรงงานให้มีความเข้มแข็งขึ้นอีกด้วย เนื่องจากหากสภาพแรงงานต้องการที่จะแต่งตั้งบุคคลเพื่อปฏิบัติหน้าที่เป็นคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์ สภาพแรงงานก็ต้องมีลูกจ้างเป็นสมาชิกมากกว่าร้อยละห้าสิบของลูกจ้างทั้งหมด หรืออย่างน้อยหนึ่งในห้าของลูกจ้างทั้งหมดตามที่ผู้เขียนเสนอ ซึ่งทำให้สภาพแรงงานจะต้องพยายามหาสมาชิกให้ได้จำนวนมากพอสมควร เพื่อจะได้มีส่วนร่วมในการจัดตั้งคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์ และเมื่อสภาพแรงงานมีสมาชิกจำนวนมาก สภาพแรงงานก็ย่อมมีความเข้มแข็งและมีอำนาจในการต่อรองที่มากขึ้นด้วย นอกจากนี้ผู้เขียนยังเสนอให้ในกรณีที่สภาพแรงงานเป็นผู้แต่งตั้งกรรมการลูกจ้าง สภาพแรงงานจะต้องแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างจากลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสภาพแรงงาน เพื่อให้มีความชัดเจนว่ากรรมการลูกจ้างที่สภาพแรงงานแต่งตั้งเป็นบุคคลที่เกี่ยวข้องและเป็นผู้แทนของสภาพแรงงานอย่างแท้จริง ซึ่งจะเป็นการแก้ไขปัญหาที่ผู้แทนลูกจ้างได้แสดงเจตนาคัดค้านบทบัญญัติในเรื่องการจัดตั้งคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์เพราะเห็นว่า อำนาจหน้าที่ของสภาพแรงงานกับคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์มีความซ้ำซ้อนกัน ซึ่งจะทำให้สภาพแรงงานถูกลดบทบาทและอำนาจหน้าที่ลง โดยเมื่อสภาพแรงงานสามารถดำรงตำแหน่งเป็นคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์ในขณะเดียวกันได้แล้ว ก็จะทำให้สภาพแรงงานทราบว่าขณะนี้คณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์กำลังดำเนินการในเรื่องใดอยู่และสามารถโต้แย้งได้ หากสภาพแรงงานเห็นว่าการดำเนินการนั้นควรอยู่ในอำนาจของสภาพแรงงาน

นอกจากนี้การมีคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์ในสถานประกอบการยังเป็นการลดข้อขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นได้อีกด้วย เนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์และสหภาพแรงงานมีความแตกต่างกัน โดยการปรึกษาหารือร่วมกันเป็นหน้าที่ของคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์นั้น สามารถเกิดขึ้นได้เมื่อนายจ้างหรือลูกจ้างมีข้อสงสัยหรือต้องการที่จะแสดงความคิดเห็น โดยไม่จำเป็นว่านายจ้างกับลูกจ้างต้องมีข้อขัดแย้งกันมาก่อน อันต่างจากบทบาทของสหภาพแรงงานในเรื่องการเจรจาต่อรองที่จะเกิดขึ้นเมื่อนายจ้างและลูกจ้างมีความขัดแย้งกัน จึงได้ดำเนินการเจรจาต่อรองกันขึ้น ซึ่งทำให้บรรยากาศในการเจรจาต่อรองมีความเคร่งครัด เพราะต่างฝ่ายต่างพยายามเจรจาเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายของตน ดังนั้นหากข้อขัดแย้งต่างๆ สามารถระงับได้โดยการปรึกษาหารือในชั้นคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์แล้ว ก็จะเป็นการลดโอกาสที่ข้อขัดแย้งจะบานปลายหรือมีความรุนแรงมากขึ้น อันจะทำให้สถานประกอบการมีทุ่มเทเวลาให้กับการพัฒนากิจการได้อย่างเต็มที่ โดยไม่ต้องเสียเวลาหรือค่าใช้จ่ายไปกับการแก้ไขปัญหา

2. ข้อเสนอแนะ

ผู้เขียนเห็นว่า เพื่อให้ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ในหมวดที่ 1 ว่าด้วยการส่งเสริมความสัมพันธ์ในสถานประกอบการมีความสมบูรณ์ และทำให้การดำเนินงานของคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์มีประสิทธิภาพมากขึ้น ควรมีการแก้ไขเพิ่มเติมหลักการสองประการดังนี้ ประการแรก ควรมีการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติในร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น และประการที่สอง ควรมีการปรับทัศนคติของนายจ้างและลูกจ้างให้มีมุมมองที่ดีต่อกัน เพื่อให้นายจ้างและลูกจ้างมีความพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ในฐานะคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์ และทำให้บทบัญญัติในหมวดที่ว่าด้วยการส่งเสริมความสัมพันธ์ในสถานประกอบการมีผลบังคับได้จริงและประสบความสำเร็จในทางปฏิบัติ

ประการแรก ผู้เขียนเห็นว่าควรมีการแก้ไขบทบัญญัติในเรื่องการส่งเสริมความสัมพันธ์ในสถานประกอบกิจการ ตามร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ในเรื่องดังต่อไปนี้

1) หลักเกณฑ์การจัดตั้งคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์

บทบัญญัติในเรื่องคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์ ตามร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. นั้น ส่วนหนึ่งได้มีการบัญญัติขึ้นเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องบางประการของบทบัญญัติในเรื่องคณะกรรมการลูกจ้างแห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ที่มีการจัดตั้งขึ้นน้อยมาก และไม่ประสบความสำเร็จในทางปฏิบัติ โดยเหตุผลประการหนึ่งที่ทำให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างขึ้นน้อยก็คือ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้กำหนดให้การจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างเกิดจากความสมัครใจเป็นหลัก ดังนั้นเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาในเรื่องนี้ จึงควรกำหนดให้การจัดตั้งคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์เกิดจากการบังคับ โดยผู้เขียนเสนอให้มีการแก้ไขบทบัญญัติในร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ... มาตรา 9 ดังนี้

“มาตรา 9 เพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างตั้งแต่ห้าสิบคนขึ้นไปกับลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานอาจร่วมหรือกันจัดให้มีคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์ ประกอบด้วย กรรมการนายจ้างตามมาตรา 12 และกรรมการลูกจ้างตามมาตรา 14 ภายในหกสิบวันนับแต่วันที่นายจ้างมีลูกจ้างห้าสิบคนขึ้นไป

ในกรณีที่ยังไม่มีคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์ตามวรรคหนึ่ง เมื่อลูกจ้างจำนวนตั้งแต่ห้าสิบคนขึ้นไปหรือสหภาพแรงงานร้องขอ นายจ้างต้องจัดให้มีคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์ขึ้น

ในกรณีมีคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์ตามวรรคหนึ่งหรือวรรคสองแล้ว แม้ว่าภายหลังนายจ้างจะมีลูกจ้างน้อยกว่าห้าสิบคนก็ให้คณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์นั้นคงอยู่ปฏิบัติหน้าที่ต่อไป”

2) หลักเกณฑ์การจัดตั้งกรรมการนายจ้างและกรรมการลูกจ้าง

ในเรื่องหลักเกณฑ์การจัดตั้งกรรมการนายจ้างและกรรมการลูกจ้าง ผู้เขียนเสนอให้มีการแก้ไขเพิ่มเติม บทบัญญัติในเรื่องที่มาของกรรมการลูกจ้างและคุณสมบัติของกรรมการลูกจ้าง ดังนี้

(1) ที่มาของกรรมการลูกจ้าง

ก. ควรกำหนดเพิ่มเติมในกรณีที่สหภาพแรงงานเป็นผู้แต่งตั้งกรรมการลูกจ้างว่าสหภาพแรงงานจะต้องแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างจากลูกจ้างที่เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานเท่านั้น เพื่อให้

มีความชัดเจนว่าผู้แทนจากสหภาพแรงงานที่เข้าไปปฏิบัติหน้าที่ในฐานะคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์เป็นผู้ที่มีความเกี่ยวข้องกับสหภาพแรงงานและสามารถปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้แทนของลูกจ้างและผู้แทนของสหภาพแรงงานได้ และสอดคล้องกับบทบัญญัติในเรื่องคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 ที่กำหนดให้ผู้แทนฝ่ายลูกจ้างที่แต่งตั้งโดยสหภาพแรงงานจะต้องเป็นลูกจ้างที่เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานเท่านั้น

ข. ควรมีการแก้ไขบทบัญญัติในเรื่องที่มาของคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์ในส่วนของผู้แทนลูกจ้าง เนื่องจากในขณะนี้การแบ่งแยกว่าเรื่องใดควรจะนำเข้าสู่การหารือในระบบของการเจรจาต่อรองร่วมหรือการปรึกษาหารือกันยังไม่สามารถระบุให้ชัดเจนได้ จึงอาจก่อให้เกิดปัญหาการซ้ำซ้อนกันในเรื่องอำนาจหน้าที่ของสหภาพแรงงานกับคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์ โดยปัญหานี้เกิดจากการที่ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ได้กำหนดให้กรรมการลูกจ้างนั้นมีที่มาได้ในสองกรณีเท่านั้นคือ กรณีแรกลูกจ้างเป็นผู้เลือกตั้งทั้งคณะ และกรณีที่สหภาพแรงงานเป็นผู้เลือกตั้งทั้งคณะ ซึ่งหากกรรมการลูกจ้างมาจากการเลือกตั้งทั้งคณะ และผู้ที่ได้รับการเลือกตั้งนี้ไม่ใช่สมาชิกของสหภาพแรงงานแล้ว โอกาสในการทำหน้าที่ซ้ำซ้อน และมีความเห็นแตกต่างกับสหภาพแรงงานจะมีมากเพราะคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์จะไม่ทราบว่สหภาพแรงงานดำเนินการในเรื่องใดอยู่ และในเรื่องเดียวกันนี้สหภาพจะแรงงานจะมีความเห็นอย่างไร

ดังนั้นเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาในเรื่องความซ้ำซ้อนกันของอำนาจหน้าที่ ผู้เขียนเห็นว่าควรกำหนดเพิ่มเติมให้กรรมการลูกจ้างสามารถมาจากการเลือกตั้งบางส่วนและสหภาพแรงงานแต่งตั้งบางส่วนได้ อันจะให้การดำเนินงานของสหภาพแรงงานและคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์มีความสอดคล้องกัน

โดยผู้เขียนเสนอให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมเรื่องที่สหภาพแรงงานจะต้องแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างจากลูกจ้างที่เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน และเพิ่มเติมให้กรรมการลูกจ้างสามารถมาจากการเลือกตั้งบางส่วนและสหภาพแรงงานแต่งตั้งบางส่วนได้ในร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. มาตรา 16 ดังนี้

“มาตรา 16 ในกรณีที่ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นเกินหนึ่งในห้าของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานให้กรรมการลูกจ้างประกอบด้วยลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นที่สหภาพแรงงานแต่งตั้งมีจำนวนมากกว่ากรรมการอื่นที่มีได้เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานหนึ่งคน ถ้าลูกจ้างในสถานประกอบกิจการในกรณีที่นายจ้างมีลูกจ้างเกินร้อยละ

ห้าสิบของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน สหภาพแรงงานนั้นอาจแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างทั้งหมดได้

ในกรณีที่สหภาพแรงงานเป็นผู้แต่งตั้งกรรมการลูกจ้าง สหภาพแรงงานจะต้องแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างจากลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานและให้สหภาพแรงงานโดยแจ้งรายชื่อกรรมการลูกจ้างเป็นหนังสือให้นายจ้างทราบโดยเร็ว

ในกรณีที่นายจ้างไม่มีลูกจ้างเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือมีลูกจ้างเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานไม่เกินหนึ่งในห้าร้อยละห้าสิบของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด ให้กรรมการลูกจ้างทั้งหมดมาจากการเลือกตั้ง”

ค. เพื่อเป็นการแก้ปัญหาในกรณีที่สถานประกอบกิจการแห่งนั้น มีสหภาพแรงงานที่มีสิทธิแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างได้มากกว่าหนึ่งสหภาพแรงงาน ผู้เขียนเสนอให้มีการให้เพิ่มเติมหลักเกณฑ์ว่า หากสถานประกอบกิจการใดมีสหภาพแรงงานที่สามารถแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างได้มากกว่าหนึ่งสหภาพแรงงานให้นายจ้างหรือสหภาพแรงงานสามารถยื่นคำร้องเป็นหนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานตรวจสอบและดำเนินการให้มีการเลือกสหภาพแรงงาน เพื่อให้ได้สหภาพแรงงานเดียวที่มีอำนาจแต่งตั้งกรรมการลูกจ้าง

โดยผู้เขียนเสนอให้แก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติในร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ดังนี้

“มาตรา .. ในกรณีที่นายจ้าง ลูกจ้าง หรือสหภาพแรงงานมีข้อสงสัยว่าสหภาพแรงงานใดจะมีลูกจ้างเป็นสมาชิกครบจำนวนตามที่ได้ระบุไว้ในมาตรา 16 หรือไม่ อาจยื่นคำร้องเป็นหนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานตรวจสอบรับรองจำนวนสมาชิกของสหภาพแรงงานได้

ในกรณีมีสหภาพแรงงานที่สามารถแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างได้หลายสหภาพแรงงาน นายจ้างหรือสหภาพแรงงานอาจยื่นคำร้องเป็นหนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานตรวจสอบและดำเนินการให้มีการเลือกสหภาพแรงงาน เพื่อให้ได้สหภาพแรงงานเดียวที่มีอำนาจแต่งตั้งกรรมการลูกจ้าง และประกาศแจ้งให้นายจ้าง ลูกจ้าง และสหภาพแรงงานทราบ แต่ถ้าในจำนวนสหภาพแรงงานดังกล่าวมีสหภาพแรงงานใดมีลูกจ้างเป็นสมาชิกเกินร้อยละห้าสิบของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดของนายจ้างก็ให้สหภาพแรงงานนั้นเป็นสหภาพแรงงานที่มีอำนาจแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างโดยไม่ต้องมีการเลือก

หลักเกณฑ์และวิธีการเลือกสหภาพแรงงานที่มีอำนาจหน้าที่กระทำการแทนลูกจ้างให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด”

(2) คุณสมบัติของกรรมการลูกจ้าง

ควรมีการเพิ่มเติมบทบัญญัติ ในเรื่องคุณสมบัติของกรรมการลูกจ้าง โดยกำหนดให้ ผู้แทนลูกจ้างในคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์ ต้องเป็นผู้ที่มีอายุไม่ต่ำกว่ายี่สิบปี ซึ่งเป็นอายุ ที่ถือว่าบรรลุนิติภาวะแล้วตามกฎหมายไทย และต้องทำงานในสถานประกอบกิจการแห่งนั้นมา อย่างน้อยหกเดือน เพื่อให้ทราบถึงสถานการณ์ภายในสถานประกอบกิจการ อันจะเอื้อต่อการ ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น แต่หาก สถานประกอบกิจการนั้นเป็นสถานประกอบกิจการที่ตั้งขึ้นใหม่ โดยยังดำเนินกิจการไม่ถึงหกเดือน ก็ควรกำหนดข้อยกเว้นไว้ เพื่อให้สถานประกอบกิจการที่จัดตั้งขึ้นใหม่สามารถจัดตั้งคณะกรรมการ ส่งเสริมความสัมพันธ์ได้ เพราะสถานประกอบกิจการที่จัดตั้งขึ้นใหม่นี้การเรียนรู้ถึงการดำเนินงาน และสถานการณ์ภายในสถานประกอบกิจการย่อมกำลังเริ่มต้นไปพร้อมๆ กับการเริ่มงานของ ลูกจ้าง ดังนั้นลูกจ้างจึงสามารถรับรู้ข้อมูลต่างๆ ในสถานประกอบกิจการได้อย่างดีอยู่แล้ว โดย ผู้เขียนเสนอให้แก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติในร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ... มาตรา 15 ดังนี้

“มาตรา 15 กรรมการลูกจ้างต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้ บุคคล ดังต่อไปนี้ไม่มีสิทธิได้รับการแต่งตั้งหรือเลือกตั้งเป็นกรรมการลูกจ้าง

- (1) มีอายุไม่ต่ำกว่ายี่สิบปี
- (2) เป็นลูกจ้างในสถานประกอบกิจการแห่งนั้น ไม่น้อยกว่าหกเดือน
- (3) ไม่เป็นลูกจ้างซึ่งมีอำนาจหน้าที่กระทำการแทนนายจ้างสำหรับกรณีการจ้าง การให้

บำเหน็จ การลดค่าจ้าง หรือการเลิกจ้าง

- (4) ไม่เป็นลูกจ้างซึ่งได้รับการแต่งตั้งให้เป็นกรรมการนายจ้าง

สถานประกอบกิจการใดที่จัดตั้งขึ้นน้อยกว่าหกเดือน ไม่อยู่ในบังคับของ (2)”

3) สิทธิและหน้าที่ของคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์

ผู้เขียนเสนอให้คณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์มีสิทธิรับทราบข้อมูลที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานจากนายจ้าง และเพิ่มเติมบทลงโทษในกรณีที่นายจ้างไม่ให้ความร่วมมือกับคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์ โดยไม่จัดให้มีการประชุม ดังนี้

(1) สิทธิรับทราบข้อมูลจากนายจ้าง

ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ไม่ได้กำหนดให้คณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์ มีสิทธิรับทราบข่าวสารความรู้ หรือข้อมูลต่างๆ จากนายจ้างอันแตกต่างจากคณะกรรมการลูกจ้าง และคณะกรรมการที่ปรึกษาของประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี และแตกต่างกับข้อแนะนำที่ 129 ของ องค์การแรงงานระหว่างประเทศที่กำหนดให้ นายจ้างมีหน้าที่ในการให้ข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นแก่ลูกจ้าง ซึ่งผู้เขียนเห็นว่าสิทธิในการรับทราบข้อมูลข่าวสารนี้ มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์เป็นอย่างยิ่ง เพราะหากคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์ ไม่มีสิทธิรับทราบข้อมูลเหล่านี้แล้ว การดำเนินงานของคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ก็อาจจะไม่สอดคล้องหรือไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ หรือความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้อง อันจะเป็นสาเหตุให้การทำงานของคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์ ไม่มีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้เขียนจึงเห็นว่าควรมีการเพิ่มสิทธิให้แก่คณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์ ในการรับทราบข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ โดยผู้เขียนเสนอให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติในร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ... ในมาตรา 10 ดังนี้

“มาตรา 10 คณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์มีสิทธิและหน้าที่ดังต่อไปนี้

(1) ตรวจสอบหรือในเรื่องที่เกี่ยวกับการปรับปรุงประสิทธิภาพในการดำเนินงานของนายจ้างหรือการทำงานของลูกจ้างและการส่งเสริมพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์

(2) ตรวจสอบหรือในเรื่องที่เกี่ยวกับการปรับปรุงข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบให้เป็นประโยชน์ต่อนายจ้างและลูกจ้าง

(3) ตรวจสอบหรือเพื่อหาทางปรองดอง ป้องกัน หรือระงับข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง

(4) ตรวจสอบหรือเพื่อแก้ไขปัญหาตามคำร้องทุกข์ของลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน

เพื่อประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์ ให้คณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์ มีสิทธิรับทราบข้อมูลเกี่ยวกับสถานะทางเศรษฐกิจของสถานประกอบกิจการ และคำอธิบายเกี่ยวกับการตัดสินใจในเรื่องที่จะมีผลกระทบกระเทือนถึงฐานะของลูกจ้างในสถานประกอบการ เท่าที่ไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด

ข้อยุติใดๆ อันเกิดจากการปรึกษาหารือของคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์ตามวรรคหนึ่ง เมื่อได้รับความเห็นชอบจากนายจ้างแล้วย่อมมีผลผูกพันนายจ้างและลูกจ้างที่เกี่ยวข้องเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนับแต่วันที่นายจ้างกำหนดให้ใช้บังคับ”

(2) การประชุมคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์

เมื่อคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์มีหน้าที่ที่สำคัญคือ ประชุมปรึกษาหารือเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ดังนั้นร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. จึงบัญญัติให้นายจ้างจะต้องจัดให้มีการประชุมคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์ขึ้น และเพื่อความสะดวกนายจ้างอาจจำเป็นต้องจัดให้มีการประชุมในเวลาทำงาน แต่เมื่อร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ... ไม่ได้กำหนดให้ถือว่าเวลาประชุมของคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์เป็นเวลาทำงานของลูกจ้าง ก็อาจส่งผลให้คณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์ปฏิบัติหน้าที่ได้ไม่เต็มที่ เพราะกังวลว่าจะเสียเวลาการทำงานและส่งผลกระทบต่อรายได้ ดังนั้นผู้เขียนจึงเสนอว่า ควรจะมีการบัญญัติให้ถือว่าการประชุมของคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์เป็นเวลาทำงาน โดยเสนอให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติในร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ... ในมาตรา 11 ดังนี้

“มาตรา 11 นายจ้างต้องจัดให้มีการประชุมคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์อย่างน้อยสามเดือนต่อหนึ่งครั้ง หรือเมื่อกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์เกินกึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดร้องขอโดยมีเหตุอันสมควร โดยให้ถือว่าการประชุมคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์เป็นเวลาทำงานของลูกจ้าง”

4) สิทธิการลาของคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์

เมื่อกรรมการนายจ้างและกรรมการลูกจ้างมีหน้าที่ต้องเข้าร่วมอบรมเพื่อส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับแรงงานสัมพันธ์ที่อธิบดีเป็นผู้จัดขึ้น ซึ่งมีลักษณะเดียวกับสหภาพแรงงานที่ต้องไปร่วมประชุมตามที่ทางราชการกำหนด ผู้เขียนจึงเห็นว่าควรจะมีบทบัญญัติเพิ่มเติมให้คณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์ มีสิทธิลาเพื่อไปรับการอบรม โดยให้ถือว่าวันลาของลูกจ้างเพื่อไปรับการอบรมนั้นเป็นวันทำงาน เช่นเดียวกับสหภาพแรงงานที่สามารถลาไปร่วมประชุมตามที่ทางราชการกำหนด โดยถือว่าวันลาของลูกจ้างนั้นเป็นวันทำงานได้ โดยผู้เขียนเสนอให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติในร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ... มาตรา 23 ดังนี้

“มาตรา 23 เพื่อเป็นการส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับแรงงานสัมพันธ์ ให้อธิบดีจัดให้มีการอบรมกรรมการนายจ้างและกรรมการลูกจ้าง และให้กรรมการนายจ้างและกรรมการลูกจ้างเข้ารับการอบรมตามระเบียบที่อธิบดีประกาศกำหนด

ทั้งนี้ ให้กรรมการนายจ้างและกรรมการลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อเข้ารับการอบรมดังกล่าวได้ โดยต้องแจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้า และให้ถือว่าวันลาของลูกจ้างนั้นเป็นวันทำงาน”

5) การให้ความคุ้มครองคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์

ผู้เขียนเสนอหลักเกณฑ์การให้ความคุ้มครองกรรมการนายจ้างและกรรมการลูกจ้างจากการเลิกจ้าง ลดค่าจ้าง ลงโทษ หรือขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ หรือกระทำการใดๆ อันอาจเป็นผลให้กรรมการนายจ้างหรือกรรมการลูกจ้างทนทำงานอยู่ต่อไปไม่ได้ และการให้ความคุ้มครองกรรมการนายจ้างและกรรมการลูกจ้างจากการแทรกแซงการดำเนินงานโดยนายจ้าง ดังนี้

(1) การให้ความคุ้มครองกรรมการนายจ้างและกรรมการลูกจ้าง

เนื่องจากพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้กำหนดให้การเลิกจ้าง ลดค่าจ้าง หรือลงโทษ กรรมการลูกจ้างจะกระทำได้อต่อเมื่อได้รับอนุญาตจากศาลแรงงานแล้วเท่านั้น ซึ่งผู้ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. เห็นว่าการให้ความคุ้มครองกรรมการลูกจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เป็นการสร้างภาระให้แก่ นายจ้าง คณะกรรมการลูกจ้างและศาลแรงงานมากเกินไป จึงได้บัญญัติข้อยกเว้นให้นายจ้างสามารถเลิกจ้าง ลดค่าจ้าง ลงโทษ กรรมการนายจ้างและกรรมการลูกจ้างได้โดยไม่ต้องร้องขอต่อศาลแรงงานในทุกกรณี

อย่างไรก็ดี เมื่อเปรียบเทียบกับการให้ความคุ้มครองแก่สหภาพแรงงาน ตามร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ในหมวดที่ ว่าด้วยเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม ที่นายจ้างจะเลิกจ้าง ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง ไม่ได้ เว้นแต่มีเหตุตามมาตรา 150 นายจ้างจึงจะสามารถเลิกจ้างบุคคลเหล่านี้ได้ โดยไม่ต้องได้รับอนุญาตจากศาลแรงงาน โดยหากลูกจ้างเห็นว่าการกระทำนั้นเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ลูกจ้างจะต้องส่งเรื่องให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีคำชี้ขาดก่อน หากคู่กรณีไม่พอใจในคำชี้ขาดจึงจะสามารถนำคดีขึ้นสู่ศาลแรงงานได้ อันต่างจากกรณีของคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์ ที่โดยหลักแล้วการเลิกจ้าง ลดค่าจ้าง ลดค่าจ้างจะกระทำได้อต่อเมื่อได้รับอนุญาตจากศาลแรงงานโดยตรงเท่านั้น ซึ่งผู้เขียนเห็นว่าการกำหนดให้ความคุ้มครองแก่คณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์ไว้เช่นนี้นั้น เป็นการให้ความคุ้มครองที่มากกว่าสหภาพแรงงานและเป็นการสร้างภาระให้แก่ศาลแรงงานโดยไม่จำเป็น ดังนั้นผู้เขียนจึงเสนอให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติในร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ใน

มาตรา 23 โดยกำหนดให้กรรมการนายจ้างและกรรมการลูกจ้างได้รับความคุ้มครองเช่นเดียวกับสหภาพแรงงาน ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม ดังนี้

“มาตรา 24 ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้าง ลดค่าจ้าง ลงโทษ หรือขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการนายจ้างหรือกรรมการลูกจ้าง หรือกระทำการใดๆ อันอาจเป็นผลให้กรรมการนายจ้างหรือกรรมการลูกจ้างทนทำงานอยู่ต่อไปไม่ได้ เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากศาลแรงงาน

ความในวรรคหนึ่งมิให้ใช้บังคับแก่กรณีที่นายจ้างถอดถอนกรรมการนายจ้างตามมาตรา 13 หรือเป็นกรณีที่กรรมการนายจ้างหรือกรรมการลูกจ้างเกษียณอายุหรือครบระยะเวลาการจ้างที่กำหนดไว้แน่นอนในสัญญาจ้าง หรือบุคคลดังกล่าวได้ทำหนังสือยินยอมให้ไว้ในวันที่นายจ้างกระทำการตามวรรคหนึ่ง

ให้นำบทบัญญัติในหมวด 11 ว่าด้วยการกระทำอันไม่เป็นธรรมมาใช้บังคับแก่คณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์โดยอนุโลม”

(2) การคุ้มครองการดำเนินงาน

ควรมีการกำหนดห้ามมิให้นายจ้างเสนอหรือให้ผลตอบแทนใดๆ แก่กรรมการลูกจ้าง โดยคงบัญญัติไว้ในเรื่องการห้ามให้ผลตอบแทนแก่คณะกรรมการลูกจ้าง ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ไว้เช่นเดิม เพื่อเป็นการป้องกันมิให้นายจ้างแทรกแซงการทำงานของคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์ และป้องกันมิให้คณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์ปฏิบัติหน้าที่โดยหวังผลตอบแทนที่มีขอบ

โดยผู้เขียนเสนอให้มีการเพิ่มเติมบทบัญญัติ ดังต่อไปนี้ไว้ในมาตรา 25 โดยมีข้อความดังนี้

“มาตรา 25 ห้ามมิให้นายจ้างให้หรือตกลงจะให้เงินหรือทรัพย์สินแก่กรรมการนายจ้างหรือกรรมการลูกจ้าง เว้นแต่ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด โบนัส เงินปันผล หรือประโยชน์อื่นที่กรรมการนายจ้างหรือกรรมการลูกจ้าง มีสิทธิได้รับตามปกติในฐานะลูกจ้าง”

6) บทกำหนดโทษ

ผู้เขียนเสนอให้มีบทกำหนดโทษในกรณีที่นายจ้างไม่จัดให้มีคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์ขึ้นในสถานประกอบกิจการ และเสนอให้มีการกำหนดโทษในกรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนไม่จัดให้มีการประชุมคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์ หรือให้หรือตกลงจะให้เงินหรือทรัพย์สินอื่นให้แก่กรรมการนายจ้างหรือกรรมการลูกจ้างโดยมิชอบ

(1) เนื่องจากผู้เขียนเสนอให้การจัดตั้งคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์เกิดจากการบังคับ ดังนั้นจึงควรมีการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติใน ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. โดยเพิ่มบทกำหนดโทษกรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนไม่จัดตั้งคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์ขึ้นในสถานประกอบกิจการ โดยอิงกับความรับผิดชอบของนายจ้าง กรณีที่ไม่จัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพื่อให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์เกิดขึ้นจริงในทางปฏิบัติ โดยมีข้อความดังนี้

“มาตรา ... นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 9 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าหมื่นบาท”

(2) ผู้เขียนเสนอให้มีการเพิ่มเติมบทลงโทษในกรณีที่นายจ้างฝ่าฝืน ไม่จัดให้มีการประชุมคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์ หรือให้หรือตกลงจะให้เงินหรือทรัพย์สินอื่นให้แก่กรรมการนายจ้างหรือกรรมการลูกจ้างโดยมิชอบ โดยอิงกับความรับผิดชอบของนายจ้างกรณีที่ไม่จัดให้มีการประชุมคณะกรรมการลูกจ้าง หรือให้หรือตกลงจะให้เงินหรือทรัพย์สินอื่นให้แก่คณะกรรมการลูกจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เพื่อให้การบังคับใช้ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังข้อความต่อไปนี้

“มาตรา ... นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 11 มาตรา 25 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ”

ประการที่สอง ผู้เขียนเห็นว่านอกจากการแก้ไขบทบัญญัติในร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ในหมวดที่ 1 ที่ว่าด้วยการส่งเสริมความสัมพันธ์ในสถานประกอบกิจการแล้ว เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์มีประสิทธิภาพ และบรรลุถึงวัตถุประสงค์ของการนำระบบทวิภาคีมาใช้ในด้านแรงงานสัมพันธ์ จึงควรมีการหาแนวทางเพื่อเปลี่ยนแปลงแก้ไขทัศนคติของนายจ้างและลูกจ้างไทย ที่ยังมีมุมมองที่เป็นปรปักษ์ต่อกัน อันเป็นปัญหารากฐานที่ทำให้นายจ้างไม่ยอมรับองค์กรลูกจ้าง ซึ่งเป็นเหตุผลหนึ่งที่ทำให้บทบัญญัติในเรื่องคณะกรรมการลูกจ้าง ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร ซึ่งผู้เขียนเห็นว่า การแก้ไขในเรื่องนี้สามารถทำได้ โดยการปรับเปลี่ยนทัศนคติของนายจ้างและลูกจ้างที่เป็นปรปักษ์ต่อกันให้มีมุมมองในแง่บวก เพื่อให้ นายจ้างและลูกจ้างเห็นถึงประโยชน์ของการมีคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์และพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ร่วมกันฐานะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์อย่างเต็มที่ ซึ่งการปรับเปลี่ยนทัศนคตินี้จะสำเร็จได้ก็ต่อเมื่อทุก

ฝ่ายให้ความร่วมมือกัน โดยการปรับทัศนคตินี้สามารถทำได้หลายวิธีแล้วแต่ความเหมาะสมของสถานการณ์และลักษณะความสัมพันธ์ของนายจ้างและลูกจ้าง โดยผู้เขียนเสนอแนวทางเบื้องต้นในการปรับเปลี่ยนทัศนคติระหว่างนายจ้างและลูกจ้างดังนี้

1) ควรจัดให้มีกิจกรรมร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยให้ทั้งสองฝ่ายได้มีโอกาสทำงานหรือใช้เวลาร่วมกัน เพื่อเป็นการสร้างความคุ้นเคยและความรู้สึกเป็นกันเองระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งการที่นายจ้างมีโอกาสได้มีเข้าไปใกล้ชิดกับลูกจ้างนี้จะทำให้นายจ้างรับทราบถึงความคิดเห็นหรือความต้องการของลูกจ้าง และลูกจ้างเองก็มีโอกาสได้ร้องเรียนถึงข้อคับข้องใจต่างให้นายจ้างได้ทราบ โดยไม่ต้องผ่านขั้นตอนที่ยุ่งยาก อีกทั้งการที่นายจ้างและลูกจ้างมีความใกล้ชิดกันนี้ทำให้นายจ้างและลูกจ้างเกิดความเกรงใจต่อกันและหลีกเลี่ยงไม่กระทำการใดๆ ที่จะเป็นการทำลายความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน ดังนั้นเมื่อมีปัญหาหรือข้อขัดแย้งเกิดขึ้นทั้งสองฝ่ายก็จะมุ่งหาทางออกที่มีลักษณะประนีประนอมมากที่สุด

2) ควรให้มีการกระจายอำนาจไปยังแผนกต่างๆ ให้มากขึ้น และกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่ของแต่ละแผนกให้ชัดเจน เพื่อป้องกันความขัดแย้งในเรื่องอำนาจหน้าที่ หรือการเกี่ยงงานกัน และควรส่งเสริมให้มีการสร้างระบบการสื่อสารที่ดีในสถานประกอบกิจการ โดยลูกจ้างจะต้องรับทราบข้อมูลต่างๆ ได้อย่างถูกต้องรวดเร็วและทั่วถึง ซึ่งการสื่อสารที่ดีนั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ลูกจ้างได้มีส่วนร่วมด้วย เช่นเปิดโอกาสให้ลูกจ้างได้แสดงความคิดเห็น โดยการประชุมร่วมกันหรือติดตั้งกล่องรับความคิดเห็นเพื่อรับข้อเสนอแนะจากลูกจ้าง เปิดโอกาสให้ลูกจ้างได้เข้าพบผู้บริหาร เพื่อลดช่องว่างความเหลื่อมล้ำของอำนาจให้แคบลง และสร้างความรู้สึกร่วมในการบริหารงานของลูกจ้าง อันจะส่งผลให้ลูกจ้างมีความรู้สึกผูกพันกับสถานประกอบกิจการมากยิ่งขึ้น

3) ควรส่งเสริมให้ลูกจ้างมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ที่สถานประกอบกิจการจัดขึ้น เพื่อให้ลูกจ้างมีความสามัคคีกันและรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และไม่ควรมีนโยบายที่เน้นการแข่งขันสร้างผลงานมากเกินไปจนทำให้เกิดความขัดแย้งหรือแข่งขันกันอย่างรุนแรงในสถานประกอบกิจการ โดยควรเน้นให้มีการทำงานเป็นทีมเพื่อให้ลูกจ้างมีความรู้สึกถึงความสำเร็จร่วมกัน

4) นายจ้างควรปฏิบัติต่อลูกจ้างด้วยความจริงใจ และดูแลเอาใจใส่ลูกจ้างอย่างเท่าเทียมกัน โดยมีมาตรฐานที่ชัดเจนในการประเมินผลงาน และให้ผลประโยชน์ตอบแทนแก่ลูกจ้างทุกคนอย่างเป็นธรรม เพื่อให้ลูกจ้างมีกำลังใจในการทำงานและมั่นใจได้ว่าหากตนทำงานอย่าง

เต็มความสามารถแล้วจะได้รับผลตอบแทนที่คุ้มค่า ซึ่งจะทำให้ลูกจ้างตั้งใจทำงานและพยายามพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

5) ควรสร้างความผูกพันระหว่างลูกจ้างและสถานประกอบกิจการ โดยหากลูกจ้างเห็นว่าการทำงานของตนมีโอกาสก้าวหน้าได้ลูกจ้างย่อมไม่คิดที่จะเปลี่ยนงาน และลูกจ้างที่ก้าวหน้าในหน้าที่การงานไปพร้อมๆ กับการเติบโตของสถานประกอบกิจการนี้ ย่อมมีความผูกพันกับสถานประกอบกิจการมากกว่า ลูกจ้างที่นายจ้างจ้างเข้ามาภายหลัง ซึ่งสถานประกอบกิจการในประเทศไทยนั้นผู้บริหารระดับสูงมักไม่เคยเป็นลูกจ้างในสถานประกอบกิจการแห่งนั้นมาก่อน อันต่างจากสถานประกอบกิจการในประเทศญี่ปุ่น ที่ลูกจ้างมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในการทำงานจนสามารถเป็นหุ้นส่วนของบริษัท หรือเป็นผู้บริหารกิจการได้ ดังนั้นผู้เขียนเห็นว่าควรส่งเสริมให้นายจ้างเห็นความสำคัญของลูกจ้าง โดยเปลี่ยนแนวคิดจากการจ้างบุคคลภายนอกมาเป็นผู้บริหารหรือเป็นหัวหน้าของพนักงานเก่า เป็นการส่งเสริมและเปิดโอกาสให้พนักงานที่ทำงานอยู่เดิมมีโอกาสก้าวหน้าไปเป็นผู้บริหารระดับสูงได้ ซึ่งหากนายจ้างสามารถเปลี่ยนแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นไปตามแนวทางนี้ได้ ก็ย่อมจะส่งผลดีแก่ทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง เพราะเมื่อลูกจ้างตั้งใจทำงานกิจการของนายจ้างก็ย่อมประสบความสำเร็จ และลูกจ้างเองก็รู้สึกมั่นคงในการทำงานและมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นด้วย

6) รัฐบาลจะต้องเข้ามามีบทบาทในการสนับสนุน โดยการให้ความรู้ด้านกฎหมายกับลูกจ้าง โดยไม่เน้นย้ำในเรื่องการใช้สิทธิเรียกร้องต่างๆ ที่กฎหมายรับรองให้จนเกินไป แต่เป็นการเผยแพร่ความรู้ในลักษณะของวิธีการแก้ไขปัญหา หรือข้อขัดแย้งในลักษณะที่ประนีประนอมกัน โดยให้การใช้มาตรการทางกฎหมายเป็นหนทางสุดท้าย อีกทั้งรัฐบาลควรเผยแพร่ข้อมูลความรู้เกี่ยวกับประโยชน์ที่เกิดจากการที่นายจ้างและลูกจ้างมีทัศนคติที่ดีต่อกัน โดยเปรียบเทียบถึงการจ้างงานของประเทศญี่ปุ่น ที่มีเป็นลักษณะการจ้างงานตลอดชีวิต จึงทำให้ฝ่ายจัดการต้องใคร่ครวญในการวางแผน และจัดทำนโยบายระยะยาวเพื่อรักษาผลประโยชน์ของนายจ้างและลูกจ้างร่วมกัน ซึ่งการที่สถานการณ์ทางด้านแรงงานสัมพันธ์ของประเทศญี่ปุ่นเป็นไปได้ด้วยดีนั้นเนื่องมาจากนายจ้างของประเทศญี่ปุ่นมีทัศนคติที่ดีกับลูกจ้าง โดยมองว่าลูกจ้างเป็นส่วนสำคัญขององค์กร นายจ้างจึงหลีกเลี่ยงที่จะใช้มาตรการที่รุนแรงกับลูกจ้างหรือเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่จำเป็น ซึ่งทำให้ลูกจ้างรู้สึกมั่นคงและผูกพันกับองค์กร นายจ้างจึงไม่ต้องเสียเวลาหรือค่าใช้จ่ายกับการรับสมัครพนักงานหรือฝึกงานลูกจ้างใหม่ เพราะเมื่อลูกจ้างมีความรัก ความผูกพันในงานแล้ว ลูกจ้างก็ไม่ต้องการที่จะลาออกหรือเปลี่ยนงานบ่อย อีกทั้งการที่ลูกจ้างมีทัศนคติที่ดีต่อนายจ้าง ลูกจ้างก็จะไม่ก่อความวุ่นวายหรือไม่ใช้สิทธิเรียกร้องจนเกินความจำเป็น เพราะลูกจ้าง

เข้าใจว่าการกระทำบางอย่างของนายจ้างที่ทำให้ลูกจ้างจะต้องเสียเปรียบนั้น นายจ้างไม่ได้ทำไปด้วยความเห็นแก่ตัว หรือต้องการกลั่นแกล้งลูกจ้าง หากแต่เป็นการกระทำด้วยความจำเป็นที่นายจ้างไม่อาจหลีกเลี่ยงได้

อย่างไรก็ดีผู้เขียนทราบดีว่าการเปลี่ยนแปลงทัศนคติในแง่ลบระหว่างนายจ้างและลูกจ้างให้ดีขึ้นนั้น เป็นเรื่องยากและต้องใช้เวลาเป็นอย่างมาก เพราะความคิดเช่นนี้ได้ฝังรากลึกในสังคมไทยมานาน แต่การเปลี่ยนแปลงทัศนคติของนายจ้างและลูกจ้างนี้เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง หากประเทศไทยต้องการที่จะนำระบบทวิภาคีในรูปแบบคณะกรรมการร่วมมาใช้โดยการบัญญัติให้เป็นกฎหมาย

จากการศึกษาและข้อเสนอแนะของผู้เขียนในข้างต้น ผู้เขียนหวังว่าจะสามารถแสดงให้เห็นถึงแนวทางที่เหมาะสมในการนำระบบทวิภาคีมาใช้ในด้านแรงงานสัมพันธ์ของประเทศไทย และทำให้บทบัญญัติในเรื่องการส่งเสริมความสัมพันธ์ในสถานประกอบกิจการ ตามร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น