

การศึกษาเรื่องการแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย ศึกษาในกรณีศาลแรงงานมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทำความเข้าใจวิวัฒนาการของการแรงงานสัมพันธ์ ควบคู่กับพัฒนาการทางเศรษฐกิจของไทย ขณะเดียวกันก็มุ่งเน้นศึกษาบทบาทของศาลแรงงานในฐานะกลไกทางสถาบันของรัฐที่ทำหน้าที่ระงับข้อพิพาทแรงงานหรือความขัดแย้งทางด้านแรงงานสัมพันธ์

จากการศึกษาวิวัฒนาการของการแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย ได้แสดงให้เห็นถึงบทบาทอย่างสำคัญของรัฐ ในการเข้าแทรกแซงและควบคุมความขัดแย้งในระบบแรงงานสัมพันธ์ระหว่างทุนกับแรงงาน ซึ่งเป็นหน้าที่หลักของรัฐทุนนิยม เพื่อจรรโลงการค้าเงินไปอย่างราบรื่นต่อเนื่องของระบบการผลิตแบบทุนนิยม พัฒนาการของระบบทุนนิยมในประเทศไทยซึ่งเริ่มก่อตัวนับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2398 เป็นต้นมา ได้ทำให้ระบบเศรษฐกิจของไทยเปลี่ยนแปลงไปจากที่เคยเป็นมาจากเศรษฐกิจที่ผลิตเพื่อยังชีพได้กลายมาเป็นผลิตเพื่อการค้าเพิ่มมากขึ้น อย่างไรก็ตามเนื่องจากวิธีการผลิตของสังคมยังคงเกี่ยวข้องกับภาคเกษตรกรรม โดยเฉพาะการปลูกข้าวเป็นส่วนใหญ่ ดังนั้นพลังการผลิตของสังคมจึงยังไม่พัฒนามากนัก จนกระทั่งหลังเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ. 2475 จากการนำเอาระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยมโดยรัฐมาใช้ ได้ส่งผลให้รัฐเข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการขยายตัวของกระบวนการสะสมทุนอุตสาหกรรมโดยเฉพาะนับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2481 เป็นต้นมา ทำให้ความสัมพันธ์ทางการผลิตของสังคมเปลี่ยนแปลงไป แรงงานกลายเป็นที่มาของมูลค่าส่วนเกินแทนที่จะเป็นสินค้าอย่างที่เคยเป็นมา และเมื่อฝ่ายแรงงานเริ่มมีการรวมตัวกันมีอำนาจต่อรองเข้มแข็งขึ้น รัฐก็ได้เข้าควบคุมและแทรกแซงขบวนการแรงงานอย่างเข้มงวด เช่น จัดตั้งสมาคมกรรมกรไทยขึ้นในปี พ.ศ. 2491 เพื่อแย่งชิงการนำจากสหอาชีพกรรมกรแห่งประเทศไทยซึ่งเป็นองค์กรนำการเคลื่อนไหวของฝ่ายแรงงาน และในปี พ.ศ. 2492 สหอาชีพกรรมกรก็ถูกยุบเลิกไป เนื่องจากรัฐไม่ยอมต่อทะเบียนตามกฎหมายให้ อย่างไรก็ตามจากแรงบีบคั้นทั้งจากภายในและภายนอกประเทศ เพื่อสร้างภาพชอบธรรมและการยอมรับจากมวลชนทำให้รัฐต้องประกาศใช้พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ซึ่งถือเป็นกฎหมายแรงงานฉบับแรกของไทยที่วางข้อกำหนดการ

คุ้มครองแรงงานอย่างกว้างขวางและให้สิทธิคนงานในการจัดตั้งสหภาพแรงงานและทำการเจรจาต่อรองกับนายจ้าง

นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2501 เป็นต้นมา กระบวนการสะสมทุนอุตสาหกรรมในประเทศไทยเริ่มขยายตัวอย่างรวดเร็ว จากนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจที่จะนำประเทศไปสู่ความทันสมัย ด้วยการเร่งรัดพัฒนาภาคอุตสาหกรรม ผ่านนโยบายการพัฒนาอุตสาหกรรมทดแทนการนำเข้าในช่วงแรก ขณะเดียวกันนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจในช่วงนี้ได้เปลี่ยนทิศทางการสะสมทุนไทยจากทุนโดยรัฐ มาเป็นการสะสมทุนโดยเอกชน โดยมีรัฐคอยสร้างเงื่อนไขที่เอื้ออำนวยให้ เช่น การขยายการลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจ เพื่อรองรับการขยายตัวของอุตสาหกรรม การให้สิทธิประโยชน์พิเศษเพื่อขยายการลงทุนของเอกชนทั้งจากภายในและภายนอกประเทศ นอกจากนี้รัฐก็ได้ใช้มาตรการกีดกันและปราบปรามขบวนการแรงงาน เป็นต้นว่า การกวาดล้างจับกุมผู้นำแรงงาน ออกประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 ให้ยกเลิกพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 เพื่อเป็นการเปิดทางให้ทุนเอกชนเข้ามามีบทบาทในกระบวนการใช้ประโยชน์จากแรงงานโดยตรง เมื่อฝ่ายแรงงานถูกจำกัดอำนาจการต่อรองจึงทำให้ค่าจ้างถูกกดให้อยู่ในอัตราที่ต่ำอยู่เป็นเวลานาน ความสำเร็จจากการขยายตัวของกระบวนการสะสมทุนเอกชนในช่วงแรกแห่งการพัฒนาจึงเป็นผลมาจากกระบวนการใช้ประโยชน์จากแรงงานอย่างเข้มข้น อย่างไรก็ตามเมื่อปัญหาด้านค่าครองชีพของแรงงานเริ่มปะทุออกมามากขึ้นในช่วงปี พ.ศ. 2508 การพิพาททางแรงงานและการนัดหยุดงานจึงเกิดเพิ่มสูงขึ้นในช่วงนี้ สะท้อนให้เห็นถึงกลไกการควบคุมแรงงานแบบกีดกันและปราบปรามของรัฐเริ่มจะใช้ไม่ได้ผล ซึ่งก่อนที่ความขัดแย้งจะมีความรุนแรงมากยิ่งขั้นรัฐก็ได้ปรับกลไกการควบคุมแรงงานให้มีความยืดหยุ่นมากกว่าเดิม โดยการประกาศใช้พระราชบัญญัติวิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน พ.ศ. 2508 ให้สิทธิลูกจ้างในการเจรจาค่าจ้างกับนายจ้าง และลูกจ้างสามารถใช้สิทธินัดหยุดงานได้หากดำเนินการตามขั้นตอนของกฎหมาย แต่การนำกฎหมายฉบับนี้มาใช้ก็ไม่บรรลุผลนัก ในเวลาต่อมาคือในปี พ.ศ. 2515 จึงได้มีการนำกฎหมายอีกฉบับหนึ่งมาใช้ คือประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 เรื่องการคุ้มครองแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ โดยยอมให้ลูกจ้างจัดตั้งองค์กรของคนในรูปสมาคมเพื่อทำการเรียกร้องเจรจาค่าจ้างกับนายจ้างได้

อย่างไรก็ตามแม้รัฐจะได้ผ่อนปรนให้ลูกจ้างทำการเจรจาต่อรองกับนายจ้างและจัดตั้งองค์กรของคนในรูปสมาคมได้ แต่ก็ไม่ได้ช่วยให้ความขัดแย้งลดลงแต่อย่างใด เมื่อเกิดวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจในช่วงปี พ.ศ.2516 ประกอบกับการสูญเสียความชอบธรรมของกลุ่มผู้ปกครองที่กุมอำนาจรัฐ ได้ส่งผลให้เกิดการขยายตัวของความขัดแย้งทางด้านแรงงานอย่างรวดเร็ว ซึ่งส่งผลกระทบต่อโดยตรงต่อบรรยากาศการลงทุนและกระบวนการสะสมทุนเอกชน ดังนั้นรัฐจึงได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์พ.ศ.2518 กฎหมายฉบับนี้ให้สิทธิลูกจ้างรวมตัวกันได้ในรูปของสหภาพ สหพันธ์ และสภาแรงงาน ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความพยายามของรัฐที่จะสร้างระบบการเจรจาต่อรองให้เป็นกลไกการควบคุมความขัดแย้งทางด้านแรงงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อส่งเสริมให้ความขัดแย้งดังกล่าวอยู่ในกรอบของกฎหมายที่รัฐสามารถควบคุมได้ ขณะเดียวกันรัฐก็ได้นำระบบแรงงานสัมพันธ์แบบใหม่ซึ่งมีความยืดหยุ่นสูงมาใช้ คือระบบไตรภาคี ซึ่งเป็นรูปแบบหนึ่งในการแทรกแซงของรัฐต่อความสัมพันธ์ระหว่างทุนกับแรงงาน โดยการโอนย้ายเวทีการต่อรองผลประโยชน์ระหว่าง 2 ฝ่ายมาสู่การควบคุมของรัฐผ่านองค์กรไตรภาคีคณะต่าง ๆ ที่รัฐจัดตั้งขึ้นและเปิดโอกาสให้มีตัวแทนของฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างเข้ามีส่วนร่วมในการปรึกษาหารือและตัดสินใจร่วมกับตัวแทนฝ่ายรัฐ ซึ่งเป็นการทำให้การแทรกแซงของรัฐมีความชอบธรรมมากขึ้น แต่การที่จะนำระบบไตรภาคีมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพได้นั้น องค์กรไตรภาคีคณะต่าง ๆ จะต้องได้รับการยอมรับและเชื่อถืออย่างกว้างขวางทั้งจากฝ่ายนายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาล นอกจากนี้จะต้องมีโครงสร้างที่เหมาะสม และเอื้อต่อการสร้างความเข้มแข็งให้กับระบบไตรภาคี เป็นต้นว่าองค์กรระดับชาติของฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายนายจ้างจะต้องมีองค์กรเดียว จนกระทั่งถึงปีพ.ศ.2537 พบว่าได้มีองค์กรไตรภาคีที่ได้รับการจัดตั้งขึ้นตามกฎหมายและมีมติคณะรัฐมนตรีรวมทั้งสิ้น 13 คณะด้วยกัน ซึ่งองค์กรไตรภาคีคณะต่าง ๆ จะมีบทบาทหน้าที่แตกต่างกันออกไป เช่น ทำหน้าที่ระงับข้อพิพาทแรงงาน ทำหน้าที่ให้คำแนะนำเชิงนโยบายต่อรัฐบาลในประเด็นด้านแรงงาน ทำหน้าที่กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานคุ้มครองแรงงานและการประกันสังคม เป็นต้น

ศาลแรงงานจัดเป็นองค์กรไตรภาคีองค์กรหนึ่งที่รัฐจัดตั้งขึ้น ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 ซึ่งก่อนหน้าที่จะได้จัดตั้งศาลแรงงานขึ้นนั้นอำนาจการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานเป็นหน้าที่ของศาลยุติธรรมธรรมดา นอกเหนือจากที่กฎหมาย

กำหนดให้การตีพิมพ์เป็นหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารหรือคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ การที่  
 การพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานอยู่ในอำนาจของศาลยุติธรรมเท่านั้น ทำให้ลูกจ้างไม่กล้าใช้  
 สิทธิของตน เพราะไม่มีทนายในคดีดำเนินคดีอย่างหนึ่ง อีกอย่างหนึ่งกว่าที่คดีจะสิ้นสุดก็ต้อง  
 ใช้เวลาชวาวนานมาก ดังนั้นการจัดตั้งศาลแรงงานขึ้นมาจึงแสดงให้เห็นถึงความพยายามอย่าง  
 สำคัญของรัฐในการเข้าแก้ไขปัญหาความขัดแย้งระหว่างทุนกับแรงงานหรือนายจ้างกับลูกจ้าง ด้วย  
 การพยายามโอนย้ายเอาความขัดแย้งหรือข้อพิพาทที่มีอยู่เข้าไปสู่กระบวนการยุติธรรม ผ่านการ  
 พิจารณาพิพากษาของศาล ซึ่งการพิจารณาพิพากษาของศาลแรงงานมุ่งเน้นให้การดำเนินคดีเป็นไป  
 โดยสะดวก ประหยัด รวดเร็ว เสมอภาค และเป็นธรรม ขณะเดียวกันก็มุ่งที่จะใช้วิธีการ  
 ไกล่เกลี่ยประนีประนอมมากกว่าการชี้ขาด เพื่อให้คู่ความทั้งสองฝ่าย คือนายจ้างและลูกจ้าง  
 สามารถกลับไปทำงานร่วมกันได้อีก หากไม่มีทางตกลงกันได้แล้วศาลจึงจะดำเนินกระบวนการ  
 พิจารณาตัดสินชี้ขาดไปตามตัวบทกฎหมาย

จากการศึกษาผลการดำเนินงานที่ผ่านมาของศาลแรงงาน พบว่าศาลแรงงานสามารถ  
 โอนความขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เข้าสู่การพิจารณาพิพากษาของศาลได้เป็นจำนวนมาก  
 ในแต่ละปี ขณะเดียวกันศาลแรงงานก็สามารถไกล่เกลี่ยประนีประนอมจนคู่ความตกลงกันได้ในระดับ  
 สูงและมีแนวโน้มที่ศาลแรงงานสามารถไกล่เกลี่ยประนีประนอมได้เพิ่มสูงขึ้น ศาลแรงงานจึงเป็น  
 กลไกทางสถาบันของรัฐที่มีบทบาทสำคัญในการดึงเอาความขัดแย้งที่มีอยู่ เข้าสู่การปฏิบัติตาม  
 กรอบของกฎหมายซึ่งเป็นกฎกติกาของสังคม การทำหน้าที่ดังกล่าวของศาลแรงงานจึงช่วยลดทอน  
 ความรุนแรงที่อาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัตินอกกรอบของกฎหมาย อันเป็นผลมาจากความขัดแย้ง  
 ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง อย่างไรก็ตามเนื่องจากคดีส่วนใหญ่ที่มาฟ้องร้องกันที่ศาลแรงงานเป็น  
 คดีที่ลูกจ้างเป็นฝ่ายฟ้อง เรียกว่าชดเชยจากนายจ้าง แสดงให้เห็นว่าความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้าง  
 กับลูกจ้างได้สิ้นสุดลงก่อนที่จะมาฟ้องศาล เนื่องจากลูกจ้างได้ถูกนายจ้างเลิกจ้างก่อนแล้วจึงมา  
 ฟ้อง เรียกว่าชดเชย ดังนั้นศาลแรงงานจึงแทบจะไม่มีบทบาทในการจรรโลงความสัมพันธ์ระหว่าง  
 นายจ้างกับลูกจ้างให้ดำเนินต่อไปได้ในระดับสถานประกอบการ เพียงแต่ศาลแรงงานมีบทบาท  
 ช่วยลดทอนความรุนแรงที่อาจเกิดขึ้นจากความขัดแย้งที่มีต่อระบบแรงงานสัมพันธ์โดยรวม ซึ่ง  
 แสดงให้เห็นถึงข้อจำกัดในการแก้ปัญหาแรงงานของศาลแรงงานเป็นอย่างมาก เนื่องจากศาล

แรงงานไม่อาจก้าวล่วงเข้าสู่ปัญหาได้ด้วยตัวของศาลแรงงานเอง ศาลแรงงานจะทำหน้าที่ได้ก็ต่อเมื่อคู่กรณีนำปัญหานั้นมาฟ้องร้องต่อศาล นอกจากนี้การดำเนินงานของศาลแรงงานก็พบว่ามีปัญหาอยู่บ้างซึ่งอาจจะส่งผลกระทบต่อความเป็นธรรมอย่างแท้จริงในกระบวนการพิจารณาพิพากษาของศาล เช่น การที่มีจำนวนคดีขึ้นสู่ศาลแรงงานเป็นจำนวนมากและมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น ขณะที่จำนวนผู้พิพากษามีจำกัด อาจทำให้ผู้พิพากษาขาดความละเอียดถี่ถ้วนในการพิจารณาพิพากษาคดี การนั่งพิจารณาพิพากษาคดีของผู้พิพากษาที่ย้ายมาใหม่ซึ่งขาดประสบการณ์ ความรู้ ความเข้าใจในปัญหาแรงงาน การมีส่วนร่วมในการพิจารณาพิพากษาคดีของผู้พิพากษาสมทบโดยเฉพาะผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้าง กระบวนการไกล่เกลี่ยประนีประนอมของศาลแรงงาน ซึ่งอาจทำให้ฝ่ายลูกจ้างเสียสิทธิที่ควรจะได้รับตามกฎหมาย เป็นต้น

#### ข้อเสนอแนะ

1. จากสถิติคดีของศาลแรงงานกลาง พบว่ากว่าร้อยละ 90 เป็นคดีที่ลูกจ้างฟ้องนายจ้างในกรณีพิพาทเกี่ยวกับสิทธิที่นายจ้างไม่ปฏิบัติตามสัญญาจ้าง หรือกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ดังนั้นรัฐบาลควรรับดำเนินการหรือหามาตรการในการที่จะทำให้นายจ้างเคารพและปฏิบัติตามกฎหมายเพิ่มขึ้น เช่น กำหนดบทลงโทษให้มีโทษหนักเพิ่มขึ้น หากรัฐบาลสามารถดำเนินนโยบายนี้ได้อย่างได้ผล จะทำให้จำนวนคดีที่เข้าสู่ศาลแรงงานลดลง การพิจารณาคดีที่เหลือจะเป็นไปอย่างรอบคอบและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. การที่คดีส่วนใหญ่ที่ขึ้นสู่ศาลแรงงานเป็นคดีเกี่ยวกับลูกจ้างฟ้องเรียกค่าชดเชยอื่นเนื่องมาจากถูกเลิกจ้าง ซึ่งส่งผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของลูกจ้างเป็นอย่างมาก รัฐบาลควรมีมาตรการในการให้ความคุ้มครองลูกจ้างเป็นพิเศษในกรณีที่ถูกเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม เช่น ออกกฎหมายบังคับให้นายจ้างที่จะเลิกจ้าง จะต้องมีการปรึกษาหารือกับคณะกรรมการลูกจ้างเสียก่อน กำหนดให้มีการแจ้งล่วงหน้าต่อเจ้าหน้าที่ของรัฐและลูกจ้างที่เกี่ยวข้องในเวลานานพอสมควร มีโครงการฝึกอบรมแรงงานให้พร้อมที่จะเปลี่ยนงาน นอกจากนี้จากพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงานพ.ศ. 2522 มาตรา 49 ที่บัญญัติไว้ว่า การพิจารณาคดีในกรณีที่นายจ้าง

เลิกจ้างลูกจ้าง ถ้าศาลแรงงานเห็นว่าการเลิกจ้างลูกจ้างนั้นไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง ศาลแรงงานอาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างผู้นั้นเข้าทำงานต่อในอัตราค่าจ้างที่ได้รับในขณะที่เลิกจ้าง ศาลแรงงานจึงควรใช้อำนาจที่มีอยู่ให้มากขึ้นในการบังคับนายจ้างให้รับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน ในกรณีที่ศาลพิจารณาแล้วเห็นว่าลูกจ้างถูกเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม โดยเฉพาะการเลิกจ้างผู้นำหรือกรรมการสหภาพแรงงาน และในประเด็นการเลิกจ้างกรรมการลูกจ้าง กฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องฟ้องต่อศาลแรงงาน แต่การเลิกจ้างกรรมการสหภาพแรงงาน นายจ้างทำได้โดยไม่ต้องฟ้องต่อศาลแรงงาน จึงน่าจะแก้ไขบทบัญญัติของกฎหมายเพื่อให้ความคุ้มครองกับกรรมการสหภาพแรงงานเช่นเดียวกับกรรมการลูกจ้าง

3. การที่ศาลแรงงานมีผู้พิพากษาอย่างจำกัด ขณะที่จำนวนคดีที่มาฟ้องร้องต่อศาลแรงงานมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นทุกปี ดังนั้นควรเปิดโอกาสให้ผู้พิพากษาที่เกษียณอายุราชการแล้ว แต่เป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในปัญหาแรงงาน สามารถเข้ามาทำหน้าที่เป็นผู้พิพากษาศาลแรงงานได้ และในกรณีที่ผู้พิพากษาศาลแรงงานมีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งที่ศาลแรงงานเพียงไม่กี่ปี พอเริ่มมีความเชี่ยวชาญก็ต้องย้ายไปดำรงตำแหน่งที่ศาลอื่น จึงควรเปลี่ยนระบบการแต่งตั้งโยกย้ายผู้พิพากษาศาลแรงงานใหม่ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ศาลแรงงานได้นานโดยไม่ต้องโยกย้ายไปศาลอื่น นอกจากนี้อาจจะกำหนดให้ผู้พิพากษาศาลแรงงานดำรงตำแหน่งจนตลอดชีวิต อย่างเช่นผู้พิพากษาในประเทศอิสราเอลหรือสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน ทั้งนี้เพื่อแก้ปัญหาของผู้พิพากษาศาลแรงงานที่มีจำกัดและเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงานและความเป็นธรรมแก่คู่ความอย่างแท้จริง

4. การที่ผู้พิพากษาสมทบมีส่วนร่วมในองค์คณะพิจารณาคดีค่อนข้างน้อย ซึ่งส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากระบบการคัดเลือกผู้พิพากษาสมทบของศาลแรงงาน ซึ่งนอกจากจะทำให้ผู้พิพากษาสมทบบางคนขาดคุณภาพแล้ว ยังส่งผลกระทบต่อเกิดการแตกแยกและความอ่อนแอต่อองค์กรสหภาพแรงงานของฝ่ายลูกจ้าง ดังนั้นกฎหมายจึงควรที่จะได้กำหนดคุณสมบัติขั้นต่ำของผู้ที่จะมาเป็นผู้พิพากษาสมทบศาลแรงงาน เป็นต้นว่า อายุ คุฎวุฒิ หรือประสบการณ์การทำงานทางด้านแรงงาน ดังเช่นศาลแรงงานของประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน ซึ่งได้กำหนดให้ผู้พิพากษาสมทบจะต้องเป็นผู้ที่มีอายุและประสบการณ์มากพอสมควร โดยผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานชั้นต้น

จะต้องมีอายุไม่น้อยกว่า 25 ปี ส่วนในศาลแรงงานมลรัฐและศาลแรงงานสหพันธรัฐจะต้องมีอายุไม่น้อยกว่า 30 ปี ก็จะต้องเคยนั่งพิจารณาพิพากษาคดีในศาลแรงงานชั้นต้นมาไม่น้อยกว่า 4 ปี ขณะที่ผู้พิพากษาสมทบของศาลแรงงานประเทศอิสราเอล จะต้องเป็นผู้มีประสบการณ์การทำงานทางด้านแรงงานอย่างน้อย 5 ปี นอกจากนี้ควรจะมีการเปลี่ยนแปลงระบบการลงคะแนนเสียงเลือกตั้งผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้าง จากเดิมที่กฎหมายกำหนดให้ 1 สหภาพแรงงานมีสิทธิลงคะแนนเสียงได้ 1 เสียงเท่ากันหมด เป็นใช้วิธีเลือกตั้งโดยตรงจากสมาชิกสหภาพแรงงานทั้งหมด หรือกำหนดสิทธิการลงคะแนนเสียงเลือกตั้งตามสัดส่วนจำนวนสมาชิกสหภาพแรงงาน เช่น จำนวนสมาชิกสหภาพแรงงาน 100 คนเท่ากับ 1 คะแนนเสียง และเพื่อที่จะให้ผู้ที่ได้รับการเลือกตั้งสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความรับผิดชอบอย่างแท้จริง องค์กรแรงงานควรจะมีการติดตามตรวจสอบ ประเมินผลการทำงานของผู้แทนฝ่ายคน

5. กระบวนการไกล่เกลี่ยประนีประนอม ควรจะได้มีการระดมความคิดเห็นหรือทำความเข้าใจกันให้ชัดสำหรับบุคคลผู้ที่เกี่ยวข้อง กับวัตถุประสงค์ของศาลแรงงานที่มุ่งเน้นไกล่เกลี่ยประนีประนอม เพื่อให้คู่ความคือลูกจ้างกับนายจ้างสามารถกลับไปทำงานร่วมกันได้อีกนั้น ซึ่งในสภาพความเป็นจริงพบว่า บทบาทการทำหน้าที่ตรงส่วนนี้ของศาลแรงงานมีน้อยมาก ขณะเดียวกันก็อาจจะเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ไม่สุจริต ใช้สิทธิในทางมิชอบผ่านกระบวนการไกล่เกลี่ยประนีประนอมของศาล เช่น ลูกจ้างอาจมีความผิดและต้องการเงินจึงไปฟ้องศาล นายจ้างอาจมีความผิดแต่ไม่ต้องการจ่ายเงินมาก หากศาลไกล่เกลี่ยประนีประนอมแล้วจะเสียเงินน้อยกว่าและก็ชอบธรรมด้วย ดังนั้นเพื่อทำให้มีผู้ละเมิดกฎหมายน้อยลงและเพื่อความศักดิ์สิทธิ์ของกฎหมาย ศาลแรงงานจึงควรดำเนินกระบวนการพิจารณาจนถึงที่สุด ไม่ควรใช้กระบวนการไกล่เกลี่ยประนีประนอมโดยเฉพาะสำหรับในกรณีข้อพิพาทที่เกี่ยวกับสิทธิตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งเป็นกฎหมายที่กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำและเป็นกฎหมายที่มีลักษณะบังคับ เพื่อก่อให้เกิดความสงบและเป็นธรรมในสังคมแรงงานอย่างแท้จริง